
Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“

*Дефицитни работни места, професии (специалности),
компетентности*

София, юли 2012 г.

РЕЗЮМЕ

Анализът е част от дейностите по проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”. В него се представят тенденциите в икономическото развитие през последните десет години, заетостта и работната сила в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци”. Направени са и сравнения на сектора в Европейския съюз. Използвани са статистически данни от НСИ, НОИ, Евростат, МЗХ.

Информацията е представена в 8 раздела, като в първия раздел накратко е направен общ преглед на Проекта. Посочени са основните етапи, през които той се реализира, и основната му цел – 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. Описана е и целта на настоящия анализ – задълбочаване изследването на тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектора като се отчетат очакваните промени в технологично и организационно отношение, прогнози за вероятностни нови умения, компетенции и професии. Описани са основните определения, термини, източници, методологията за получаване на нужната информация.

Във втория раздел е описано икономическото състояние на сектора в България, вноса и износа на основните продукти, и основните страни, от които се внасят и за които се изнасят продукти на консервната промишленост. Направена е актуализация на основните икономически показатели за сектора по отношение на предприятията и заетостта в периода 2000-2011 г. по години на национално ниво: брой предприятия, структура по тип на предприятието – микро, МСП, голямо; оборот на предприятията; брой заети лица и др. Направен е анализ на динамиката в сектора от гледна точка на инвестициите, технологичната промяна, изследванията и иновациите. Проследени са тенденциите във външната търговия. Разгледани са данни за особеностите на отделните подсектори.

Анализирани са основните предприятия в сектора, техните финансови показатели, както и сравнение с финансовите показатели на предприятията от нефинансовия сектор на страната. Показани са водещите предприятия в сектора (по приходи от продажби, по печалба, по брой на наетите лица), дружествата, регистрирани на фондовата борса. Направен е и кратък преглед на избрани предприятия от сектора, членове на СППЗ, като са представени основните продукти, които произвеждат, регистрираните им търговски марки, наличието на сертификати, свързани с управление на качеството – ISO, OHSAS, HACCP. Направен е анализ на веригата „производство и преработване на плодове и зеленчуци”, както и някои изводи, свързани с експортната

ориентираност на преработената продукция и с разнообразието на готовите продукти от плодове и зеленчуци.

Направена е актуализация и подробен анализ на работната сила в сектора по възраст и пол, както и по статистическите райони за планиране. Потвърждава се изводът от предходния анализ, свързан с разпределението на заетите по планови региони, че предприятията за преработка на зеленчуци са концентрирани в районите, традиционни производители на зеленчуци. Показана е и професионално-квалификационна структура на заетите съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД) и са посочени водещите професии и професионални компетенции, които са от изключителна важност за сектора.

Представени са данни за производството и продажбите на основните продукти на консервната промишленост, съгласно промишлената номенклатура ПРОДПРОМ.

Накратко са посочени и рискови фактори, влияещи върху резултатите на предприятията. Направена е кратка характеристика на разкриването на нови работни места, описана е необходимостта от нови професии, които да адаптират бизнеса по-успешно към новите реалности. Представени са стратегии и прогнози за развитието на сектора. Дефинирани са дефицитните професии и специалности в сектора.

В трети раздел е направен анализ на политиките и системите на управление, заплащане и стимулиране. Описани са основните професии, които се придобиват в средните специални училища в България, подходящи за сектора за преработка и консервиране на плодове и зеленчуци. Описани са и професиите и специалностите, които се придобиват в центровете за професионално обучение и във висшите училища, подходящи за сектора. Направени са препоръки към съществуващата система за професионално обучение.

В раздел четвърти е направен обзор на икономическото състояние на сектора в Европейския съюз, както и мястото на българската консервна промишленост.

В раздел пети е описана нормативната уредба в сектора, както и препоръки към различни министерства.

В раздел шести са представени основните изводи от направения анализ.

В раздел седем е описана използваната литература. В последния раздел осем е приложена анкетата, която е насочена към предприятията от сектора, членове на СППЗ и резултатите от нея. Приложен е и списък на средните професионални училища. В табличен вид са описани и основните нормативни актове, уреждащи отношенията в сектора.

Заглавие на анализа:	Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци”
Срок за изпълнение:	31.07.2012 г.
Дата на представяне:	31.07.2012 г.
Наименование на дейността:	Провеждане на основни анализи и проучвания
Задача (напр., 5.1.1.1):	5.3.2.14 - Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци”
ISBN	978-954-9636-47-5
Версия:	<input type="checkbox"/> Чернова <input type="checkbox"/> Междинна версия <input checked="" type="checkbox"/> Финална версия
Тип:	Анализ
Ниво на разпространение:	<input checked="" type="checkbox"/> Публично <input type="checkbox"/> Ограничено
Изготвили:	Анна Стоянова, Антоанета Божинова, Мая Христова
Отговорник:	Кирил Желязков
Ръководител на дейността:	Силвия Тодорова
Партньор (ако има такъв):	<input type="checkbox"/> КНСБ <input type="checkbox"/> КТ „Подкрепа”
Редактор:	Доц. д-р Иван Йовчев
Коректор:	Анета Алашка
Кратко резюме (до 200 думи):	Целта на този документ е да задълбочи изследването на тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци”, като се отчетат очакваните промени в технологично и организационно отношение за периода 2014-2020 г. Водещ акцент в изследването е прогнозата на вероятностните нови умения, компетенции и професии в сектора, едновременно с очертаване на дефицитните работни места, професии, специалности, умения и компетенции.
Ключови думи (до 10 бр.):	Браншови съюз, преработватели на плодове и зеленчуци, компетенции, компетентностен модел, умения, дефицитни професии, нови професии

Съдържание

Резюме	2
Раздел 1. Въведение	9
1.1. Цел на документа и връзка с другите проучвания/ изследвания/ анализи	9
1.2. Цел на анализа	9
1.3. Дефиниции, терминология и източници на информация	10
1.4. Методология	11
Раздел 2. Сценарии и прогнози за развитие. Очаквания за промяна на знанията и уменията в сектора, работните места и професиите	12
2.1. Актуализиране на икономическите показатели и показатели за заетостта в сектора	12
2.1.1. Наети лица и средна работна заплата	14
2.1.2. Обем на продукцията и оборота	15
2.1.3. Дълготрайни активи	16
2.1.4. Инвестиции в сектора	17
2.1.5. Внос, износ и търговски баланс	23
2.1.6. Водещи предприятия	27
2.2. Производство и продажби на основни продукти	37
2.2.1. Производство	37
2.2.2. Предоставени количества за продажби на вътрешния пазар	38
2.3. Основни фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси – текущо състояние в сектора	40
2.3.1. Демографски особености	41
2.3.2. Умения и квалификация на заетите в сектора	57
2.3.3. Рискови фактори	62
2.3.4. Нови работни места – характеристики и качество	64
2.3.5. Нови професии	67
2.4. Прогнози за развитие на сектора, промяна на технологиите и организационната структура за периода 2014-2020 г.	70
2.5. Изводи за наличните и очакваните да се проявят нови професии, специалности и работни места	77
2.6. Дефиниране на дефицитни професии и специалности в сектора	79
Раздел 3. Стратегии за управление и мотивиране на човешките ресурси, повишаване компетенциите на работната сила	83
3.1. Стратегии за управление на дефицитите в човешкия капитал	83
3.1.1. Политики и системи на управление, заплащане и стимулиране	83
3.1.2. Инвестиции в развитието на човешките ресурси	89
3.2. Професионално обучение	91
Раздел 4. Място на сектора в икономиката на Европа	99

Раздел 5.	Административна среда. Препоръки, включително за промяна в нормативната уредба.....	109
5.1.	Състояние на нормативната уредба на сектора	109
5.2.	Идентифицирани проблеми в сектора	121
5.3.	Предложения за промяна в нормативната уредба	123
Раздел 6.	Изводи и заключения	125
Раздел 7.	Литературни източници	128
Раздел 8.	Приложения	130
8.1.	Приложение 1. Анкета	130
8.2.	Приложение 2. Резултати от анкетата	135
8.3.	Приложение 3. Производство на основни продукти	142
8.4.	Приложение 4. Средни професионални училища	144
8.5.	Приложение 5. Нормативни актове, уреждащи отношенията в сектора	147
8.6.	Приложение 6 Добри производствени практики	149

Използвани съкращения:

Съкращение	Описание на съкращението
АЗ	- Агенция по заетостта
БАБХ	- Българска агенция по безопасност на храните
БАХПИ	- Българска асоциация на хранителната и питейна индустрия
БСК	- Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес
БФБ	- Българска фондова борса – София АД
ВУ	- Висше училище
ГММ	- Генетично модифицирани микроорганизми
ГМО	- Генетично модифицирани организми
ДВ	- Държавен вестник
ДМА	- Дълготрайни материални активи
ДПП	- Добри производствени практики
ДФЗ	- Държавен фонд „Земеделие“
ЕС	- Европейски съюз
ЗБУТ	- Закон за здравословни и безопасни условия на труд
ИСОК	- Информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони
КИД2008	- Класификатор на икономическите дейности (на базата, на който е структурирана информацията за период 2008-2010 г.)
ККТ	- Критични контролни точки
КН	- Комбинирана номенклатура (Митническа тарифа, използвана при класификацията на вноса и износа на отделните продукти)
КНСБ	- Конфедерация на независимите синдикати в България
КТ Подкрепа	- Конфедерация на труда „Подкрепа“
МЗХ	- Министерство на земеделието и храните
МСП	- Малки и средни предприятия
МТСП	- Министерство на труда и социалната политика
МФ	- Министерство на финансите
НИРД	- Научноизследователска и развойна дейност
НКИД2003	- Национален класификатор на икономическите дейности (на базата, на който е структурирана информацията за период 2001-2007 г.)
НКПД	- Национална класификация на професиите и длъжностите
НОИ	- Национален осигурителен институт

НСИ	-	Национален статистически институт
ОДБХ	-	Областна дирекция по безопасност на храните
ОСП	-	Обща селскостопанска политика
ПРОДПРОМ	-	Номенклатура на промишлената продукция
ПЧИ	-	Преки чуждестранни инвестиции
СППЗ	-	Съюз на преработвателите на плодове и зеленчуци
СФБ	-	СФБ Капиталов пазар АД – София
УПР	-	Упълномощен представител на ръководството
ХВП	-	Хранително-вкусова промишленост
ЦПО	-	Център за професионално обучение
BEIS	-	Информационна система за българските предприятия (www.beis.bia-bg.com)
BRC	-	Стандарт за безопасност на храните (British Retail Consortium)
CEDEFOP / СЕДЕФОП	-	Европейски център за развитие на професионалното обучение (European Centre for the Development of Vocational Training)
FSSC22000	-	Food Safety System Certification 22000 (http://www.fssc22000.com/en/) Това е нов стандарт за управление на безопасността на храните, разработен на основата на ISO22000:2005 и BSPAS220:2008. FSSC22000 е стандарт, който може да се използва от всички производители, които преработват и/или произвеждат храни от животински и растителни суровини и производители на хранителни съставки, като например добавки, витамини и био-култури. В обхвата на стандарта се включват и операциите по съхранение и транспорт на храните.
GS1	-	GS1 е водеща международна организация, която разработва и внедрява глобални стандарти и решения, с цел повишаване на ефективността и прозрачността по веригите за търсене и предлагане в различните отрасли по света. GS1 е ратифицирана от Общото събрание на EAN през 2004 г. , а по-късно е стартирано успешно в Европа през месец февруари 2005 г. GS1 е новото име на EAN International – (EAN, European Article Numbering
IFS	-	International Food Standard - Стандарт за безопасност на храните
НАССР	-	Система за контрол на процесите при производството на храни, в превод: Анализ на опасностите и контрол на критичните точки
ISO9000	-	Системи за управление на качеството
ISO 14001	-	Стандарт за управление на околната среда
ISO22000	-	Системи за управление на безопасността на храните
OHSAS18001	-	Системи за управление на здравословните и безопасни условия на труд
NACE Rev 1.1	-	Статистическа класификация на икономическите дейности за Европейската общност – в сила до м. декември 2008 г. (Statistical Classification of Economic Activities in the European Community)
NACE Rev. 2	-	Статистическа класификация на икономическите дейности за Европейската общност – в сила от м. януари 2008 г.
UFVP	-	Union of Fruit and Vegetable Processors

Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. ЦЕЛ НА ДОКУМЕНТА И ВРЪЗКА С ДРУГИТЕ ПРОУЧВАНИЯ/ ИЗСЛЕДВАНИЯ/ АНАЛИЗИ

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 „Преработка на плодове и зеленчуци“. Във втория етап от изготвянето на секторни анализи през 2012 г. основна задача на анализа е да задълбочи изследването на тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектора, като се отчетат очакваните промени в технологично и организационно отношение за периода 2014-2020 г. Водещ акцент в изследването е прогнозата на вероятностните нови умения, компетенции и професии в

сектора, едновременно с очертаване на дефицитните работни места, професии, специалности, умения и компетенции.

Структурата и съдържанието на настоящия анализ ще бъдат допълнени и доразвити в следващия етап от изпълнението на проекта с оглед формирането и обосновката на конкретни предложения за секторна политика по отношение числеността, структурата, компетенциите и други съществени характеристики на работната сила в сектора.

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, 2012 г.;
- Проучване на пазара на труда в България, 2012 г.;
- Анализ на основните проблеми при развитие и управление на национално, секторни и регионално ниво на оценяването на компетенциите на работната сила, 2012 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, 2012 г.

1.3. ДЕФИНИЦИИ, ТЕРМИНОЛОГИЯ И ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ

Сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, без готови ястия” е дефинирана група от Раздел „Производство на хранителни продукти” с код 10.3 и съгласно Класификацията на икономическите дейности КИД2008¹ включва три класа:

- клас 10.31 Преработка и консервиране на картофи (съответстващ код от НКИД2003 – 15.31);
- клас 10.32 Производство на плодови и зеленчукови сокове (съответстващ код от НКИД2003 – 15.32);
- клас 10.39 Преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци, без готови ястия (съответстващ код от НКИД2003 – 15.33).

За целите на анализа, при изготвянето на първия анализ, е прието и използвано следното наименование на сектора: „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци”.

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

1. Доклади и анализи по Проекта, в т.ч.:
 - Анализ на състоянието и перспективите пред икономиката на Република България (2012);

¹ <http://www.nsi.bg/Classifics/KID-2008.pdf>

- Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони (2012).
2. Статистически източници:
- статистически данни от Евростат за сравнения със страните от Европейския съюз за период 2001-2011 г.;
 - данни от НСИ за период 2005-2011 г., включително и пазар на труда;
 - данни от НОИ за пазара на труда, като сравненията са направени за период 2008-2011 г.;
 - статистически данни от Министерството на земеделието и храните за основни земеделски продукти, използвани като суровини в сектора за период 2005-2011.
3. Други източници:
- данни от браншовата асоциация на Съюза на преработвателите на плодове и зеленчуци;
 - най-добри практики (Best practices);
 - документи и решения 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

Проучването се базира на метода на преглед на наличната информация (DeskResearch) и подходящите информационни източници: НСИ, Евростат, БСК, МЗХ, теми и публикации, свързани с темата.

Използвани са данни за сектора, в някои случаи общо за сектор „Производство на храни и напитки“. Чрез проследяване на тенденциите в развитието на сектора се цели да се оцени нивото на конкурентоспособност на сектора и потенциала за растеж.

Проведено е анкетно проучване в рамките на дейността, като обект на изследването са българските консервни предприятия. Избран е метод на „онлайн“ (on-line) анкета, провеждана през Интернет, като е използвана електронната система за провеждане на „онлайн“ анкети, внедрена по настоящия проект. Структурата и съдържанието на анкетната карта е внимателно обмислена, като са спазвани основните изисквания за конструиране на анкетни проучвания. Обработката на резултатите е извършена отново чрез интернет-базираната електронна система. Ползването на тази електронна система позволява бърза и точна обработка на резултатите за последващ анализ.

Раздел 2. СЦЕНАРИИ И ПРОГНОЗИ ЗА РАЗВИТИЕ. ОЧАКВАНИЯ ЗА ПРОМЯНА НА ЗНАНИЯТА И УМЕНИЯТА В СЕКТОРА, РАБОТНИТЕ МЕСТА И ПРОФЕСИИТЕ

2.1. АКТУАЛИЗИРАНЕ НА ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ПОКАЗАТЕЛИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЗА ЗАЕТОСТТА В СЕКТОРА

Сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ е един от традиционните сектори в хранително-вкусовата промишленост (ХВП²) на българската икономика. Направеният кратък анализ по-долу показва състоянието на сектора в България през 2010 г.

В сектор „Производство на хранителни продукти“ (без напитки) в България, по предварителни данни на Евростат за 2010 г., броят на действащите предприятия е 4.7 хиляди, като с най-голям дял са предприятията, занимаващи се с производство на хлябни и тестени изделия (56%). Консервните предприятия представляват 7% от всички предприятия в ХВП и 1.1% от предприятията в преработващата промишленост. Броят на заетите³ в сектор ХВП е 16.2% от общия брой заети в преработващата промишленост на България. Най-много са заетите в сектор „Производство на хлябни и тестени изделия“ – с дял от 35.6%, а дялът на заетите в консервната промишленост е 9.4% от заетите в ХВП за 2010 г.

Обемът на произведената продукция на предприятията от ХВП представлява 15% от преработващата промишленост за 2010 г. Най-голям е обемът на произведената продукция в сектор „Производство на месо и месни продукти“ – 27.5% от ХВП и 4.1% от преработващата промишленост. Сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ заема 8.3% от ХВП и 1.2% от преработващата промишленост на страната. В структурата на оборота⁴ ХВП заема 16.3% от оборота на преработващата промишленост на страната за 2010 г., а сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ – 1.3%.

В структурата на brutните инвестиции в материални блага (Gross investment in tangible goods) ХВП заема 19% от преработващата промишленост на страната. С най-голям дял е сектор Производство на други хранителни продукти, и сектор производство на хлябни и тестени изделия (съответно 4.7% и 3% от инвестициите в преработващата промишленост). Дялът на brutните инвестиции в сектор Преработка и консервиране на

² В анализа на данните се прави сравнение не в целия сектор на хранително-вкусовата промишленост (ХВП) – изключен е сектор „Производство на напитки“. По-нататък в анализа, когато се използва ХВП се има предвид сектор „Производство на хранителни продукти“, без напитки.

³ Заети лица - включват наетите и самонаетите лица, ангажирани в дадена производствена дейност, попадаща в производствените граници на системата.

⁴ Оборотът включва всички приходи от продажби плюс всички данъци върху продуктите (акцизи), с изключение на ДДС, наложени на клиента и други подобни приспадащи се данъци, пряко свързани с оборота, които се прехвърлят в/у клиента.

плодове и зеленчуци от инвестициите в преработващата промишленост е 1.8%, а от ХВП - 9.3%

Таблица 1 ИЗБРАНИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА ПРЕДПРИЯТИЯТА ОТ СЕКТОР „ПРОИЗВОДСТВО НА ХРАНИТЕЛНИ ПРОДУКТИ”, 2010 Г.

Сектори	Показатели	Предприятия, брой	Заети лица, брой	Обем на продукцията, млн. EUR	Обем на оборота, млн. EUR	Заплати и възнаграждения за персонала, млн. EUR	Общо покупки на стоки и услуги, млн. EUR	Брутни инвестиции в материални блага, млн. EUR
Преработваща промишленост		30 703	538 971	21 175.8	22 028.7	1740.3	18 132.9	1119.4
Производство на хранителни продукти		4712	87 437	3183.7	3 594.2	258.6	3120.7	212.5
Производство и преработка на месо; производство на месни продукти		490	18 492	874.4	924.4	51.4	849.3	36.3
Преработка и консервиране на риба и други водни животни		34	1470	31.7	30.7	3.1	27.5	1.3
Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци		330	8189	263.5	296.4	23.1	232.7	19.8
- дял от сектор Производство на хранителни продукти, %		7.0	9.4	8.3	8.2	8.9	7.5	9.3
- дял от Преработващата промишленост на страната, %		1.1	1.5	1.2	1.3	1.3	1.3	1.8
Производство на растителни и животински масла и мазнини		79	2700	247.4	391.6	11.5	375.5	18.6
Производство на мляко и млечни продукти		295	9642	402.1	427.2	33.5	374.3	30.1
Производство на мелничарски продукти, нишесте и нишестени продукти		156	2829	250.4	266.0	10.7	237.8	12.8
Производство на хлебни и тестени изделия		2647	31 109	457.7	496.0	71.6	378.2	33.1
Производство на други хранителни продукти		585	11 282	525.2	606.6	48.3	498.1	52.2
Производство на готови храни за животни		96	1 724	131.3	155.2	5.4	147.2	8.2

Източник: Евростат.

Делът на сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” е сравнително малък в преработващата промишленост на страната, като броят на консервните предприятия представлява 1.1% от предприятията в преработващата промишленост, делът на заетите в сектора е едва 1.5%, инвестициите заемат 1.8% от инвестициите в преработващата

промишленост, а обемът на продукцията и оборотът – съответно 1.2 и 1.3%. Същевременно, поради традициите, които има в България през годините в производството на консервирани храни, секторът е от изключително важно значение за хранително-вкусовата промишленост. В перспектива се очаква секторът да си възвърне позициите, които е имал на международните пазари, и особено в европейските страни.

2.1.1. НАЕТИ ЛИЦА И СРЕДНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

През 2011 г. по предварителни данни на НСИ, **наетите лица**⁵ в сектора са 8463. Спрямо 2005 г. почти няма изменение. Спрямо 2006 г. работещите в този подсектор на промишлеността са по-малко с 567 души или с 6.3%.

Делът на наетите от сектора в преработващата промишленост на страната през 2011 г. е 1.77% срещу 1.44% през 2006 г.

Спрямо 2010 година, по предварителни данни, има увеличение с над хиляда души или с 13.9%.

Таблица 2 **НАЕТИ ЛИЦА И СРЕДНА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ“ (2005-2011)**

Година	Показатели	Наети лица		Средна месечна заплата	
		Брой	Индекс към предходната година	Лева	Индекс към предходната година
2005		8 492	100.0	226	100.0
2006		9 030	106.3	249	110.2
2007		9 372	103.8	309	124.1
2008		7 928	84.6	391	126.5
2009		7 544	95.2	470	120.2
2010		7 427	98.4	487	103.6
2011 ⁶		8 463	113.9	475	97.5

Източник: НСИ и СФБ.

Средната месечна заплата на работещите в сектора през 2011 г. е 475 лева. Спрямо 2005 г. тя е по-голяма с 249 лв. или 2.1 пъти, а в сравнение с 2006 г. тя е по-голяма с 226 лева или с 90.8%. Спрямо 2010 г. има намаление с 12 лв. или с 2.5%.

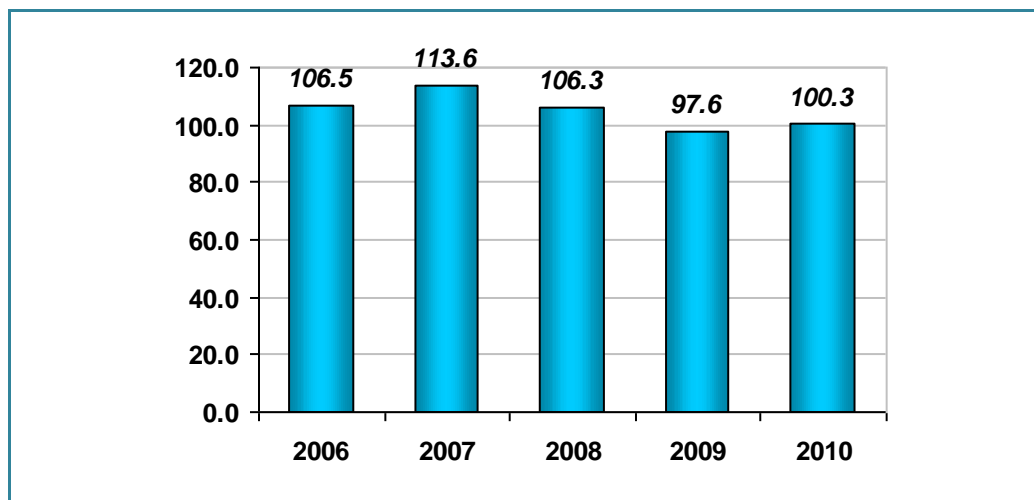
В сравнение със средната заплата в преработващата промишленост през 2011 г. в сектора тя е по-ниска с 23%, а спрямо 2006 г. – с 26.4%.

⁵ Наети лица – лицата, които работят за дадена институционална единица резидент и получават възнаграждение за вложения труд. В наетите лица се включват наетите работещи по трудов, граждански или работещи без договор.

⁶ Предварителни данни.

Производителността на труда, измерена чрез физическия обем на продукцията показва, че през 2010 в сравнение с 2009 г. тя е нараснала с 0.3%. Спрямо 2006 г. прирастът е 25.9%.

Фиг. 1 Индекси на производителността на труда в подсектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци”, на база предходна година



Източник: СФБ.

2.1.2. ОБЕМ НА ПРОДУКЦИЯТА И ОБОРОТА

През 2010 г. е произведена продукция за 505.8 млн. лв., която в сравнение с 2009 г. (по съпоставими цени) е по-малко с 1.3%, а спрямо 2006 г. – с 2.8%.

Таблица 3 Продукция и продажби (оборот) на консервните промишлени предприятия (2006-2010)

Показател Година	Продукция - хил. лева, текущи цени	Индекси на продукцията ⁷ - предходната година=100	Продажби - хил. лева, текущи цени	Индекси на продажбите - предходната година=100
2005	378 384	110.1	376 172	112.7
2006	441 967	113.3	424 901	109.6
2007	554 123	117.9	513 131	113.6
2008	499 155	89.9	517 417	100.5
2009	507 479	92.9	489 170	95.0
2010	505 781	98.7	570 263	н.д.

Източник: НСИ и СФБ.

През 2010 г. се увеличават продажбите на промишлените предприятия, като в сравнение с 2009 г. увеличението е със 17%.

⁷ Индексите са изчислени на база съпоставими цени (съпоставими цени се използват за измерване на динамиката на икономическите процеси, използват се за да може да се съпоставят резултатите на различни икономически субекти).

Делът на продукцията на консервната промишленост в преработващата промишленост на страната намалява в сравнение с 2009 г. с 0.29 пункта – през 2010 г. е 1.14% срещу 1.43% през 2009 г.

Фиг. 2 Дял на консервната в преработващата промишленост (2005-2010)



Източник: СФБ.

Предварителните данни за производството в консервната промишленост през 2011 г. показват увеличение – индексът на промишленото производство⁸ е по-голям с 0.7% в сравнение с 2010 г.

Индексът на оборота⁹ от продажба на стоки и услуги обаче е по-малък с 1.1%.

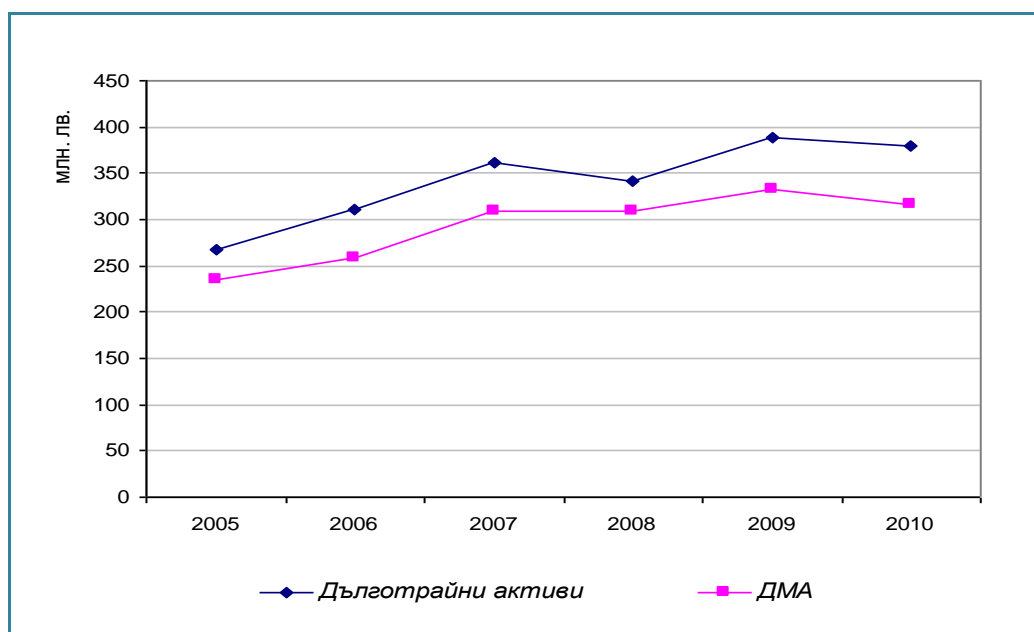
2.1.3. ДЪЛГОТРАЙНИ АКТИВИ

Дълготрайните материални активи в сектора заемат над 80% от общите дълготрайни активи на предприятията за целия разглеждан период, като до 2009 г. бележат нарастване, а за 2010 г. има намаление от 5%.

⁸ Индексите на промишленото производство се изчисляват при постоянна база 2005 г. чрез претегляне със структурата на добавената стойност по факторни разходи.

⁹ Оборътът включва всички приходи от продажби плюс всички данъци върху продуктите (акцизи). Индексите на оборота са изчислени при база 2005 г. чрез сравняване на стойността на оборота по текущи цени и отразяват едновременно изменението на количествата на продажбите и на цените.

Фиг. 3 РАЗМЕР НА ДА И ДМА (2005-2010), млн. лв.



Източник: НСИ.

Таблица 4 Дълготрайни и дълготрайни материални активи на консервните промишлени предприятия (2005-2010)

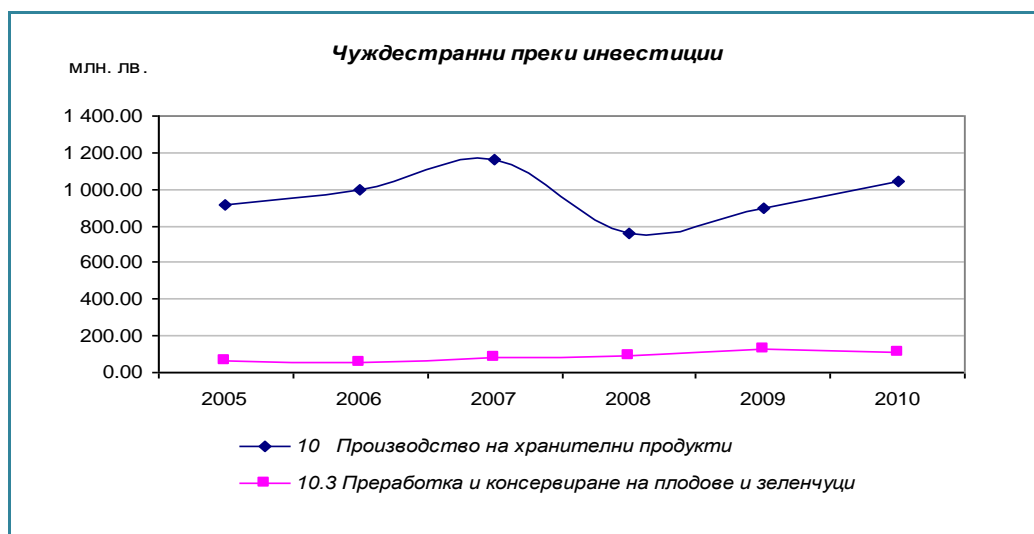
Показател Година	Дълготрайни активи (ДА), хил. лв.	Дълготрайни материални активи (ДМА), хил. лв.	Дял на ДМА към ДА, %
2005	267 391	234 926	87.9
2006	311 653	259 038	83.1
2007	360 813	309 274	85.7
2008	341 039	309 123	90.6
2009	389 415	331 908	85.2
2010	379 342	315 365	83.1

Източник: НСИ и СФБ.

2.1.4. ИНВЕСТИЦИИ В СЕКТОРА

Преките чуждестранни инвестиции (ПЧИ) в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” нарастват приблизително 2 пъти в периода 2005 - 2009 г. – от 62.9 млн. лв. до 128.96 млн. лв. През 2010 г. обаче преките чуждестранни инвестиции в сектора намаляват до 111 млн. лв. или с 14% спрямо 2009 г.

Фиг. 4 РАЗМЕР НА ПЧИ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ“ (2006-2010), МЛН. ЛВ.

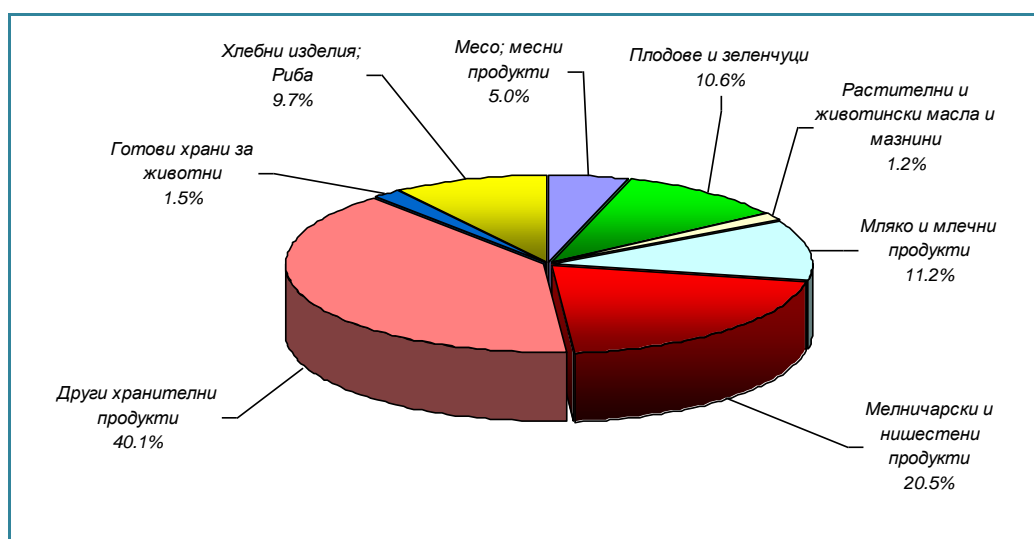


Източник: НСИ.

В сектор „Производство на хранителни продукти“ към 31.12.2010 г. ПЧИ са в размер на 1045 млн. лв. В сравнение с 2005 г. те са с 14.6% повече, а в сравнение с 2009 г. – с 16.7%. В отделните сектори от ХВП през 2010 г. с най-голям дял на ПЧИ е сектор „Производство на мелничарски и нишестени продукти“ (20.5%), следва сектор „Производство на мляко и млечни продукти (11.2%)“ и сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (10.6%).

Данните за ПЧИ в сектори „Производство на хлябни и тестен изделия“ и „Преработка и консервиране на риба“ са конфиденциални (според НСИ).

Фиг. 5 СТРУКТУРА НА ПЧИ В ХВП (БЕЗ НАПИТКИ) КЪМ 31.12. 2010 Г., В %

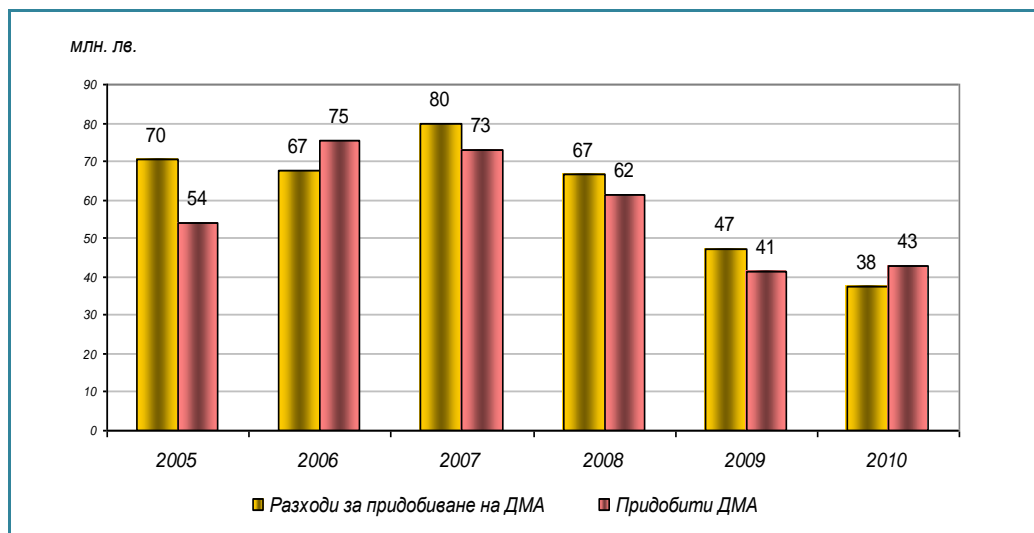


Източник: НСИ.

Разходите за придобиване на ДМА и придобитите ДМА (чрез закупуване и строителство) в консервната промишленост намаляват. В разглеждания период най-големи са стойностите

през 2007 г. През 2010 г. разходите за придобиване на ДМА и придобитите ДМА намаляват двойно в сравнение с 2007 г., а придобитите ДМА намаляват 1.7 пъти.

Фиг. 6 РАЗХОДИ ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА ДМА И ПРИДОБИТИ ДМА В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” (2005-2010), млн. лв.

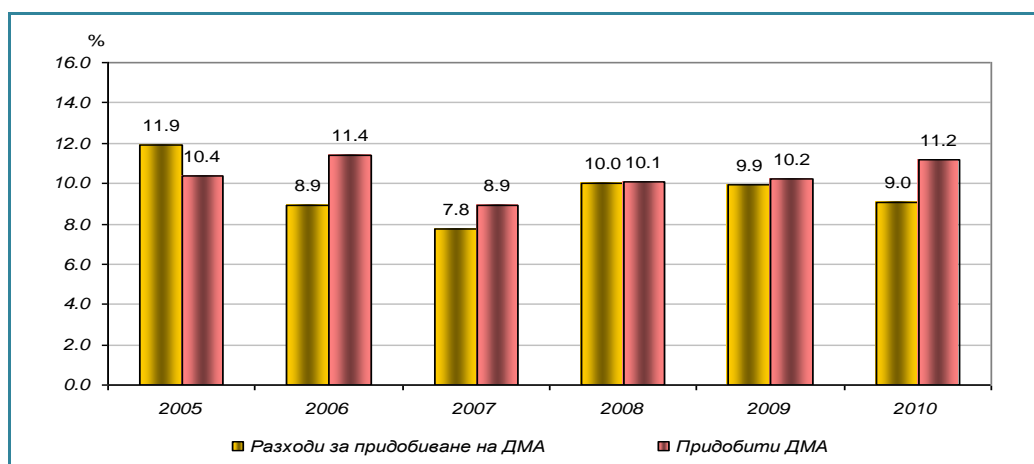


Източник: НСИ.

Сравненията с разходите за придобиване на ДМА на предприятията от сектор ХВП показват, че разходите в консервната промишленост през разглеждания период представляват между 8 и 12% от общите за ХВП, като за 2010 г. този дял е 9%.

Придобитите ДМА в консервната промишленост през 2005 г. са 10.4% от придобитите ДМА в сектор ХВП, а през 2010 г. са 11.2%.

Фиг. 7 Дял на разходите за придобиване на ДМА и дял на придобитите ДМА на сектор „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” от ХВП (2005-2010), %



Източник: НСИ.

В структурата на разходите за придобиване на ДМА през 2010 г. в консервната промишленост най-голям е дялът на разходите за машини, производствено оборудване и апаратура – 45.4%, а в структурата на придобитите ДМА също най-голям дял имат машини, производствено оборудване и апаратура – 42.7%.

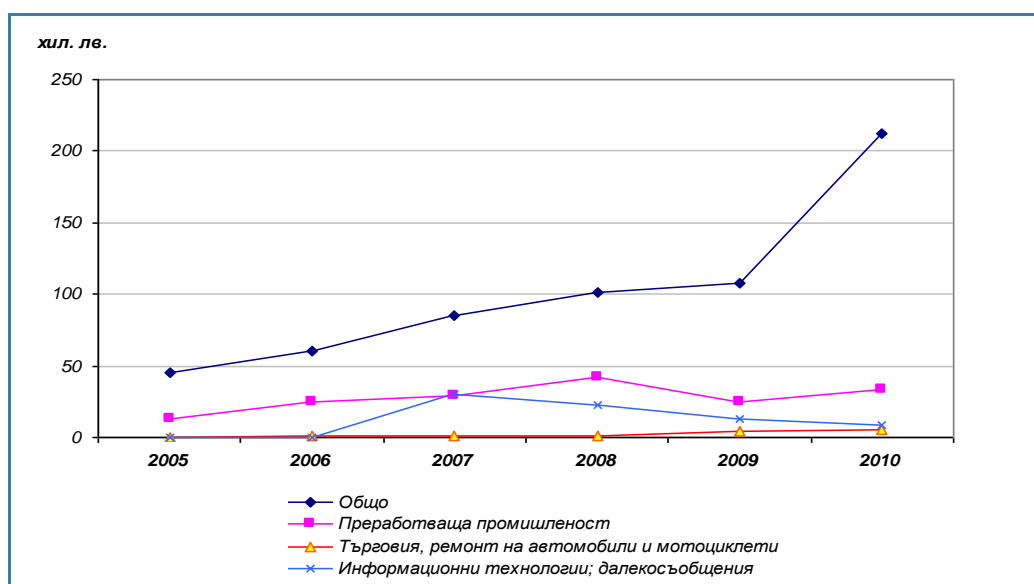
Разходи за НИРД (научноизследователска и развойна дейност)

Публикуваните в края на 2011 г. данни на НСИ за НИРД в страната бележат ръст през 2010 г., но този ръст се дължи основно на предприятията, които компенсират намаляващите разходи, които държавата прави за наука. В сектор „Държавно управление” средствата, отделени за НИРД, намаляват с 21.2%, а в сектор „Висше образование” намаляват с 2.2%.

Броят на заетия персонал, занимаващ се с научна дейност и изследователи, е 16 509 души, което е с 9.4% по-малко от 2009 г., като най-високо квалифицираната категория научен персонал, съставлява 66.2% от персонала, зает с НИРД. Близко половината от изследователите през 2010 г. (48.8%) притежават докторска степен. Основната част от този персонал е зает в сектор „Държавно управление”. В предприятията зетият с научна дейност персонал, е 2713 души или 16.4% от общия персонал, зает с наука. Възрастовата структура на персонала, зает с научна и развойна дейност показва, че близо половината от научния персонал (42.3%) е на възраст до 45 години, като в сектор „Предприятия” този дял е 57.1%. Общо за страната в този възрастов интервал разликата в равнището на заетост с научноизследователска дейност между двата пола е 5.4 пункта в полза на жените – 44.9% при 39.5% за мъжете¹⁰.

Разходите за научноизследователска и развойна дейност на предприятията по икономически дейности в страната в периода 2005-2010 г. се увеличават близо 5 пъти, като през 2010 г. спрямо 2009 г. увеличението е 2 пъти или с 96.1%.

Фиг. 8 Дял на разходите за НИРД на предприятията по икономически дейности (2005-2010), хил. лв.



Източник: НСИ.

¹⁰ <http://www.mediapool.bg/>

Делът на разходите за НИРД, направени в преработващата промишленост представлява 15.6% от общите разходи за НИРД през 2010 г., а най-големи дялове са отчетени през 2006 г. – 41.4% и през 2008 г. – 41.1%.

По-голямата част от информацията обаче съгласно НСИ е конфиденциална¹¹ и поради тази причина не може да се проследи какви разходи и за кои икономически дейности са направени през последните 6 години, което означава, че в много малко предприятия са извършвали подобни разходи.

Таблица 5 Разходи за научноизследователска и развойна дейност на предприятията по икономическа дейност (2005-2010), в хил. лв.

Показатели	Година						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
Общо за страната	44 804	60 401	85 065	101 112	108 174	212 107	
В това число по икономически дейности:							
Селско, горско и рибно стопанство		225	695	481	
Добивна промишленост		..	626	..	-	-	
Преработваща промишленост	13 383	25 036	28 957	41 590	25 043	33 087	
В това число							
Раздел: 10. Производство на хранителни продукти ("и напитки" до 2007 г. поради разликите в класификаторите)	-	426	428	..	585	254	
Клас: 10.3. Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци	-	..	-	-	-	..	
Строителство		-	176	..	1 335	..	
Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети	..	729	659	1 446	4 683	5 295	
Транспорт, складиране и пощи		118	-	..	
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	-	..	30 088	22 851	12 741	8 871	
Финансови и застрахователни дейности		4 319	
Операции с недвижими имоти		-	..	211	..	-	
Професионални дейности и научни изследвания		10 149	
Хуманно здравеопазване и социална работа		193	

" .. " конфиденциални данни;

" - " няма случай.

В раздел „Производство на хранителни продукти“ през 2010 г. са изразходвани 481 хил. лв. за НИРД, което е 0.8% от разходите в преработващата промишленост или изключително малка част от разходите в преработващата промишленост са изразходвани за сектора с хранителни продукти (раздел „Производство на хранителни продукти“). Тази сума е изразходвана в

¹¹ Данните се определят за конфиденциални, когато броят на предприятия/лицата е по-малко от три предприятия/лица или делът на производството на едно от тези предприятия/лица е над 85%.

следните отрасли в сектора: преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, производство на мляко и млечни продукти; производство на хлебни и тестени изделия; производство на други хранителни продукти.

В периода 2005-2010 г. предприятията от сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ са направили разходи за НИРД през 2006 г. и през 2010 г.

По време на изготвяне на анализа е проведено анкетно проучване, насочено към предприятията от сектора, членове на СППЗ. Целта на проучването е свързано с обработване на данни и предприемане на действия за създаване на професионални стандарти и структуриране на адекватен на съвременните условия и целесъобразен спрямо потребностите на бизнеса компетентностен модел.

Данните от анкетата са представени в края на анкетата в приложение 2.

На въпроса „Имате ли персонал, зает с научноизследователска и развойна дейност?“ само 27% от анкетираните са отговорили, че имат.

Но на въпроса „Инвестирате ли в технически изследвания и иновации?“ 53% вече отговарят с „Да“. Това потвърждава стратегията на управляващите, че иновациите са шансът на нашата икономика да бележи ръст и да бъде конкурентоспособна.

Всички предприятия разработват нови продукти, като периодът на разработване е в рамките на една до две години.

80% от анкетираните имат регистрирани права върху интелектуална собственост, като основно те са:

- търговски марки – при 80% от предприятията;
- сертификатни марки – 27% от предприятията;
- промишлен дизайн – 13%;
- марки за услуги - 7%.

В последните 5 години всички анкетираните предприятия са правили инвестиции в нови технологии, техника, материална база, екология и условия на труд, основно в следните области:

- в машини, оборудване и съоръжения;
- в технически средства;
- в технологично оборудване и технологии;
- в материална база и техника с цел подобряване условията на труд;
- енергийна ефективност.

В предприятията са въведени сертифицирани системи по международно признати стандарти:

- система ISO 9001 – 73%;
- ISO 22000 – 47%;
- IFS, BRC – 47%;
- друго – HACCP, FSSC22000¹²;

¹² Food Safety System Certification 22000 (<http://www.fssc22000.com/en/>) Това е нов стандарт за управление на безопасността на храните, разработен на основата на ISO22000:2005 и BSPAS220:2008. FSSC22000 е стандарт, който може да се използва от всички производители, които преработват и/или

- в 7% от предприятията предстои въвеждане на сертифицирана система.

87% от анкетираните предприятия са участвали в разработването на проекти за усвояване на средства по европейските фондове и други програми.

2.1.5. Внос, износ и ТЪРГОВСКИ БАЛАНС

А. Стокообмен

Стокообменът на България с преработени и консервирани плодове и зеленчуци през 2011 г. достигна 287.2 млн. EUR. В сравнение с 2001 г. има увеличение от 245 млн. EUR или 3.5 пъти, а в сравнение с 2010 г. – с 12.2 млн. EUR или с 4.4%.

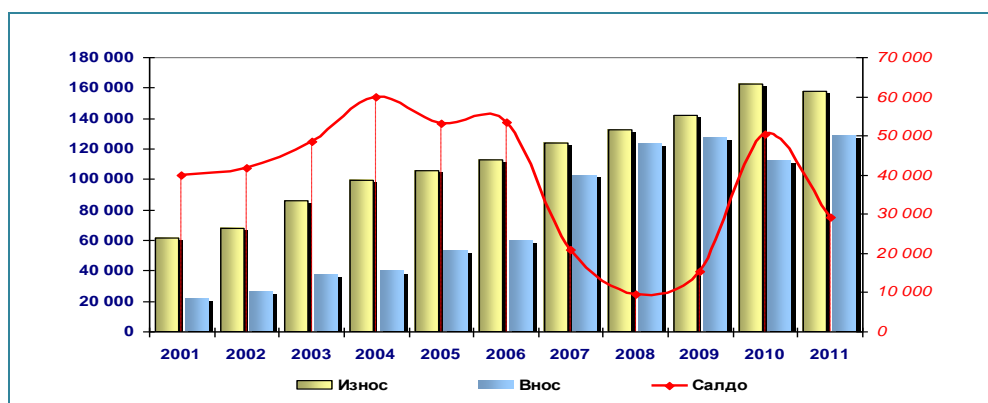
Външнотърговското салдо намалява 1.7 пъти спрямо 2010 г. главно поради увеличение на вноса.

Таблица 6 Външнотърговски обмен с преработени и консервирани плодове и зеленчуци (2001-2011), в хил. EUR

Година Показател	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Стокообмен	82 526	93 473	123 026	139 509	158 313	171 845	226 631	256 284	268 957	275 104	287 256
Износ	61 217	67 600	85 812	99 665	105 750	112 680	123 704	132 835	142 191	162 673	158 230
Внос	21 310	25 873	37 214	39 844	52 564	59 165	102 927	123 449	126 766	112 432	129 025
Салдо	39 907	41 726	48 597	59 821	53 186	53 516	20 777	9 386	15 425	50 241	29 205

Източник: НСИ и СФБ.

Фиг. 9 Външнотърговски обмен с преработени и консервирани плодове и зеленчуци (2001-2011)



Източник: СФБ.

произвеждат храни от животински и растителни суровини и производители на хранителни съставки, като например добавки, витамини и био-култури. В обхвата на стандарта се включват и операциите по съхранение и транспорт на храните.

Б. Внос

Вносът на преработени и консервирани плодове и зеленчуци се увеличава – през 2011 г. са внесени 136.4 хил. тона на стойност 129 млн. EUR. Делът им от вноса на страната е 0.67%, срещу 0.59% през 2010 г. В сравнение с 2001 г. увеличението на вноса е 3.9 пъти. Най-голямо е увеличението на плодовите консерви – спрямо 2001 г. 9.5 пъти.

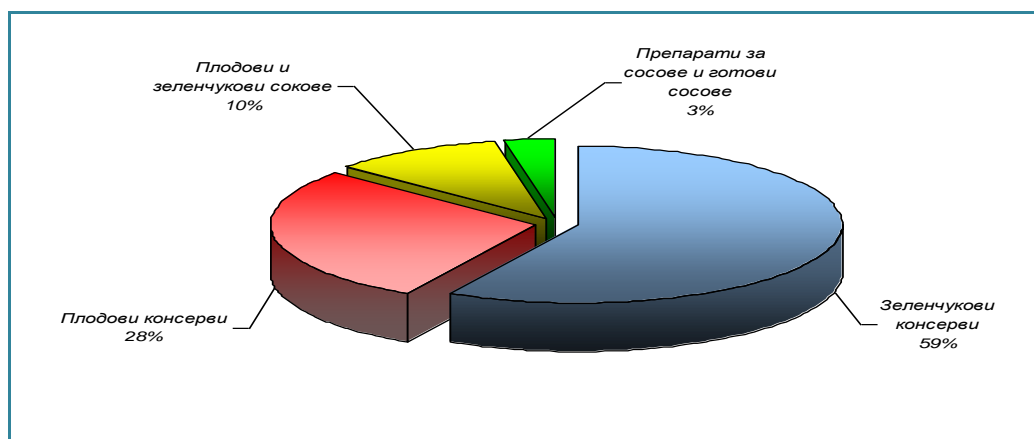
В сравнение с 2010 г. вносът се увеличава с 12.6%, но в сравнение с 2009 г. е по-малък с 9%.

Таблица 7 ВНОС НА ПЕРАБОТЕНИ И КОНСЕРВИРАНИ ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ (2001-2011), в тона

Показател	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Общо внос	34 549	36 543	45 867	50 196	65 962	73 592	129 428	142 432	149 707	121 059	136 364
Зеленчукови консерви	21 419	21 700	25 990	28 941	40 201	44 993	62 588	78 179	88 355	69 895	79 178
Плодови консерви	4 057	5 257	8 754	10 107	12 079	11 663	47 285	43 086	42 612	30 423	38 520
Плодови и зеленчукови сокове	8 020	8 398	9 638	9 120	11 302	13 834	16 868	17 940	15 206	16 737	14 312
Препарати за сосове и готови сосове	1 053	1 188	1 485	2 028	2 380	3 102	2 686	3 228	3 534	4 004	4 355

Източник: НСИ и СФБ.

Фиг. 10 СТРУКТУРА НА ВНОСИТЕ КОЛИЧЕСТВА ПЕРАБОТЕНИ И КОНСЕРВИРАНИ ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ (2011)



Източник: СФБ.

Измененията в структурата на внесените през 2011 г. количества спрямо 2010 г. са:

- увеличение на дела на плодовите консерви с 3.1 пункта и на дела на зеленчуковите консерви – с 0.3 пункта;
- намаление на дела на плодовите и зеленчукови сокове с 3.3 пункта, а на препаратите за сосове – с 0.1 пункта.

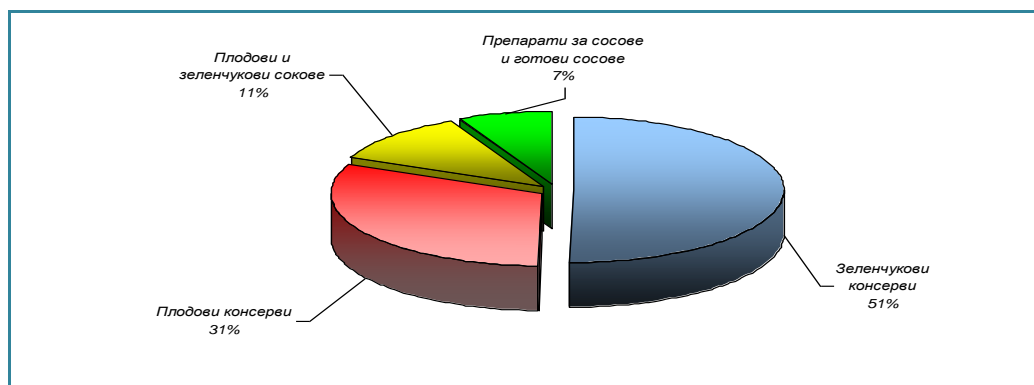
Таблица 8 ВНОС НА ПЕРАБОТЕНИ И КОНСЕРВИРАНИ ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ (2001-2011), в хил. EUR

Показател	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Общо внос	21 310	25 873	37 214	39 844	52 564	59 165	102 927	123 449	126 766	112 432	129 025
Зеленчукови консерви	11 672	13 113	17 315	19 127	25 094	27 944	44 470	61 434	60 392	55 472	64 823
Плодови консерви	2 849	4 561	9 518	9 146	13 564	12 729	35 971	34 217	42 097	33 852	40 533

Плодови и зеленчукови сокове	5 208	6 406	7 918	7 497	8 665	10 805	15 719	19 772	15 425	14 257	14 505
Препарати за сосове и готови сосове	1 581	1 793	2 463	4 074	5 241	7 687	6 766	8 026	8 853	8 851	9 165

Източник: НСИ и СФБ.

Фиг. 11 СТРУКТУРА НА СТОЙНОСТНИЯ ОБЕМ НА ВНЕСЕНИТЕ ПРЕРАБОТЕНИ И КОНСЕРВИРАНИ ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ (2011)



Източник: СФБ.

Измененията в структурата на стойностния обем през 2011 г. спрямо 2010 г. са:

- увеличение на дела на плодовите консерви с 1.8 пункта и на зеленчуковите консерви с 1.7 пункта;
- намаление на дела на соковете - 1.1 пункта и на сосовете и препаратите за сосове – с 0.6 пункта.

Средните цени на внесените плодови и зеленчукови сокове нарастват в сравнение с 2010 г. Съвсем слабо нарастват и цените на внесените зеленчукови консерви. Средните цени на препаратите за сосове и готовите сосове и на плодовите консерви намаляват.

В. Износ

През 2011 г. от България са изнесени 117 хил. тона преработени и консервирани плодове и зеленчуци на обща стойност 158.2 млн. EUR. Делът на изнесените плодове и зеленчуци в общия износ на страната е 1.02%, срещу 1.05% през 2010 г.

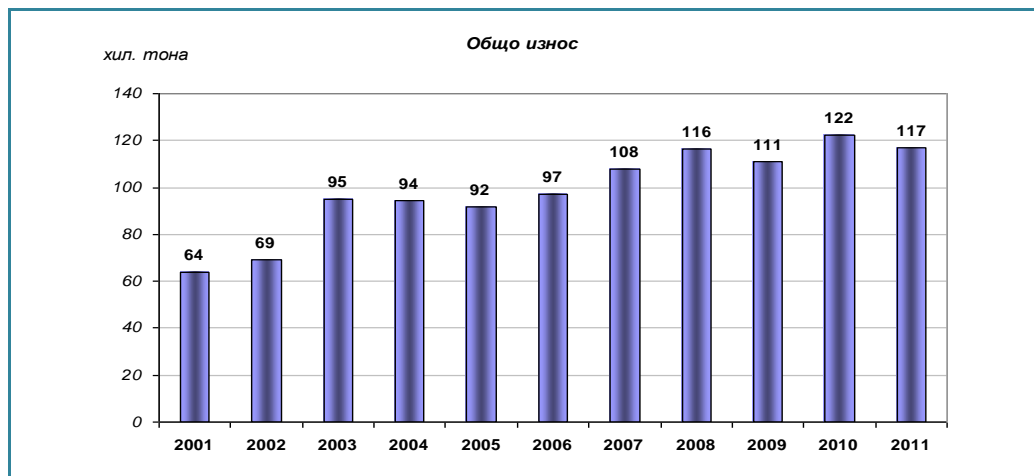
Таблица 9 ИЗНОС НА ПРЕРАБОТЕНИ И КОНСЕРВИРАНИ ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ (2001-2011), в ТОНА

Показател	Година	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Общо износ		63 840	68 997	94 865	94 372	91 756	97 005	107 936	116 436	110 781	122 213	117 143
Зеленчукови консерви		30 262	32 532	37 618	42 521	37 428	39 600	43 495	52 590	57 770	45 884	47 655
Плодови консерви		23 525	28 376	43 786	40 474	43 323	44 775	49 767	47 617	39 593	57 275	53 595
Плодови и зеленчукови сокове		8 630	6 108	10 399	8 161	7 423	9 573	11 984	12 477	8 691	12 399	11 426
Препарати за сосове и готови сосове		1 423	1 981	3 062	3 216	3 582	3 057	2 690	3 753	4 726	6 655	4 466

Източник: НСИ и СФБ.

В разглеждания период износът на преработени и консервирани плодове и зеленчуци нараства до 2010 г. – с леки колебания през 2004 и 2005 г. и през 2009 г. и 2011 г.

Фиг. 12 Износ на преработени и консервирани плодове и зеленчуци 2001-2011, хил. тона

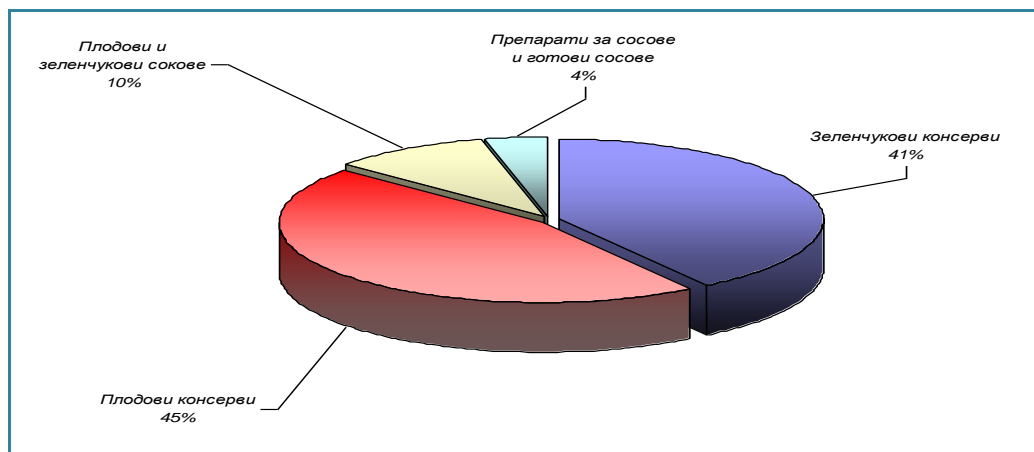


Източник: СФБ и НСИ.

В сравнение с 2001 г. износът нараства близо 2 пъти, а спрямо 2010 г. намалява с 4.1%. В стойностно изражение намалението е с 4.4 млн. EUR или с 2.7%.

В структура на изнесените количества е най-голям дялът на плодовите консерви.

Фиг. 13 СТРУКТУРА НА ИЗНЕСЕНИТЕ КОЛИЧЕСТВА ПРАБОТЕНИ И КОНСЕРВИРАНИ ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ (2011)



Източник: СФБ.

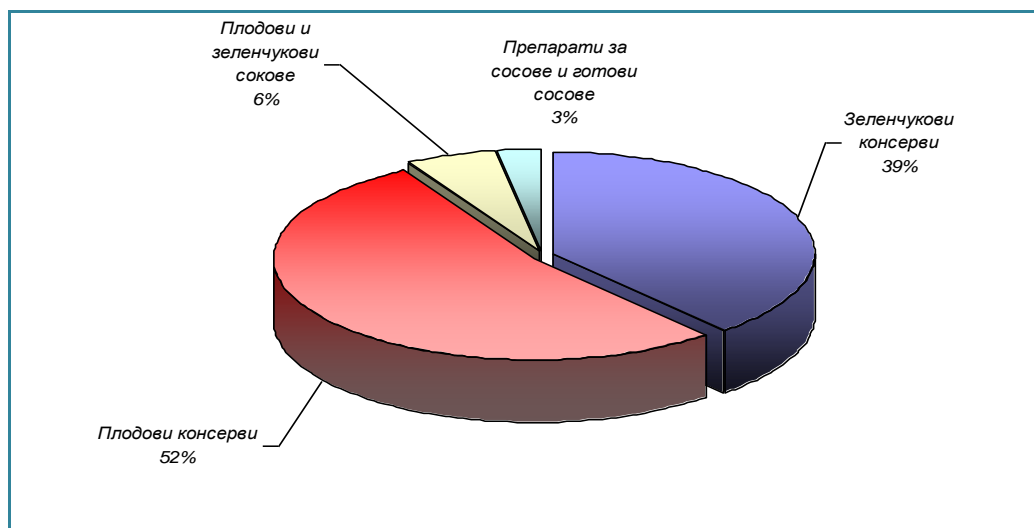
Измененията в структурата на изнесените количества спрямо 2010 г. са:

- увеличение на дела на зеленчуковите консерви с 3.1 пункта;
- намаление на дела на сосовете с 1.6 пункта; плодовите консерви с 1.1 пункта и на соковете – с 0.4 пункта.

В структурата на стойностния обем измененията през 2011 спрямо 2010 г. почти няма изменения:

- увеличение има при зеленчуковите консерви с 0.7 пункта, и при плодовете – с 0.1 пункта.
- намаление има при готовите сосове с 0.8 пункта.

Фиг. 14 СТРУКТУРА НА СТОЙНОСТНИЯ ОБЕМ НА ИЗНЕСЕНИТЕ ПРЕРАБОТЕНИ И КОНСЕРВИРАНИ ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ (2011)



Източник: СФБ.

Средните цени на зеленчуковите консерви през 2011 г. намаляват в сравнение с 2010 г. с 0.06 EUR за кг. При останалите продукти средните цени нарастват – най-много при сосовете с 0.12 EUR за кг.

Г. Регионални пазари

Около 63% от вноса на пресни и консервирани зеленчуци през 2011 г. е от Гърция, Турция, Македония, Китай и Холандия. Около 77% от вноса на пресни и консервирани плодове е от Гърция, Италия, Турция, Чехия и Румъния.

Износът на пресни и консервирани зеленчуци за Италия, Германия, Гърция и Румъния е около 79%. Около 54% от изнесените пресни и консервирани плодове през 2011 г. са за Италия, Русия, Гърция и Германия.

2.1.6. ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

А. Обща характеристика на предприятията, съставлящи баланс

В края на 2010 г. в сектора са работили 303 предприятия, съставлящи баланс¹³. В сравнение с 2005 г. предприятията са със 73 повече, а в сравнение с 2009 г. – със 7 по-малко.

¹³ Всички данни в следващите сравнения са за предприятията в сектора, съставлящи баланс.

Средният брой наети лица в едно предприятие за 2010 г. е 24 души, за 2005 г. е 36 души, следователно в разглеждания период средният брой заети в едно предприятие намалява с 33%, като за 2010 г. няма изменение спрямо 2009 г.

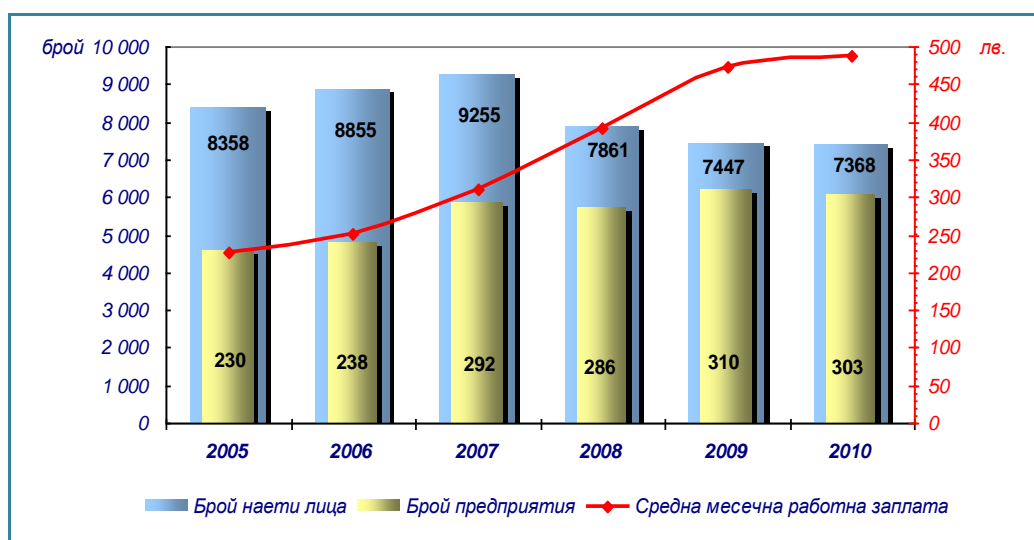
Таблица 10 **НАЕТИ ЛИЦА И СРЕДНА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА НА ПРЕДПРИЯТИЯТА, СЪСТАВЯЩИ БАЛАНС, В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ ” (2005-2010)**

Година	Предприятия, съставлящи баланс		Наети лица в предприятията, съставлящи баланс		Средна месечна заплата на наетите в предприятията, съставлящи баланс	
	Брой	Индекс към 2005	Брой	Индекс към 2005	Лева	Индекс към 2005
2005	230	100.0	8 358	100.0	227	100.0
2006	238	103.5	8 855	105.9	250	110.3
2007	292	127.0	9 255	110.7	310	136.7
2008	286	124.3	7 861	94.1	392	172.9
2009	310	134.8	7 447	89.1	473	208.5
2010	303	131.7	7 368	88.2	489	215.4

Източник: НСИ.

Средната месечна заплата се увеличава 2.2 пъти, като в абсолютна стойност увеличението е с 262 лв.

Фиг. 15 **БРОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ, СРЕДНА МЕСЕЧНА РАБОТНА ЗАПЛАТА, БРОЙ НАЕТИ ЛИЦА ОТ СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ ” (2005-2010),**



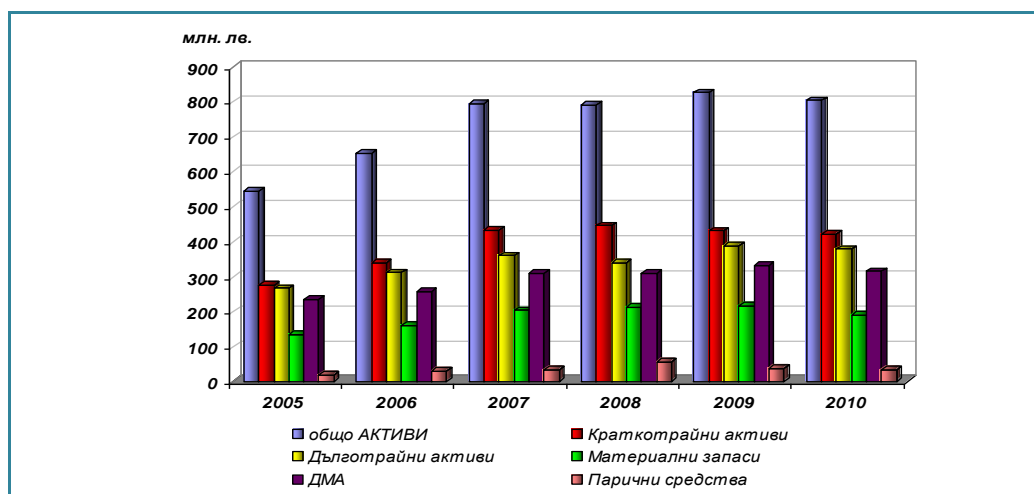
Източник: НСИ и СФБ.

Активите на предприятията, съставлящи баланс, са 804.2 млн. лв. В сравнение с 2005 г. активите им са с 259.3 млн. лв. повече или с 47.6%. Собственият капитал през 2010 г. е 25.3% от активите. В сравнение с 2005 г. той е повече със 79.5 млн. лв. или с 67.7%.

Делът на дълготрайните материални активи (ДМА) от общата стойност на активите през 2010 г. е 39.2%. И през 2010 г. тази стойност се запазва както през целия разглеждан период с изключение на 2005 г., когато е 43%.

В структурата на краткотрайните активи, материалните запаси представляват около 45% през 2010 г. За 2010 г. материалните запаси са с 12% по-малко в сравнение с 2009 г. и с 41% по-големи в сравнение с 2005 г.

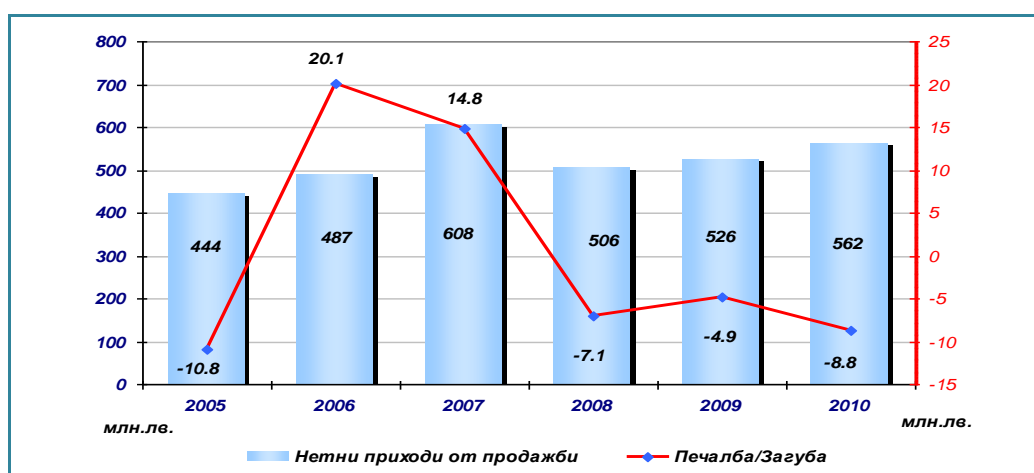
Фиг. 16 Активи на предприятията от сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (2005-2010), хил. лв.



Източник: НСИ и СФБ.

През 2010 г. предприятията са на загуба с 8.8 млн. лв. През 2005 г. те са били също на загуба от 10.8 млн. лв., което в сравнение с 2010 г. е с 2.05 млн. лв. повече. Спрямо 2009 г. загубата нараства с 3.9 млн. или с 80.8%.

Фиг. 17 Нетни приходи от продажби и Печалба/Загуба на предприятията от сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (2005-2010), млн. лв.



Източник: НСИ.

През 2010 г. приходите от продажби на предприятията, съставлящи баланс, в сектора нарастват в сравнение с предходната 2009 г. – увеличението е с 36.3 млн. лв., което е със 7% увеличение. Спрямо 2005 г. увеличението е с 26.6%. Все още обаче предприятията не са достигнали най-големите си приходи в разглеждания период, отчетени през 2007 г.

Б. Водещи предприятия

В анализа на водещите предприятия са използвани данни и резултати от Анализа за състоянието на предприятията за 2010 г. финансова година (анализ 5.1.4.2. за предприятията в България). Освен тези данни са използвани и данни от Информационната система за българските предприятия (BEIS) за водещите предприятия в сектора по приходи от продажби, по брой служители и др.

Предприятията с най-добър показател „степен на развитие” в цитирания анализ, са:

Таблица 11 **Топ 5 предприятия в сектор „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” ПО „СТЕПЕН НА РАЗВИТИЕ” (2008-2010)**

№	Предприятие	Град	Степен на развитие 2008-2010
1	Агри България ЕООД	Радиново	0.9702
2	Флорина България ЕАД	София	0.9698
3	Филикон 97 АД	Пловдив	0.9698
4	Джили-Сой – Джихангир Ибрям ЕТ	Дулово	0.9659
5	Кенар ЕООД	София	0.9652

Източник: Анализ 5.1.4.2. за предприятията в България и BEIS.

Водещите предприятия по приходи от продажби в сектора са:

Таблица 12 **Топ 5 предприятия в сектор „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” ПО ПРИХОДИ ОТ ПРОДАЖБИ (2009-2010)**

№ 2010	Предприятие	Град	Продажби (хил. лв.)	
			2010	2009
1	Агри България ЕООД	Радиново	48 815	38 054
2	Кенар ЕООД	София	26 701	26 112
3	Тимбарк България ЕООД	Казачево	25 721	14 209
4	Дерони ООД	Хасково	21 114	21 204
5	Кронос АД	София	20 862	18 479

Източник: Анализ 5.1.4.2. за предприятията в България и BEIS.

Водещите предприятия по брой на заетите лица в сектора са:

Таблица 13 **Топ 5 предприятия в сектора по брой заети за 2010 г. (2009-2010), брой**

№ 2010	Предприятие	Град	Заети (брой)	
			2010	2009
1	Палиррия България ЕАД	Нова Загора	527	500
2	Кенар ЕООД	София	518	525
3	Конекс Тива ООД	Оризovo	351	352
4	Агри България ЕООД	Радиново	302	331
5	Сторко ЕООД	София	215	241

Източник: Анализ 5.1.4.2. за предприятията в България и BEIS.

Дружествата, търгувани на БФБ-София, са посочени в следващата таблица:

Таблица 14 ПАЗАРНА КАПИТАЛИЗАЦИЯ И ПОСЛЕДНИ СДЕЛКИ

Предприятие	Град	Пазар	Борсов код	Пазарна капитализация	Последна цена	Към дата
Флорина България ЕАД	София	Сегмент за облигации	9МВА	-	1 636.84 лв	23.04.2012

Източник: Анализ 5.1.4.2. за предприятията в България и BEIS.

В. Кратко представяне на водещи български компании от сектора, членове на СППЗ:

1. Фирма АБТ АД е регистрирана през 1994 г. с основен предмет на дейност производство и преработка на замразени плодове и зеленчуци. Разполага със собствени хладилни площи и транспорт. Предприятието е сертифицирано по ISO 9001 и ISO 22000, с което гарантира производството на качествена и безопасна храна. Търговската марка, под която се представят продуктите е Градина.

2. ББП ООД е създадена през 1999 г. и произвежда плодово-зеленчукови асептични концентрати и стерилизирани зеленчукови, плодови и готови храни. Компанията използва изцяло български суровини при производството си, като по този начин успява да предаде уникалният и неповторим вкус на българските плодове и зеленчуци в своите продукти. Предприятието е сертифицирано по ISO 22000:2005. Компанията е един от големите работодатели в град Първомай. Осигуряват се 50 постоянно заети работни места, а в лятно-есенният период, когато тече прибирането и преработването на реколтата, персоналот достига до 150 - 200 човека. Търговската марка, под която се представят продуктите на компанията е ББП ООД.

3. Биосет ООД е основана през 1994 г. Дейността на компанията е ориентирана главно към производство, дистрибуция и продажби на местния пазар, както и износ на над 130 вида продукти: нишесте (пудинг), млян червен пипер (паприка), топли напитки, ръж, леблебия, какао, всички видове подправки и широка гама от продукти за домашно приготвяне на сладкиши, както и полуготови и готови продукти - корн флейкс, мюсли, крънчи мюсли. Фирмата има над 60 служители, които работят в отделни екипи за различните продуктови линии. Компанията има развита дистрибуторска мрежа в цялата страна и осигурява собствен транспорт при доставки. Освен на вътрешния пазар, продуктите на Биосет ООД са добре приети и на външните пазари. Компанията има изградени добри бизнес отношения с партньори от Канада, Полша, Австрия, САЩ, Канада.

4. Булгарконсерв Рупите ООД е международна група фирми с производствени фабрики в Русия и България. Булгарконсерв Москва е един от най-големите производители и доставчици на консервирани храни в Русия. Компанията се явява най-големият български консервен производител в Русия и лидер сред руските производители на готови консервирани ястия, като сърми и пълнени чушки. Булгарконсерв Рупите се специализира в преработка на плодове и зеленчуци, като основните продукти са компот белени праскови и домати и домати пюрета. Внедрената система за управление – ISO 9001, гарантира постоянното високо качество съответстващо на международния стандарт. Компанията продава на българския пазар под търговската марка „Реколта”.

5. Булконс Първомай АД съществува от 1940 г. като фабрика „Вентекс“ за производство на доматино пюре, мармалади и червен пипер. През годините не е прекъсвала дейността си, като непрекъснато разширява и разнообразява своите продукти. От декември 2005 г. предприятието развива дейност като „Булконс Първомай“ АД. Освен лютеница, фирмата произвежда и доматиен сок и доматино пюре, зеленчукови консерви, печена капия, домашно кьопоолу, люти чушки, кетчуп и др. Предприятието притежава автоматизирани линии за производство и е сертифицирано по ISO 9001:2008, ISO 22 000 : 2006; IFS. Търговски марки: "хоро" с пет фигури с рег. № 36125 ; "хоро" с шест фигури с рег. № 36126

6. Вега Стар ЕООД е основана през 1996 г. като правопреемник на известната консервена фабрика "Подем" и е с дългогодишни традиции в производството на зеленчукови и плодови консерви. Произвежда над 120 вида готови храни, полуготови храни, салати, туршии, стерилизирани зеленчукови консерви и конфитюри в множество разнообразни разфасовки. Фирмата е сертифицирана е по ISO 9001 и HACCP. Производствената структура е гъвкаво изградена и в зависимост от изискванията на пазарите, се изпълняват рецепти и поръчки съобразени с характерните вкусови изисквания на клиентите. Търговската марка е "Вега Стар".

7. Дерони ООД произвежда продукти основно на доматино основа и зеленчукови консерви. Марката Дерони се наложи стабилно на българския пазар заради традициите и създаването на нови продукти. Философията на компанията е качество, изключителност, традиция и технологични иновации. Под марката Дерони се произвеждат кетчуп, домашна лютеница, пиперица, сосове, пюрета, готови за консумация ястия, зеленчукови консерви, стерилизирани гъби, майонези, горчици, соеви сосове, макаронени изделия. Компанията произвежда суровините си в собственото си предприятие за производство на свежи зеленчуци. Сертификати: ISO 9001 : 2008; ISO 22 000 : 2005; IFS . На организираната от СППЗ дегустация на лютеници, Лютеница "Царица" и Лютеница "Велика" на Дерони, бяха класирани на първите места , както от професионалната комисия така и при потребителската дегустация.

8. Джем и Джем ООД е семейна фирма създадена през 1995 г. с основна дейност-производство и реализация на плодово-захарни консерви: желета, джемове, конфитюри, конфитюри за диабетици, плодови заливки-топинги, сладка, мармалади, както и продукти на основата на натурални екстракти-боров еликсир, билков еликсир, розов еликсир. Фирмата е сертифицирана по ISO 22000:2005, IFS и OHSAS 18001:2007, което гарантира постоянно високо качество и безопасност на хранителните продукти. Продуктите на фирмата присъстват освен на българския пазар и на пазарите в САЩ, Канада, Тайван, Грузия, Австралия, Италия, Русия, Украйна, Азербайджан, Туркменистан, Румъния, Македония, Япония, Сингапур, Израел, Арабските страни, Чехия, Полша, Унгария, Кипър, Германия, Дания, Англия, Португалия, Албания, Ирак.

9. Екоплод– БГ ЕООД е регистрирана през 1999 г. с основен предмет на дейност производство и търговия на замразени плодове и зеленчуци. Фирмата разполага със собствена производствена база, оборудвана със съвременни машини за преработка, замразяване и съхранение на всички видове плодове и зеленчуци. Годишната продукция е около 2 500 тона, от които 70% са за износ.

10. ЕФЕБ ООД е създадена през 1997 г. с предмет на дейност производство на замразени плодове и зеленчуци. Използват се само български суровини: спанак, грах, бамя, зелен фасул, броколи, карфиол, моркови, пипер, ягоди, малини. Използваните технологии съхраняват

естествените качества на продуктите. Фирмата реализира продукцията си на вътрешния пазар и за износ.

11. Кирови 4 ООД е семейна фирма, създадена в с. Царацово, област Пловдивска през 2004 г. Фирмата е правоприменник на фирма СД „Клас Веге - Киров и с-ие“ със запазена търговска марка „CLASS VEGE“. Под търговската марка „CLASS VEGE“ се произвеждат консерви от култивирана печурка, кладница, кисели краставички, капия, зелен фасул, грах, зеле, домати, люти чушлета.

12. Карнобатплод АД е компания, с повече от 50 годишна традиция в областта на производство и продажбата на консервирани плодове и зеленчуци. Основните продукти, които произвежда компанията, са: компоти от праскови, кайсии, череши, вишни, сливи, както и консерви от зеленчуци - краставици, домати, патладжан, маринован рязан пипер, печен белен пипер. Качеството на продуктите се контролира от засаждане до брането и консервирането на плодовете и зеленчуците. От 2002 г. започва развитието на собствени насаждения от праскови, череши, вишни.

13. Консервинвест ООД е регистрирана през 1998 г. и произвежда всички видове зеленчукови консерви, готови и полуготови продукти: лютеници, сосове на домати на основа, кетчуп, конфитюри, мармалад от шипки и бебешки пюрета. Консервинвест ООД направи модерна форма и дизайн на своите опаковки. Производствената линия работи с всички видове буркани с различна вместимост от 0.3 до 1.7 литра и литографирани капачки. Основни направления на износа: Германия, Испания, Португалия, Гърция.

14. Конекс Тива ООД, създадена през 1995 г., произвежда зеленчукови и плодови консерви. Производствената база се намира в Южна България, където се отглеждат зеленчуци и плодове с богат вкус. Основните продуктови групи са: мариновани зеленчуци, продукти от печени зеленчуци, лютеници, готови ястия, компоти, сладка. Продуктовата листа на фирмата включва повече от 70 продукта с разнообразен вкус и опаковка. Постоянно заетият персонал е 215 служители, а по време на преработвателния сезон се наемат допълнително около 800 работници. Фирмата е сертифицирана по ISO 22000:2005, ISO 9001, IFS. Износ: САЩ, ЕС, Канада, Израел. Регистрирани търговски марки: AURORA и СОФРА.

15. Куминяно фрут ООД е регистрирана през 1995 г. с чуждестранно участие – Италия-95%. Една от основните дейности на фирмата е преработката на череша - полуфабрикат /коктейлна череша/ за хранителната промишленост. Продукцията е предназначена изключително за износ.

16. Митак ЕООД е създадена през 1996 г. и произвежда зеленчукови и плодови консерви. Митак ООД се специализира в няколко производствени категории: доматино пюре, лютеница, сладка и конфитюри и разнообразие от консервирани зеленчуци. На скоро компанията е разработила няколко нови продуктови категории, като: сосове за спагети, песта, брускети, зеленчукови пастети, фаршировани маслини, фаршировани чушки и други. Фирмата е сертифицирана по ISO 9001 и IFS. Регистрираните търговски марки са: Марсо, Митак, Селиани.

17. Олинеза ООД е създадена през 1994 г. с предмет на дейност производство и реализация на хранителни продукти. Под търговска марка „Олинеза“ се произвеждат майонеза, лютеница, кетчуп, горчица, дресинги, бутилирани растителни масла – слънчогледово и палмово, салати, конфитюри, топинги, различни видове зеленчукови консерви – доматино

пюре, къпоолу, чушки, краставички. Продукцията на компанията се изнася в САЩ, Канада, Гърция, Испания, Англия, Грузия, Румъния, Македония, Унгария, Русия. Фирмата е сертифицирана по ISO 9001:2008 и IFS.

18. Пелтина ЕООД Консервна фабрика “Пелтина” ЕООД се намира в гр. Искър, Плевенска област, в район с интензивно развито производство на плодове и зеленчуци. Консервната фабрика е частно предприятие от 1998 г. Сградите и производствените линии са изцяло обновени и модернизирани. Производствената структура включва главно зеленчукови консерви и готови ястия за пазара на Германия, Австрия, Русия и също така включва традиционни консерви за вътрешния пазар, които са опаковани в буркани и кутии с различни размери. Фирмата е сертифицирана по ISO 22 000 и IFS. Производствените асортименти са: Аайвар, рагуца, гювеч, фиферони люти, фиферонисладки/ломбарди/, корнишони, доматино пюре, зелен фасул, лечо, салати, компоти, антипасти.

19. Катрин-Ко ЕООД е производствено-търговска компания, разположена в сърцето на Южна България. Основните продукти са: кетчуп, доматино пюре, лютеница, пица сос и сосове на доматино основа, майонеза, горчица, дресинг сосове, пчелен и боров мед, култивирана печурка, конфитюри и други в разнообразни разфасовки. Фирмата е сертифицирана по ISO 9001. Марки: „Рубикон“, „Руби“, „Кати“ и „Дар“.

20. Родина Агро ЕООД е създадена през 2004 г. Предметът на дейност е органично земеделие и замразяване на органични и конвенционални плодове и зеленчуци. Предприятието е оборудвано с най-авангардния модел на флуидизационен лентов тунел за IQF замразяване. В началото на 2007 г., предприятието за замразяване на плодове и зеленчуци, бе едно от първите в Европа, което защити най-високия стандарт на ISO 22000. В компанията работят над 80 работници и специалисти. Замразените IQF органични и конвенционални плодове и зеленчуци са познати на пазарите в Англия, Франция, Холандия, Белгия и други.

21. Сатко ООД е създадена през 2003 г. за производство и търговия с консервирани плодове и зеленчуци. Консервната фабрика е една от малкото новопостроени в България и е разположена на 15 000 кв.м., от които застроената площ заема 6 700 кв.м. с производствен капацитет 5 милиона буркана годишно. Основните продукти, които произвежда, са: айвар, пинджур, печена капия, чорбаджийски чушки, феферони, зеленчукови салати, стерилизирани краставички, мариновани и стерилизирани домати и др. Основните количества плодове и зеленчуци се доставят от екологично чисти райони, а част от суровината е собствено производство, от района на Ямбол. Фабриката е сертифицирана по ISO 22000, IFS и КОШЕР.

22. Филикон-97 АД е основана през 1974 г. Произвежда богат асортимент от продукти: доматино пюре, сосове, кетчуп, майонеза, горчица, лютеница, стерилизирани плодови и зеленчукови консерви, плодови натурални сокове, нектари и плодови напитки “Фреш”, компоти от белени праскови, УНТ мляко. Голям успех на компанията са пазарните позиции, които има в страните като от САЩ, Великобритания, Франция, Полша, Румъния, Швеция, Китай, Япония, Западна Африка. Фирмата е сертифицирана по ISO 9001, ISO 22000, IFS. Регистрираните търговски марки на компанията са PHILICON, FRESH premium, MILKY FRESH

23. Фрукто Сливен АД е фирма с 50 годишна традиция в индустриалната преработка на плодове и зеленчуци. Основният продукт е компот от белени праскови. Производствената база се намира в град Сливен, в “Долината на прасковите” на България. Фабриката е специализирана в производството на големи серии консервирани плодове и зеленчуци в

стъклени и тенекиени опаковки: череша, вишна, кайсии, праскови, сливи, белени домати, корнишони, червена капия, чорбаджийски чушки, лечо. Производствените възможности на завода са 15 хиляди тона нето годишно. Предприятието има собствени насаждения от праскови и череша. Фирмата е сертифицирана по ISO 22000 и IFS. Търговски марки: N&M; FRUCTO.

24. Цима 99 ООД е създадена през 1999 г. Основната дейност на фирмата е производство на конфитюри, сладка, мармалади, десертни сосове, боров екстракт, компоти, както и пълнежи за сладкарската промишленост. Продуктите на фирмата, които са в серийно производство наброяват над 80 артикула. Тук понастоящем работят целогодишно около 45 служители. Капацитетът на производство е около 15 тона на ден. Фабриката е сертифицирана по ISO 9001. Износ: САЩ, Израел, Германия, Чехия, Унгария, Румъния и др. Запазената марка ЦИМА 99 е синоним на качествени продукти, на които все повече клиенти в България и чужбина се доверяват.

Г. Анализ на веригата на стойността

По данни на МЗХ¹⁴ през 2011 г. предприятията, които са преработвали плодове и зеленчуци са 136, като 7 са нови. Почти половината от анкетираните предприятия работят целогодишно, с непрекъсната производствена дейност. Останалите предприятия работят сезонно – средно 6 месеца в годината.

Таблица 15 Брой на преработвателните предприятия в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” в България по вид продукти, които преработват

Преработване на:	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
плодове	85	71	74	80	91	103	83	114	80	92	79
зеленчуци	117	121	121	121	117	125	123	103	95	96	89
плодове и зеленчуци	64	54	61	52	52	71	66	73	49	49	39
Общо	138	138	134	149	156	157	140	146	139	139	136

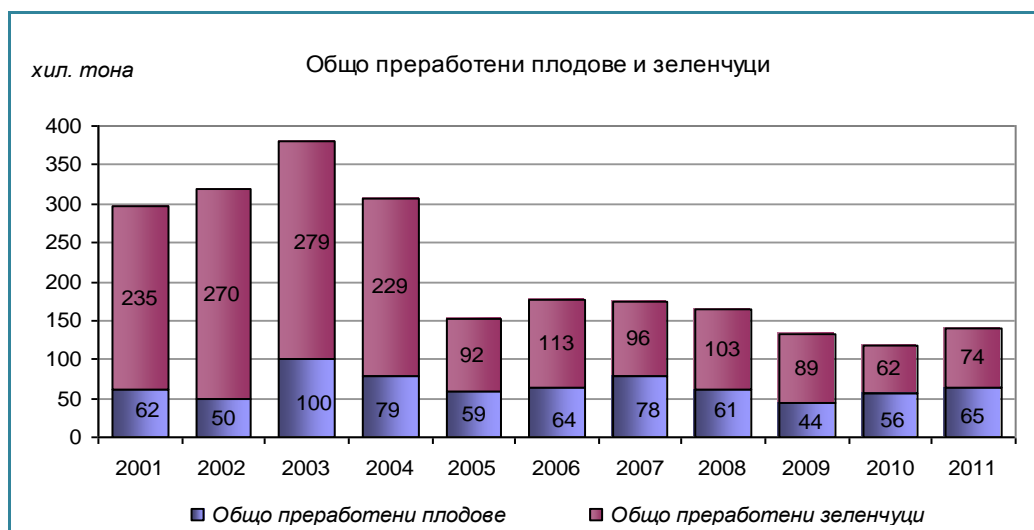
Източник: МЗХ, отдел „Агростатистика”.

Преработените през 2011 г. пресни зеленчуци са с 18.8% повече в сравнение с 2010 г. Основно увеличението се дължи на по-големите количества доставени за преработка пипер и домати, съответно с 26.8% и 42.7%, както и другите видове зеленчуци, чието увеличение е 27.7%. Голямо намаление има в доставените за преработка гъби, зрял кромид лук и градински грах – съответно с 29%, 27% и с 21.3%.

През 2011 г. в 79 преработвателни предприятия са предоставени за преработка 64.9 хил. тона пресни плодове, като най-голям е дялът са предоставените количества ябълки – 31.7%, череша – 22.7%, праскови – 13.5%. Спрямо 2010 г. в преработвателните предприятия са предоставени с 15% повече пресни плодове.

¹⁴ Изследване на дейността на преработващите плодове и зеленчуци предприятия през 2011 г., проведено от отдел „Агростатистика” на МЗХ, като всичките 136 предприятия са представили данни за дейността си (публикация в МЗХ)

Фиг. 18 **Общо преработени плодове и зеленчуци в преработвателните предприятия (2001-2011), хил.тона**



Източник: МЗХ, отдел „Агростатистика”.

Основни изводи и тенденции за значимостта на сектора

Сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” заема сравнително малък дял в преработващата промишленост на страната, като броят на консервните предприятия представлява едва 1.1% от предприятията в преработващата промишленост, делът на заетите в сектора е едва 1.5%, инвестициите заемат 1.8%, а обемът на продукцията и оборотът – съответно 1.2 и 1.3%. **Въпреки това, консервната промишленост традиционно е един от най-старите и важни сектори в хранително-вкусовата промишленост на страната. Основните предимства на сектора са свързани с производството на уникални, добре познати и с отлично качество продукти.**

През 2011 г. се увеличава **вносът** на преработени и консервирани плодове и зеленчуци с около 13% в сравнение с 2010 г. **Делът на вноса от общия внос в страната за 2011 г. е 0.67%, а през 2010 – 0.59%. Износът** намалява с около 3%. Изнесени са основно стерилизирани зеленчукови консерви и замразени зеленчуци – около 68% от зеленчуковите консерви. **Делът на изнесените плодове и зеленчуци в общия износ на страната през 2011 г. е 1.02%, срещу 1.05% през 2010 г.**

По-голямата част от предприятията в сектора са сертифицирани съгласно международно признатите стандарти ISO, HACCP, IFS, BRC. Повечето от тях имат и регистрирани права върху интелектуална собственост, основно търговски и сертификатни марки, промишлен дизайн, марки за услуги. Предприятията са инвестирали главно в технологично оборудване и в материално-техническа база с цел подобряване условията на труд.

2.2. ПРОИЗВОДСТВО И ПРОДАЖБИ НА ОСНОВНИ ПРОДУКТИ

Основните продукти, произвеждани в консервната промишленост, са представени съгласно класификацията на промишлените продукти ПРОДПРОМ (промишлена номенклатура), като са агрегирани в отделни продуктови категории. За целите на статистическите изследвания промишлената номенклатура е хармонизирана с номенклатурата на Европейския съюз. Отделните продукти, които са обхванати от ПРОДПРОМ са:

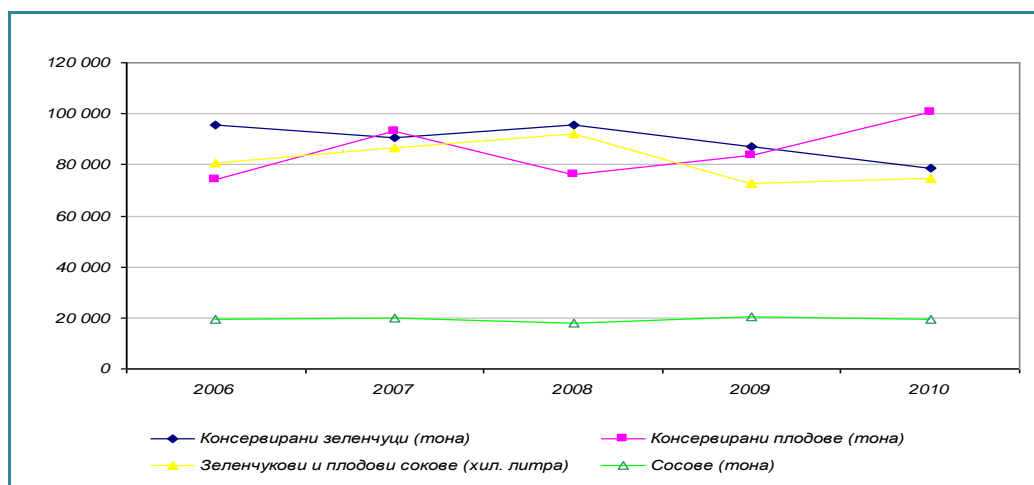
- преработени и консервирани картофи – варени или неварени замразени, сушени или смлени на парченца, под формата на брашно, чипс и др.;
- зеленчукови и плодови сокове – сокове от домати, от цитрусови плодове, от грозде, от ябълки, от други плодове или зеленчуци, смеси от плодове и зеленчуци;
- консервирани зеленчуци – стерилизирани, консервирани без оцет или оцетна киселина, замразени, временно консервирани без да могат да се консумират в това състояние;
- консервирани плодове – замразени плодове, конфитюри, желета, мармалади, черупкови плодове, сушено грозде, временно консервирани, но негодни за консумация в това състояние, компоти.

Продуктовите групи в сектора (съгласно класификатора ПРОДПРОМ) са представени в таблица 51, приложена в края на анализа в приложение 3.

2.2.1. ПРОИЗВОДСТВО

Производството в консервната промишленост се развива с колебливи темпове на нарастване и спадове. В периода от 2006-2010 г. производството в консервната промишленост показва тенденция на намаление на преработените зеленчуци и увеличение на преработените плодове. Сравненията показват, че през 2010 г. спрямо 2006 г. производството на зеленчукови консерви намалява с 18%, а спрямо 2009 г. – с 9.8%. При консервираните плодове увеличението на производството спрямо 2006 г. е с 25.5%, а спрямо 2009 г. – 20.3%.

Фиг. 19 Основни продуктови групи в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (2006-2010), в съответната мярка (тона или хил. литра)



Източник: СФБ.

В производството на плодови и зеленчукови сокове също тенденцията е колеблива – спрямо 2006 г. производството е по-малко със 7.4%, а спрямо 2009 г. – по-голямо с 2.9%. При соковете няма забележими изменения – произведените количества за целия разглеждан период са сравнително постоянни.

В структурата на консервираните зеленчуци най-голям дял имат консервираните без оцет или оцетна киселина зеленчуци, следват замразените зеленчуци и консервираните с оцет зеленчуци. Намалението на консервираните без оцет зеленчуци през 2010 спрямо 2006 г. е с 21.5%, а приготвените с оцет – с 44%. Производството на замразени зеленчуци се увеличава с 15%, производството на сушени зеленчуци – 2 пъти. Спрямо 2009 г. се увеличава производството на сушените зеленчуци с 4.6% и на консервираните без оцет зеленчуци – с 2.1%. Производството на консервирани картофи намалява около 2.7 пъти, консервираните с оцет зеленчуци също намаляват с 29.3%. Намалява и производството на замразени зеленчуци с 9.5%.

В структурата на консервираните плодове най-голям дял имат преработените черупкови плодове и фъстъци, следвани от замразени плодове и от конфитюри. Спрямо 2006 г. през 2010 г. има увеличение в производството на черупкови плодове и фъстъци – над 2 пъти, конфитюри, желета и мармалади – с 20.1%, замразени плодове – с 6.1%. Намаление на производството има при временно консервираните плодове – с 4% и на другите преработени и консервирани плодове и компоти – с 16.5%. Спрямо 2009 г. увеличение в производството има при всички продукти, с изключение на конфитюри, желета и мармалади – намалението на тези продукти е около 10%. Най-голямо е увеличението при замразените плодове – с 40.6%, следващият продукт са черупковите плодове и фъстъците – с 26.7%, временно консервираните плодове – с 24.9% и другите видове преработени и консервирани плодове и компоти – с 11.4%.

В периода 2006-2010 г. производството на сокове е най-голямо през 2008 г. За 2010 г. производството на плодови и зеленчукови сокове се увеличава в сравнение с 2009 г., но спрямо предходните години е по-малко както следва - спрямо 2006 г. със 7.4%, а спрямо 2008 г. - с 19.2%. Спрямо 2009 г. има нарастване на производството с около 3%. В продуктовата структура най-голям дял имат произведените сокове от други видове плодове и зеленчуци (с изкл. на посочените) – за 2006 г. 62.4% от соковете са от други плодове и зеленчуци, а през 2010 г. – 64.3%. От наблюдаваните от НСИ сокове от портокали, грейпфрути, ананаси, домати и ябълки, с най-голям дял е производството на сокове от портокали – за 2006 г. – 21.8%, а за 2010 г. – 19.8%. Производството на сокове от ябълки също е значително – за 2006 г. 7.2% от произведените сокове, а за 2010 г. – 10.5%.

2.2.2. ПРЕДОСТАВЕНИ КОЛИЧЕСТВА ЗА ПРОДАЖБИ НА ВЪТРЕШНИЯ ПАЗАР

Разчетите, направени на база производство, внос и износ на преработени и консервирани зеленчуци (без сокове) за периода 2006-2010 г. показват, че за продажби на вътрешния пазар са предоставени най-големи количества през 2008 г., като от тях от консервните предприятия са продадени 50 хил. тона. През 2010 г. предоставените количества са с 18.5 хил. тона по-малко в сравнение с 2008 г., а от консервните предприятия - с 4.3 хил. тона по-малко.

Поради различната количествена мярка, която се използва за характеризиране на производството на консерви и сокове (тон, литър), не може да се изчисли количествената структура на общите продажби на предприятията, заети в консервната промишленост на България, в единна мярка. За тяхното характеризиране се използва стойността на продажбите.

През 2010 г. най-голям дял в продажбите имат преработените и консервирани черупкови плодове и фъстъци. Стойностният обем на продажбите им е 131,5 млн. лв. (без ДДС и акцизи), а продадените количества са 51.8 хил. тона. Стойността на продажбите на стерилизираните зеленчуци (приготвени без оцет) е 16% от общите продажби за 2010 г., като физическият обем на продадените стоки е 84.8 млн. лв. (без ДДС и акцизи), а количествата са 40 хил. тона.

Основни изводи и тенденции по отношението на производството на основни продукти

Производството в консервната промишленост се развива с **колебливи темпове на нарастване и спадове**: в **преработката на зеленчуци се наблюдава трайна тенденция на намаление на произведените продукти**, а при **преработката на плодове тенденцията е за нарастване**, особено през 2010 г. Производството на **плодови и зеленчукови сокове** през 2010 г. нараства с около 3%.

В структурата на преработените и консервирани зеленчуци през 2010 г. най-голям дял имат консервите без оцет или оцетна киселина, следват замразените зеленчуци. Спрямо 2006 г. консервираните без оцет зеленчуци намаляват с 11.9 % пункта, а консервираните с оцет – с 10% пункта. Увеличават се обаче замразените зеленчуци с 2.6% пункта.

От преработените и консервирани плодове с най-голям дял са черупковите плодове и фъстъци. Спрямо 2006 г. производството им се увеличава над 2 пъти. Конфитюрите се увеличават с над 20%, а замразените плодове – с 6.1%. В сравнение с 2009 г. увеличение има при почти всички продукти от плодове, като при замразените плодове увеличението е с над 40%. Производството на плодови и зеленчукови сокове спрямо 2009 г. нараства с около 3%.

Предварителните данни за 2011 г. показват увеличение в производството на конфитюри, мармалади, на замразени плодове, на зеленчуци, приготвени с оцет. Намаление има в производството на сокове, на замразени плодове и на стерилизирани зеленчуци.

Предоставените количества на вътрешния пазар през 2010 г. са с 15 хил. тона по-малко в сравнение с 2009 г. От консервните предприятия са предоставени 44.5% от предоставените количества, като в сравнение с 2009 г. тези количества са повече с 4.8 хил. тона или с 11.7%. Предварителните годишни данни за 2011 г. показват, че предприятията са продали по-големи количества стерилизирани плодове, замразени плодове и сосове.

Потреблението на някои от основните продукти продължава да расте, като в сравнение с 2010 г. консумацията на пресни плодове и зеленчуци нараства с 5%, като най-голямо е потреблението на пресни и замразени зеленчуци. Нарастват и средните цени на основните продукти от консервната промишленост.

2.3. ОСНОВНИ ФАКТОРИ, ВЛИЯЕЩИ ВЪРХУ РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ – ТЕКУЩО СЪСТОЯНИЕ В СЕКТОРА

Човешките ресурси са тези, които съединяват суровините, технико-технологичните, финансови и всички други ресурси в едно преработвателно предприятие. Чрез тях се създава готовия продукт, те са тези, които планират, организират и контролират процесите. Човешкият ресурс е с особена консистенция. Хората събрани да работят на едно място и в една организация, изискват особена справедливост за себе си. Хора със защитена справедливост са производителни и удовлетворени. Хора с ощетена справедливост са непроизводителни и неудовлетворени. Това е уникалност, която превръща човешките ресурси или в голяма сила, или в едно голямо безсилие.

На съвременен етап все повече се налага схващането, че доминиращи фактори за обективно необходимата ефективна дейност на предприятието не са само организационната структура или стратегическите концепции, а елементи като фирмената култура, качествена работна сила, професионални знания и опит. Хората, работещи във фирмата се превръщат във водещ фактор за нейния просперитет, а инвестирането в тях става най-ценната инвестиция, защото по този начин те повишават своята потребителна стойност. Работната сила притежава уникалното свойство да повишава знанията, уменията и професионалния опит на новопостъпилите работници и по този начин да повишава потребителната стойност на всички категории персонал в предприятието.

Могат да се изведат и редица проблеми:

- Когато прави своя бизнес план, предприемачът не залага необходимостта от квалифициран персонал за бъдещ планов период.
- В последните над двадесет години, връзката между бизнеса и професионалното образование е прекъсната (по-скоро епизодична). Бизнесът ползва това, което има на пазара на труда, но не се интересува и не наблюдава онова, което се произвежда в учебните институции. От своя страна училищата провеждат своя собствена политика и така се разминават интересите между едните и другите.

В същото време сериозните и иновативни работодатели отделят средства за квалификация на персонала си. Без претенция за точност може да се посочи, че водещите предприятия отделят от своя портфейл между 3 и 5 % за повишаване на квалификацията на служителите си.

2.3.1. ДЕМОГРАФСКИ ОСОБЕНОСТИ

По данни на НОИ към края на 2011 г. в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” данни за осигурените лица са предоставили 279 предприятия.

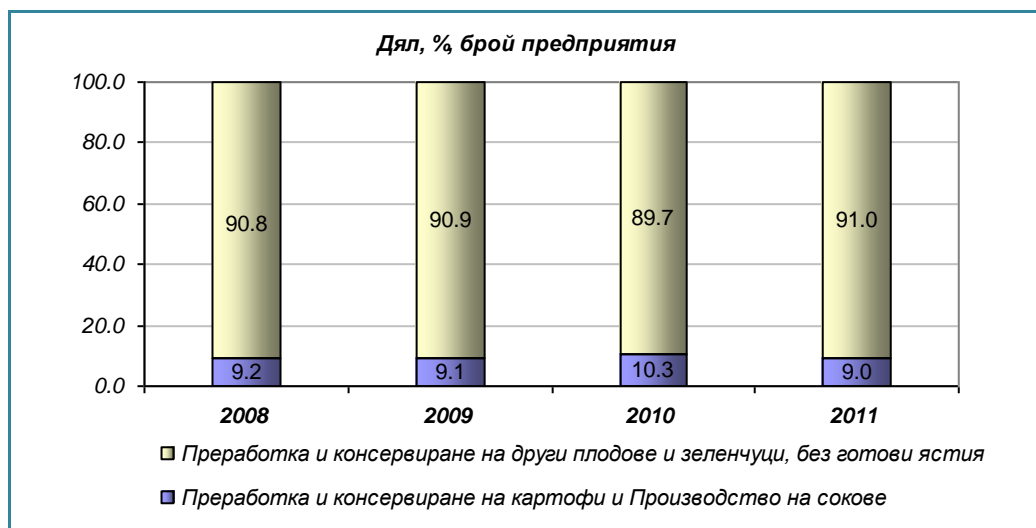
Таблица 16 Брой предприятия и брой заети лица¹⁵ за период 2008-2011 г. в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, по отделни подсектори

КИД 2008	Наименование на подсектора	Към 31.12.2008 г.		Към 31.12.2009 г.		Към 31.12.2010 г.		Към 31.12.2011 г.	
		Пред-приятия, брой	Заети лица, брой	Пред-приятия, брой	Заети лица, брой	Пред-приятия, брой	Заети лица, брой	Пред-приятия, брой	Заети лица, брой
1031	Преработка и консервиране на картофи	16	237	15	173	18	107	13	116
1032	Производство на плодови и зеленчукови сокове	12	630	11	487	11	335	12	360
1039	Преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци	277	7 893	259	7 409	253	7 151	254	7 129
	Общо	305	8 760	285	8 069	282	7 593	279	7 605

Източник: НОИ.

Данните показват, че и през 2011 г. много малка част от предприятията се занимават с преработка и консервиране на картофи и производство на плодови и зеленчукови сокове, като делът им от общия брой предприятия в сектора е около 6%, за сравнение – през 2010 г. е около 10%.

Фиг. 20 Брой предприятия в сектора, (2008-2011), %

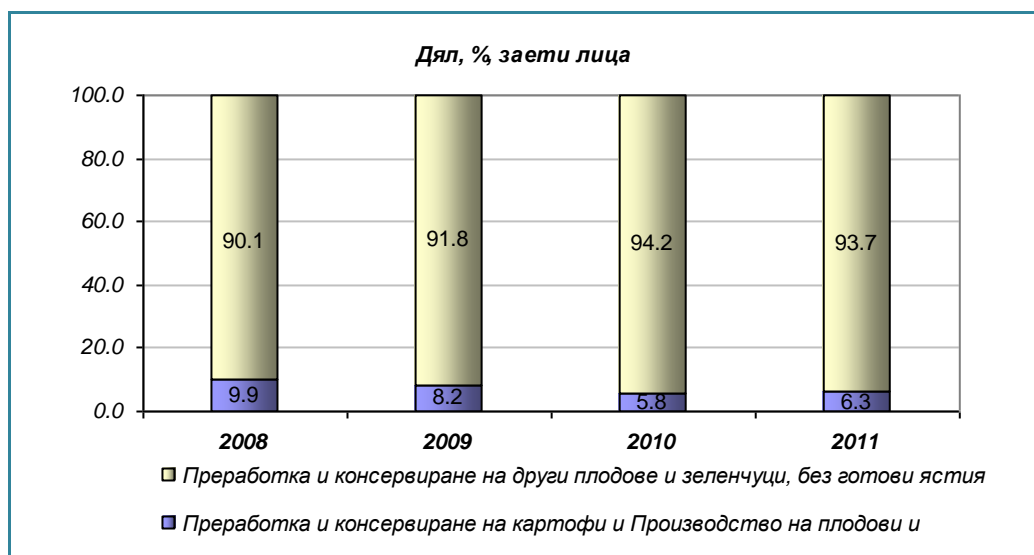


Източник: НОИ.

¹⁵ Включват се зетите по трудови и служебни правоотношения, самоосигуряващи се, договори за управление и контрол, граждански договори. Данните са към 31.12. на съответната година.

Броят на заетите лица в тези предприятия е около 6% от общия брой заети през 2010 г., а през 2011 г. – 6.3%, тоест броят на заетите в тези подсектори, макар и с малко, се увеличава за сметка на заетите в подсектор „Преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци, без готови ястия”, където се отчита намаление.

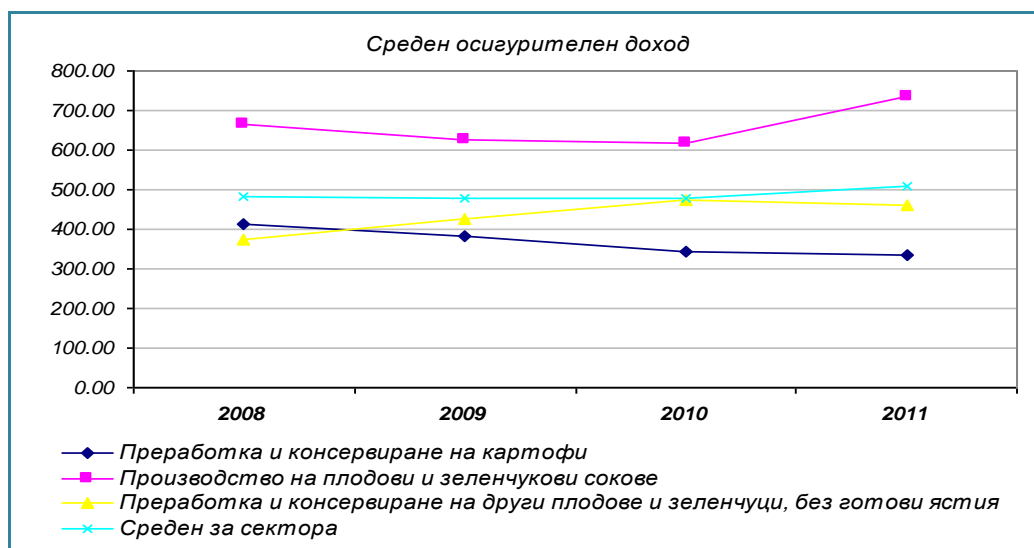
Фиг. 21 Брой заети лица в сектора, (2008-2011), %



Източник: НОИ.

Средният осигурителен доход на заетите в сектора е 510 лв. през 2011 г., като за тази година е и най-висок. В отделните подсектори (класове) се запазва най-високият среден осигурителен доход на заетите в подсектор „Производство на плодове и зеленчукови сокове”, който през 2011 г. е с 44% по-висок. За сравнение през 2010 г. той е по-висок с 31% от средния осигурителен доход на заетите в сектора.

Фиг. 22 Среден осигурителен доход на заетите в сектора (2008-2011)



Източник: НОИ.

В подсектор „Преработка и консервиране на картофи” през 2011 г. средният осигурителен доход намалява с 19% спрямо 2008 г. и с 3% спрямо 2010 г.

В подсектор „Преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци, без готови ястия”, средният осигурителен доход намалява през 2011 г. в сравнение с 2010 г. с 2.4%.

Таблица 17 СРЕДЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ДОХОД ЗА ПЕРИОД 2008-2011 Г. В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ, В ЛВ. ПО ПОДСЕКТОРИ

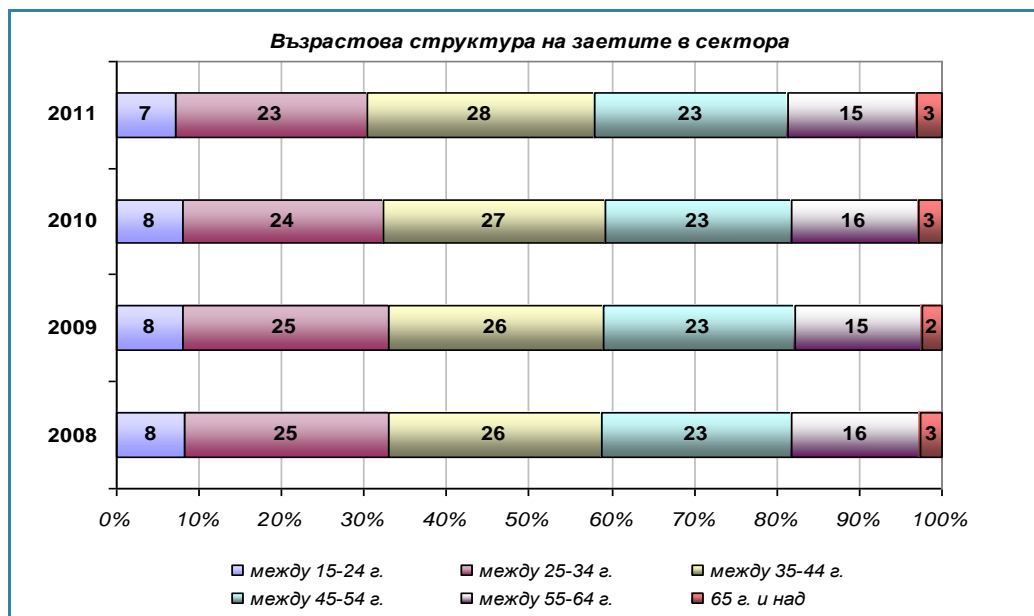
КИД 2008	Наименование на подсектора	Среден осигурителен доход, лв.			
		Към 12.2008	Към 12.2009	Към 12.2010	Към 12.2011
1031	Преработка и консервиране на картофи	412.16	383.40	344.17	334.13
1032	Производство на плодови и зеленчукови сокове	666.91	627.46	618.11	736.03
1039	Преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци	374.30	425.32	471.99	460.62
	Общо	484.46	478.73	478.09	510.26

Източник: НОИ.

Структурата на заетите по възраст и по пол

През 2011 г. съотношението на заетите във възрастовата структура се запазва както в периода 2008-2010 г. С най-голям дял са лицата на възраст между 35 и 44 години – около 28%. Броят на заетите във възрастова група между 25-34 години са около 23%, а заетите на възраст между 45 и 54 г. – 23%. Отбелязва се съвсем леко намаление с по около 1% на броя на заетите във възрастова група 25-34 г. и между 15-24 г.

Фиг. 23 ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА (2008-2011), %



Източник: НОИ.

Тези данни се потвърждават и в анкетата:

Анкетираните предприятия са със следната структура на броя на заетите лица:

- 53% – предприятия, с брой на заетите между 50 и 100 души;
- 33% – предприятия, с брой на заетите над 100 души;
- 13% – предприятия, с брой на заетите между 25 и 50 души;

Основните продукти, които произвеждат анкетираните предприятия, са:

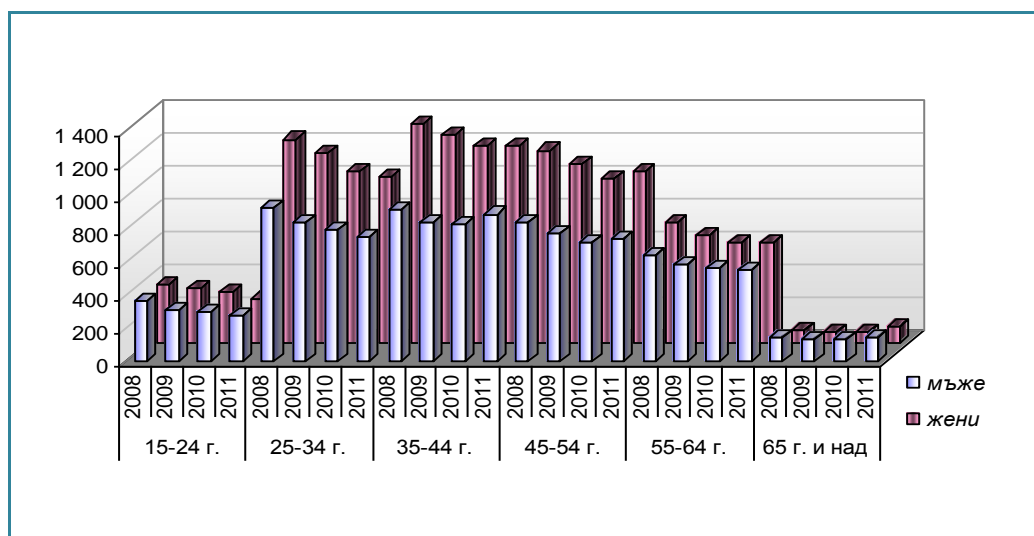
- зеленчукови консерви – произвеждат се в 87% от анкетираните предприятия;
- готови ястия (вкл. лютеница) – 67% от предприятията;
- компоти – 33% от предприятията;
- сладка и мармалади – 20% от предприятията;
- замразени плодове и/или зеленчуци – 13% от предприятията;
- плодови сокове – 7% от предприятията.

В 40% от анкетираните предприятия делът на временно заетите е до 10% от всички заети, в 33% предприятия делът на временно заетите е между 25-50%, а в 13% няма временно заети. Резултатите потвърждават факта, че временната (сезонната) заетост в сектора е основен проблем, пред който са изправени управленските екипи в предприятията. Обикновено на временно заетите лица може да се осигури работа средно за около 6 месеца в годината. След изтичане на активния период, тези служители биват освободени до следващия сезон, но не всички се връщат поради различни причини. Това налага работодателите да наемат нови служители, които в повечето случаи трябва да бъдат обучавани. Това затруднява и оскъпява работния процес. Освен това, за работници в сектора кандидатстват хора с по-нисък социален статус и обикновено имат основно или никакво образование.

Няма промяна в разпределението на заетите в сектора по пол – делът на жените, заети в сектора, е 56% от всички заети за 2008, 2010 и за 2011 г., а за 2009 г. – 57%.

Във всички възрастови групи броят на жените е по-голям от този на мъжете, с изключение на заетите над 65 годишна възраст. В тази възрастова група делът на жените е 32% за 2011 г. По-малък е и броят на жените във възраст 15-24 г., но в абсолютна стойност разликата е от едва 4 души.

Фиг. 24 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ“ ПО ПОЛ И ВЪЗРАСТ (2008-2011), БРОЙ



Източник: НОИ.

ТАБЛИЦА 18 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ ПО ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА В ОТДЕЛНИТЕ ПОДСЕКТОРИ НА КОНСЕРВНАТА ПРОМИШЛЕНОСТ, 2011 г.

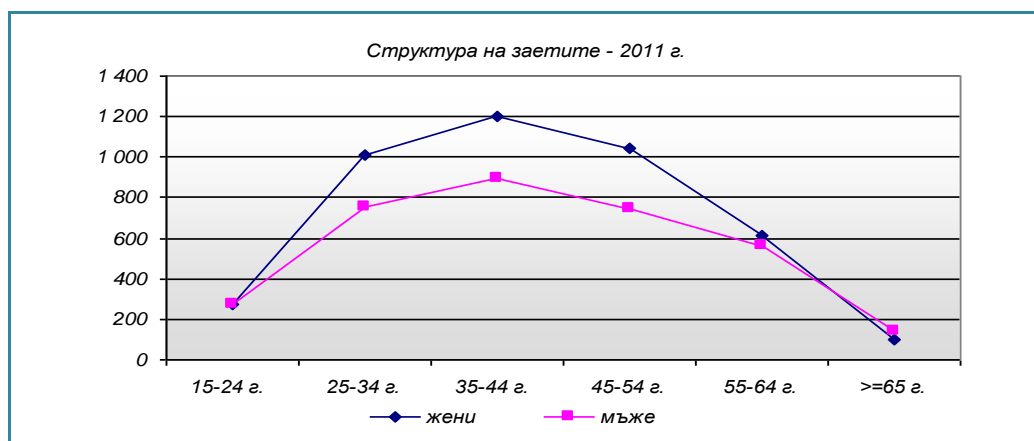
2011 година	15-24 години	25-34 години	35-44 години	45-54 години	55-64 години	Над 65 години	Общо
10.31 Преработка и консервиране на картофи	10	19	28	35	22	2	116
В т.ч. – жени	5	13	18	17	12	0	65
– % жени от общия брой	50.0	68.4	64.3	48.6	54.5	0	56.0
10.32 Производство на плодови и зеленчукови сокове	26	101	109	70	52	2	360
В т.ч. – жени	6	52	48	21	9	0	136
– % жени от общия брой	23.1	51.5	44.0	30.0	17.3	0.0	37.8
10.39 Преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци	510	1 642	1 963	1 681	1 099	234	7 129
В т.ч. – жени	260	942	1 138	1 005	592	96	4 033
– % жени от общия брой	51.0	57.4	58.0	59.8	53.9	41.0	56.6
Общо	546	1 762	2 100	1 786	1 173	238	7 605
В т.ч. – жени	271	1 007	1 204	1 043	613	96	4 234
– % жени от общия брой	49.6	57.2	57.3	58.4	52.3	40.3	55.7

Източник: НОИ.

И през 2011 г. се запазва структурата на заетите по възраст и по пол. Основно заетите са в трудово-активна възраст – между 25 и 54 години, като най-голям е дялът на групата между 35 и 44 години. Запазва се голям дялът на заетите на възраст между 25 и 34 години. За 2011 г. този дял не е малък, тоест в сектора има доста млади хора, които биха могли да бъдат насочвани към допълнителна или по-висока квалификация, ако тяхната е ниска, или за придобиване на такава в професионални и висши училища.

Наличието на работещи на възраст между 35 и 54 години предполага наличие на служители, познаващи процесите в сектора, с опит и знания.

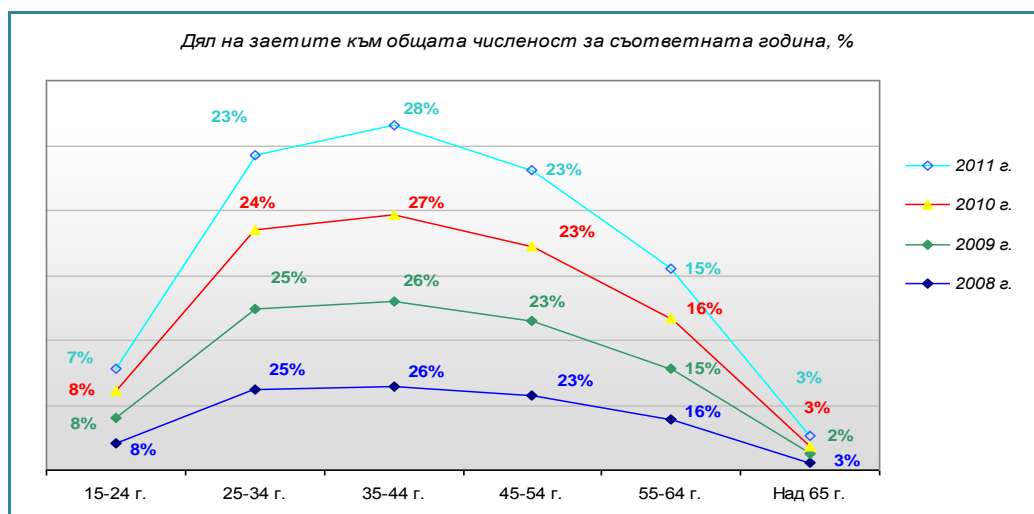
Фиг. 25 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” ПО ПОЛ И ВЪЗРАСТ (2011), В БРОЙ



Източник: НОИ.

Предложената по-долу диаграма илюстрира нагледно данните за четирите години и показва, че няма изменение в структурата на числеността на персонала по възрастови групи за разглеждания период – и през четирите години дялът на работещите в активна трудоспособна възраст е еднакъв.

Фиг. 26 Дял на заетите към общата численост за съответната година (2008-2011), %



Източник: Собствени изчисления.

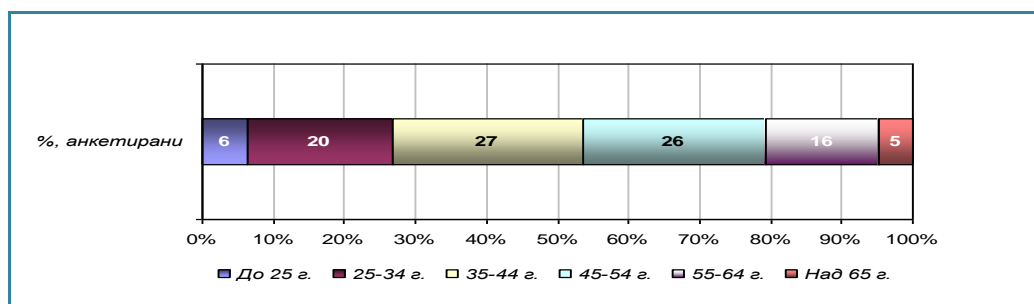
Резултатите от анкетата показват същата тенденция – броят на заетите е основно на възраст между 25 и 55 години, като най-голям е броят им във възрастова група между 35 и 44 години (27% от общия брой заети в анкетираните предприятия). Най-малък е дялът на работещите над 65 години (4.7%), а дялът на работещите в 15-24 възрастова група е 6.3%. Дялът на жените е 58% от общия дял заети в анкетираните предприятия.

По отношение на образователното равнище на заетите в сектора данните от анкетата показват, че 60% от заетите са със средно образование. Дялът на заетите с основно образование е 15%, а на заетите с висше образование – 25%.

В 60% от предприятията броят на работещите студентите е до 10% от всички заети.

Големия брой заети със средно образование предполага предоставяне на възможност от страна на работодателите за допълнително обучение и квалификация или преквалификация на заетите.

Фиг. 27 ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ В АНКЕТИРАНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ, %



Източник: Анкетно проучване в сектора.

Разпределение на заетите по отделните статистически райони за планиране¹⁶

¹⁶ Районите за планиране са обособени с основна цел статистическо отчитане на териториалните единици, съгласно изискванията на Евростат. В България са обособени шест района за планиране. Югозападен район за планиране (ЮЗРП) включва области Благоевград, Кюстендил, Перник, София-град, София-област; Южен централен район за

Запазва се и структурата на разпределение на заетите лица по статистическите райони за планиране. Както през 2010 г., и през 2011 г. заетите са концентрирани в Югозападен и Южен централен район – 62% от всички заети в сектора. В тези райони е концентрирано и зеленчукопроизводството в България.

Таблица 19 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ, 2008-2011 г.

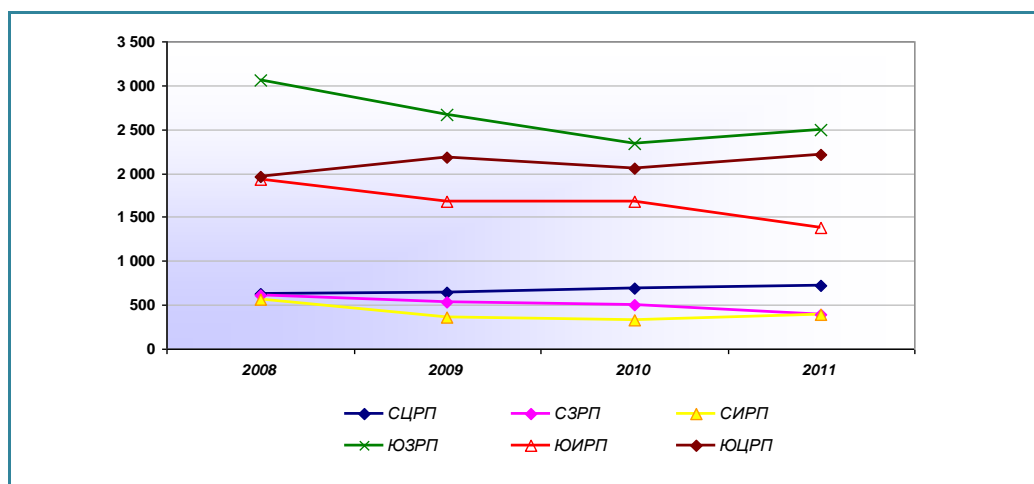
Район за планиране	2008	2009	2010	2011	Индекси	
					2011/2010	2011/2008
Северен централен район	627	642	691	729	105.5	116.3
Северозападен район	607	533	496	393	79.2	64.7
Североизточен район	562	367	328	387	118.0	68.9
Югозападен район	3 065	2 672	2 344	2 491	106.3	81.3
Югоизточен район	1 932	1 673	1 675	1 386	82.7	71.7
Южен централен район	1 967	2 182	2 059	2 219	107.8	112.8
Общ брой	8 760	8 069	7 593	7 605	100.2	86.8

Източник: НОИ.

Като обща тенденция може да се отбележи, че броят на заетите през 2011 г. (както и през 2010 г.), не се е променил – намалението през 2011 г. спрямо 2009 е с 6%, а спрямо 2008 г. – с 13.3%. Продължава тенденцията на увеличение на заетите в Северен централен район – спрямо 2010 г. увеличението е с 5.5%, а спрямо 2008 г. – с 16.3%.

В Северозападен район продължава намалението на работната сила в сектора – спрямо 2010 г. намалението е с 20%, а в сравнение с 2008 г. – с 35.3%.

Фиг. 28 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ, 2008-2011 г.

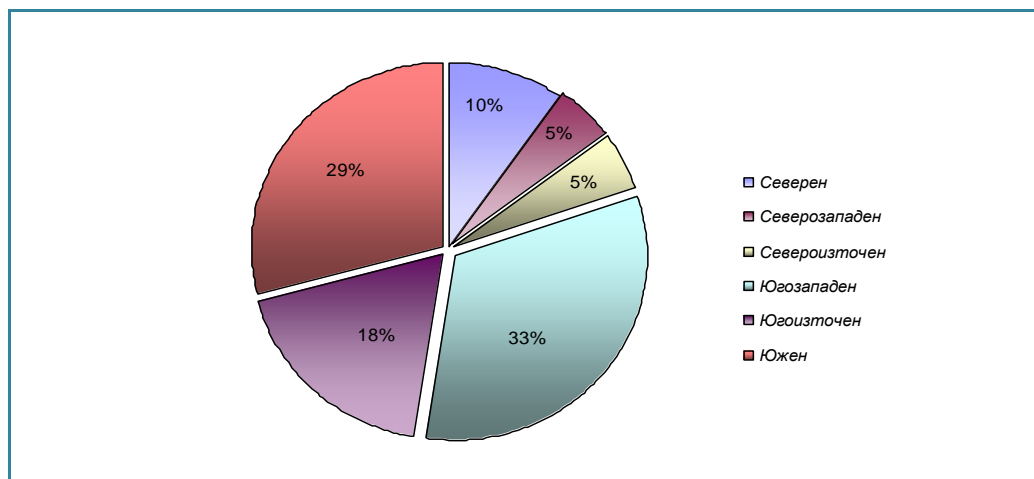


Източник: НОИ.

планиране (ЮЦРП) включва области Кърджали, Пазарджик, Пловдив, Смолян, Хасково; Югоизточен район за планиране (ЮИРП) включва области Бургас, Сливен, Стара Загора, Ямбол; Североизточен район за планиране (СИРП) включва области Варна, Добрич, Търговище, Шумен; Северен централен район за планиране (СЦРП) включва области Велико Търново, Габрово, Разград, Русе, Силистра; Северозападен район за планиране (СЗРП) включва области Видин, Враца, Ловеч, Монтана, Плевен.

Има промяна в разпределението на работната сила по отделните региони (области) – най-много работна сила е концентрирана в регион Пловдив (25%), следва София-град (19.3%) и Стара Загора (11.3%), за разлика от 2010 г., когато най-много заети са регистрирани в София-град. Намалението на заетите в София-град е с 3.2 процентни пункта, а увеличението в Пловдив е с близо 7 процентни пункта. Увеличава се броят на заетите и в област Благоевград – от 5.5% през 2010 г. до 8.1% през 2011 г. С най-малко заети в сектора отново остават Монтана, Кърджали, Видин и Добрич.

Фиг. 29 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ, 2011 г.



Източник: НОИ.

Разпределение на заетите в отделните райони за планиране

1. Югозападен район. В Югозападен район за планиране тенденцията на намаление на заетите в сектора е прекъсната – спрямо 2010 г. има увеличение с 6% (в сравнение с 2008 г. намалението е с 19%). Увеличава се и дялът на заетите в региона в сравнение с общия брой заети в сектора за страната – с 1.9%.

Таблица 20 Брой на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” в Югозападен район за планиране, 2008-2011 г.

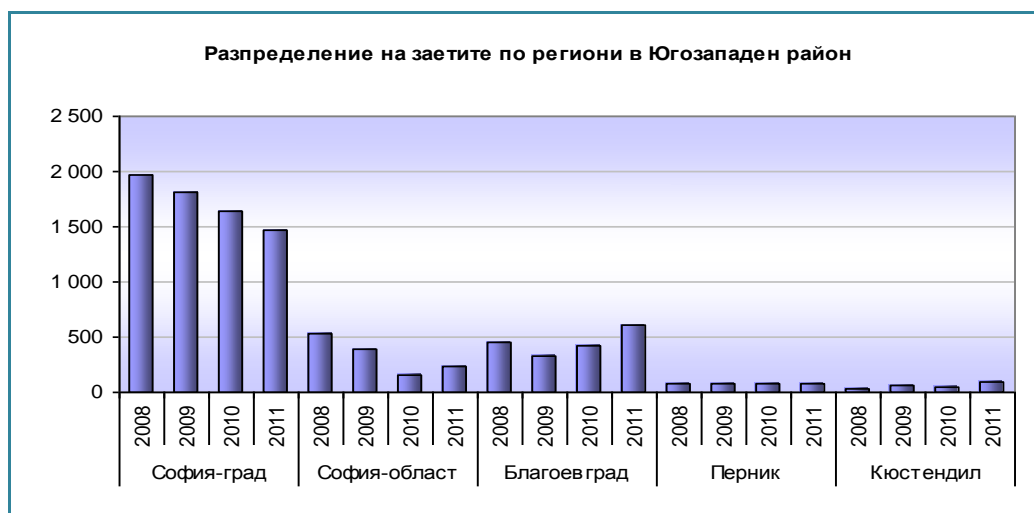
Област	2008	2009	2010	2011
София-град	1 970	1 812	1 640	1 469
София-област	534	395	158	230
Благоевград	447	335	416	615
Перник	76	75	81	80
Кюстендил	38	55	49	97
Общ брой в ЮЗРП	3 065	2 672	2 344	2 491
Дял от общия брой за страната, %	35.0	33.1	30.9	32.8

Източник: НОИ.

Наблюдава се намаление в броя на персонала през 2011 г. в област София-град, като намалението е с 10% в сравнение с 2010 г. За разглеждания 4-годишен период тенденцията за

намаляване на броя на зетите в сектора в София-град се запазва. В Перник няма изменения на броя на зетите, а в София-област, Благоевград и Кюстендил броят на зетите нараства, като в Благоевград нарастването е с 48%, в София-област с 46%, а в Кюстендил – 2 пъти. Броят на зетите (87.4% от всички зети в района) в този район са основно в подсектор „Преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци, без готови ястия”.

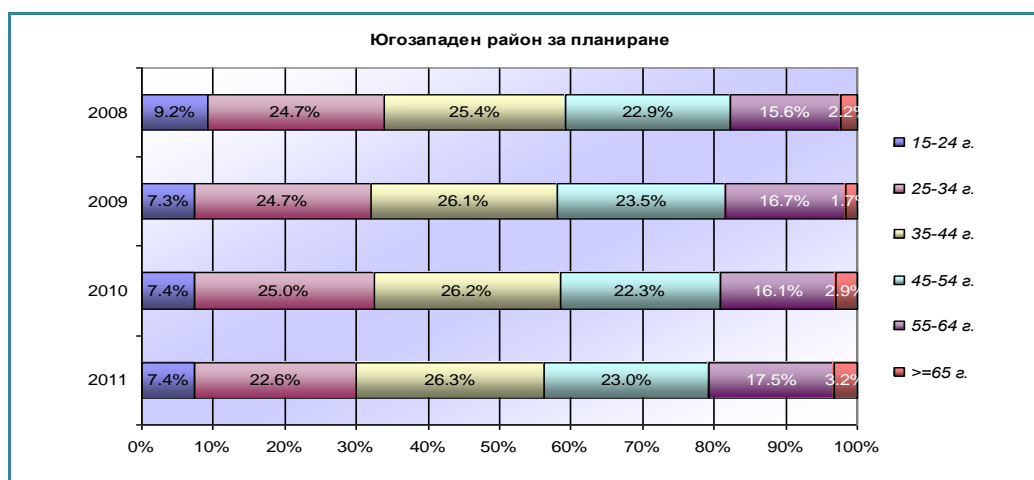
Фиг. 30 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗЕТИТЕ ПО РЕГИОНИ В ЮГОЗАПАДЕН РАЙОН, (2008-2011)



Източник: НОИ.

През 2011 г. най-голям е броят на зетите на възраст между 35-44 г. с дял от 26.3%, като този дял се запазва спрямо 2010 г. В сравнение с 2010 г. с около 0.7 процентни пункта нараства броят на зетите във възрастова група от 45-54 г., с 1.6 процентни пункта в група от 55-64 г., с 0.3 процентни пункта нараства и броя на зетите на възраст 65 г. и повече. Намалява броят на зетите на възраст между 25 и 34 години с 2.4 пункта.

Фиг. 31 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗЕТИТЕ В СЕКТОРА ПО ВЪЗРАСТ В ЮГОЗАПАДЕН РАЙОН (2008-2011 г.), %



Източник: НОИ.

2. Южен Централен район. Броят на заетите в Южен централен район за планиране се увеличава – известно намаление е отчетено през 2010 г., но през 2011 г. отново е увеличен броят на заетите – спрямо 2010 г. със 7%, а спрямо 2008 г. – с 18.3%. През 2011 г. общият брой на заетите в региона е 29.2% от всички заети в сектора за страната и в сравнение с 2010 г. се увеличава с 2.1%, а в сравнение с 2008 г. – с 6.7%.

Таблица 21 Брой на заетите в сектор „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ“ в ЮЖЕН ЦЕНТРАЛЕН РАЙОН ЗА ПЛАНИРАНЕ, 2008-2011 г.

Област	2008	2009	2010	2011
Пловдив	1 605	1 865	1 773	1 899
Хасково	210	168	164	118
Пазарджик	69	71	46	117
Смолян	62	55	51	63
Кърджали	21	23	25	22
Общо ЮЦРП	1 967	2 182	2 059	2 219
Дял от общия брой за страната, %	22.5	27.0	27.1	29.2

Източник: НОИ.

Най-голям е броят на заетите в Пловдивска област – около 86% от всички заети в района и 25% от всички заети от сектора. В сравнение с 2010 г. броят на заетите в Пловдивска област е със 7% по-висок. В останалите области няма значителни изменения на заетите в сравнение с предходните три години. Следва да се отбележи, че в Пазарджишка област броят на заетите се увеличава 2.5 пъти.

Фиг. 32 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В ЮЖЕН ЦЕНТРАЛЕН РАЙОН ПО РЕГИОНИ, (2008-2011)

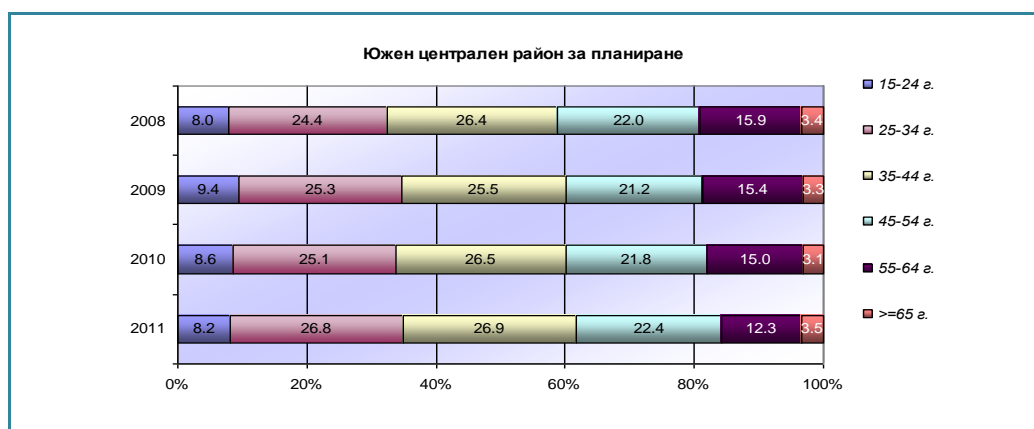


Източник: НОИ.

Във възрастовата структура на заетите в Южен централен район няма съществени изменения през 2011 г. Най-голям дял заемат работещите във възрастова група от 35-44 г. и 25-34 г. Намаляват заетите във възрастова група между 55-64 г. с 2.7%. Слабо изменение в посока

намаление има и в групата на възраст от 15 до 24 г. (0.4%), слабо се увеличава броят на заетите на възраст над 65 г. (с 0.4%).

Фиг. 33 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА ПО ВЪЗРАСТ В ЮЖЕН ЦЕНТРАЛЕН РАЙОН (2008-2011 г.), %



Източник: НОИ.

Пловдивска област е регионът, в който е концентрирано производството в сектора - над 85% от заетите в Южен централен район са съсредоточени в Пловдивски регион. Делът на Пловдивски регион от общо заетите в страната е 25% през 2011 г., т.е. с 2% повече в сравнение с 2010 г. (за сравнение през 2008 г. е 18%).

3. Югоизточен район. В Югоизточен район за планиране също намалява броят на заетите лица – спрямо 2008 г. с 28.3%, а в сравнение с 2010 г. – със 17.3%. Общият им брой е 18.2% от всички заети в страната, като делът им намалява в сравнение с 2010 г. с 4%.

Таблица 22 Брой на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” в Югоизточен район за планиране, 2008-2011 г.

Област	2008	2009	2010	2011
Стара Загора	999	908	926	862
Бургас	509	398	382	143
Ямбол	244	202	199	201
Сливен	180	165	168	180
Общо ЮИРП	1 932	1 673	1 675	1 386
Дял от общия брой за страната, %	22.1	20.7	22.1	18.2

Източник: НОИ.

Най-голям е броят на заетите в област Стара Загора – с дял от 62% от заетите в региона, като тенденцията е на намаляване на броя им за периода 2008-2011 г. Значително намаление има на заетите в област Бургас – от 509 през 2008 г. до 143 през 2011 г., което в абсолютна стойност е 366 или 3.6 пъти по-малко.

В Ямбол и Сливен няма значителни изменения в броя на заетите за четирите години.

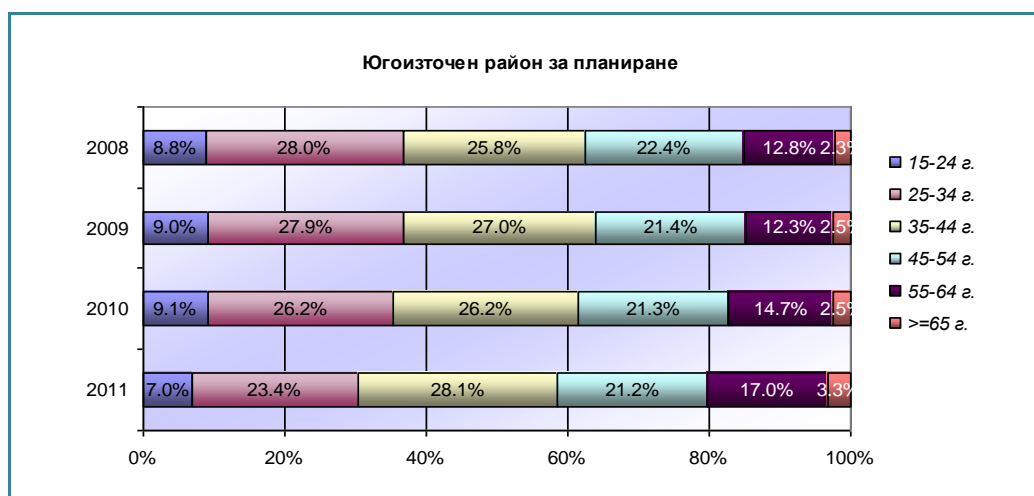
Фиг. 34 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ ПО РЕГИОНИ В ЮГОИЗТОЧЕН РАЙОН, (2008-2011)



Източник: НОИ.

Изменения има и във възрастовата структура на заетите – увеличава се броят на заетите на възраст между 35-44 г. с 1.9%, на възраст между 55-64 г. с 2.3% и на възраст над 65 г. – с 0.8%. Намаление има на заетите от 15 до 34 г., като заетите на възраст между 15-24 г. намаляват с 2.1%, а от 25-34 г. с 2.8%.

Фиг. 35 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА ПО ВЪЗРАСТ В ЮГОИЗТОЧЕН РАЙОН (2008-2011 г.), %



Източник: НОИ.

Тенденцията е за намаляване на броя на заетите в района, а във възрастовата структура се наблюдава увеличение на дела на заетите на възраст между 35-44 г. и 55-64 г. и над 65 г.

4. Северен централен район. В Северен централен район за планиране през 2011 г. броят на заетите нараства – в сравнение с 2008 г. с 16.3%, а в сравнение с 2010 г. – с 5.5%. Нарастване на заетите има в целия период, нараства и делът на заетите от общия брой заети в сектора – от 7.2% през 2008 г. до 9.6% през 2011 г.

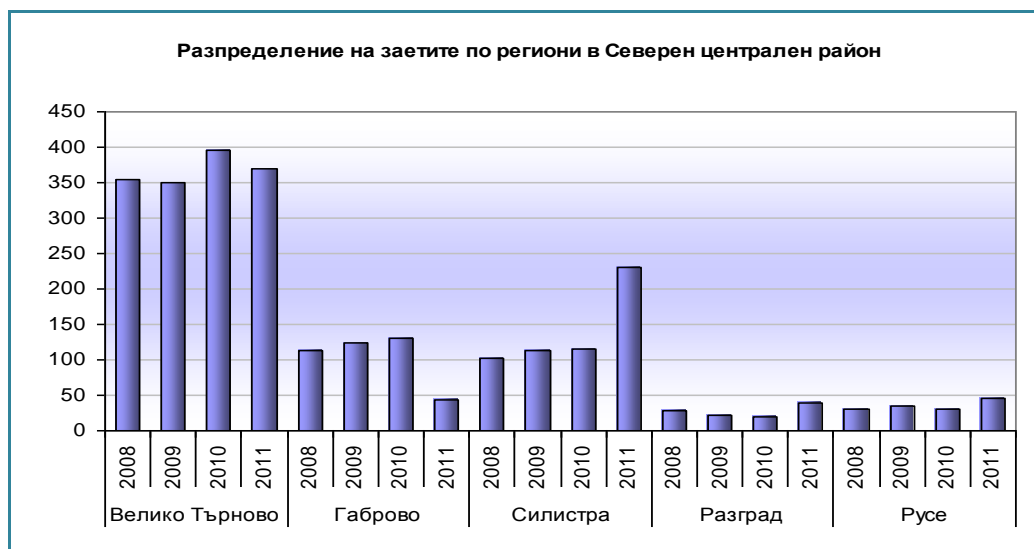
Таблица 23 Брой на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” в Северен Централен район за планиране, 2008-2011 г.

Област	2008	2009	2010	2011
Велико Търново	354	349	395	369
Габрово	112	123	131	43
Силистра	102	114	115	231
Разград	29	21	19	40
Русе	30	35	31	46
Общо в СЦРП	627	642	691	729
Дял от общия брой за страната, %	7.2	8.0	9.1	9.6

Източник: НОИ.

Най-голям е броят на заетите в област Велико Търново – 50.6% от всички заети в района, но за областта през 2011 г. е отчетено намаление на заетите спрямо 2010 г. с 6.6%. Намаление има и на заетите в Габровска област – спрямо 2010 г. с 67%. Нараства броят на заетите в Силистра, Разград и Русе, като увеличението в област Силистра е 2.3 пъти спрямо 2008 г. и 2 пъти спрямо 2010 г.

Фиг. 36 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ ПО РЕГИОНИ В СЕВЕРЕН ЦЕНТРАЛЕН РАЙОН, (2008-2011)

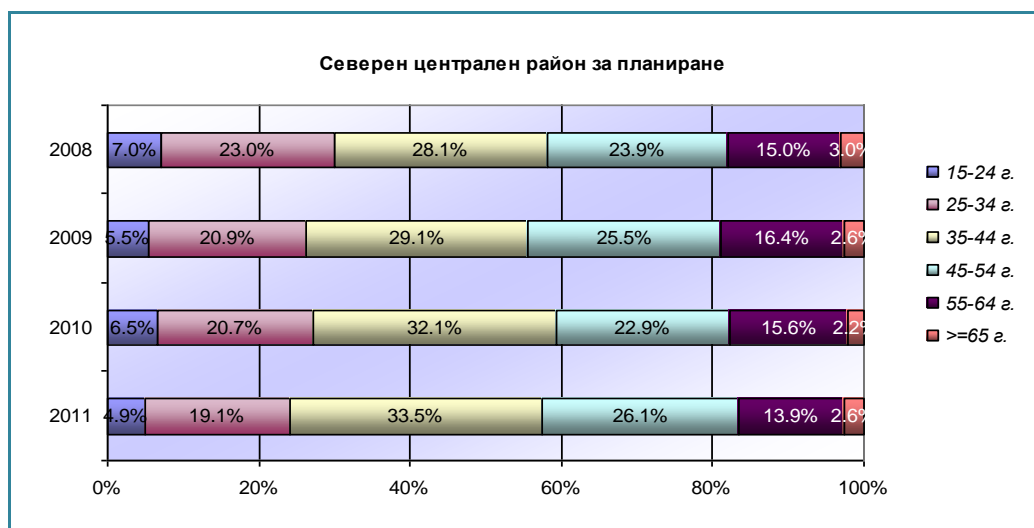


Източник: НОИ.

Във възрастовата структура също има изменения през 2011 г. – увеличава се броят на работещите на възраст между 35-44 г. с 3.4 пункта спрямо 2010 г. и с 5.4 пункта в сравнение с 2008 г. Увеличава се и броят на заетите на възраст между 45-54 г. с 3.2 пункта спрямо 2010 г. и с 2.2 пункта в сравнение с 2008 г. Слабо увеличение има и във възрастовата група над 65 г. – с 0.4 пункта в сравнение с 2010 г.

Намалява броят на заетите в групата от 15-24 г. с 1.6 пункта в сравнение с 2010 г. и с 2 пункта спрямо 2008 г., работещите във възрастова група между 25 и 34 г. намаляват в сравнение с 2010 г. с 1.6 пункта и в сравнение с 2008 г. – с 3.9 пункта.

Фиг. 37 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА ПО ВЪЗРАСТ В СЕВЕРЕН ЦЕНТРАЛЕН РАЙОН (2008-2011 г.), %



Източник: НОИ.

Общата тенденция е за увеличаване на броя на персонала в региона, с увеличение на работещите на възраст между 35-54 г.

5. Северозападен район. Трайно намалява броят на заетите в сектора в Северозападен район за планиране – спрямо 2008 г. с 42%, а в сравнение с 2010 г. с 40%. Намалението на заетите е за целия разглеждан период, както и намаление на делът на заетите от общия брой заети в сектора – от 6.9% през 2008 г. до 5.2% през 2011 г.

Таблица 24 Брой на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” в Северозападен район за планиране, 2008-2011 г.

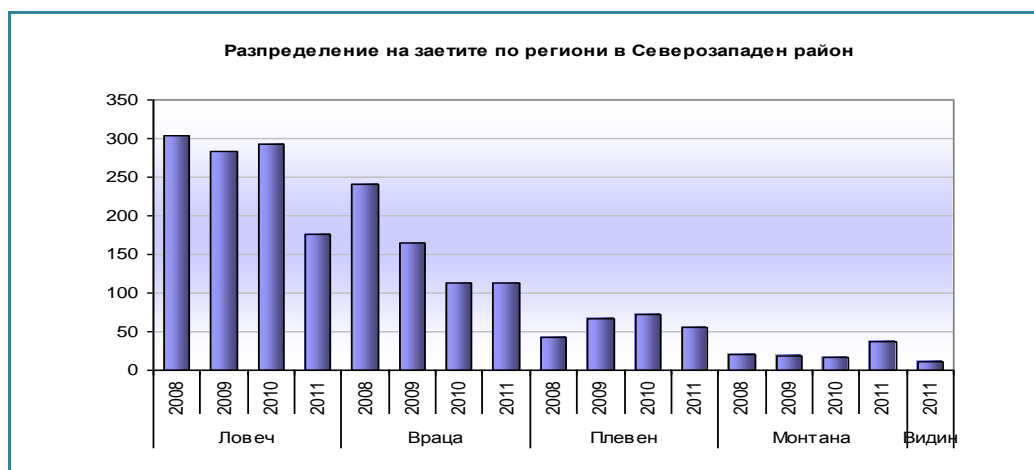
	2008	2009	2010	2011
Ловеч	304	284	293	176
Враца	240	164	113	113
Плевен	42	67	73	56
Монтана	21	18	17	37
Видин	-	-	-	11
Общо в СЗРП	607	533	496	393
Дял от общия брой за страната, %	6.9	6.6	6.5	5.2

Източник: НОИ.

Най-много са заетите в Ловешки регион (50% през 2008 и 45% през 2011 г. от заетите в сектора в региона) с тенденция на намаление. Броят на заетите във Враца се запазват на равнището на 2010 г., а в Плевен намаляват с 23.3% спрямо 2010 г.

През 2011 г. във Видинска област има представени предприятия, отчетели дейност в НОИ.

Фиг. 38 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ ПО РЕГИОНИ В СЕВЕРОЗАПАДЕН РАЙОН, (2008-2011)

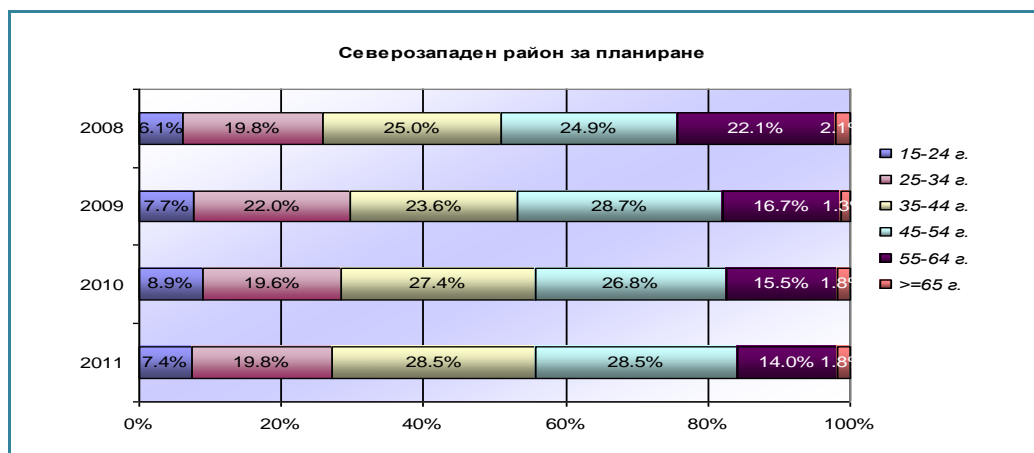


Източник: НОИ.

През 2011 г. броят на заетите намалява с 20.8% в сравнение с 2010 г., а спрямо 2008 – с 35.3%. Променя се и възрастовата структура на заетите – увеличава се делът на работещите на възраст между 35-44 години с 1.1%, работещите във възрастова група между 45-54 г. се увеличава с 1.1%, а между 45-54 г. с 1.7%.

Намалява делът на заетите на възраст между 15-24 г. с 1.5% и между 55-64 г. – с 1.5%.

Фиг. 39 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА ПО ВЪЗРАСТ В СЕВЕРОЗАПАДЕН РАЙОН (2008-2011 г.), %



Източник: НОИ.

6. Североизточен район. В североизточния район тенденцията на намаление на заетите лица е прекъсната – броят на заетите през 2011 г. се увеличава спрямо 2010 г. с 18%. Това увеличение се дължи на нарастване на броя на заетите в регион Варна с 36% и в регион Търговище с 22%.

В Шуменска област няма намаление на заетите, а в Добрич намалението е 4 пъти.

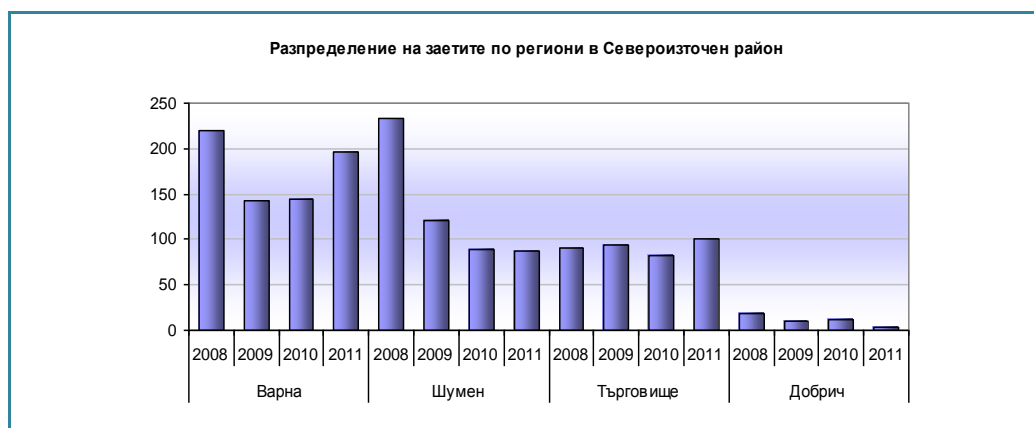
Делът на заетите в общия брой за страната е 5.1% през 2011 г., като в сравнение с 2009 г. нарастването е с 0.5 пункта, а спрямо 2010 г. – с 0.8 пункта.

Таблица 25 Брой на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” в Североизточен район за планиране за периода 2008-2011 г.

	2008	2009	2010	2011
Варна	219	142	145	197
Шумен	234	121	89	87
Търговище	91	94	82	100
Добрич	18	10	12	3
Общо в СИРП	562	367	328	387
Дял от общия брой за страната, %	6.4	4.5	4.3	5.1

Източник: НОИ.

Фиг. 40 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ ПО РЕГИОНИ В СЕВЕРОИЗТОЧЕН РАЙОН, (2008-2011)

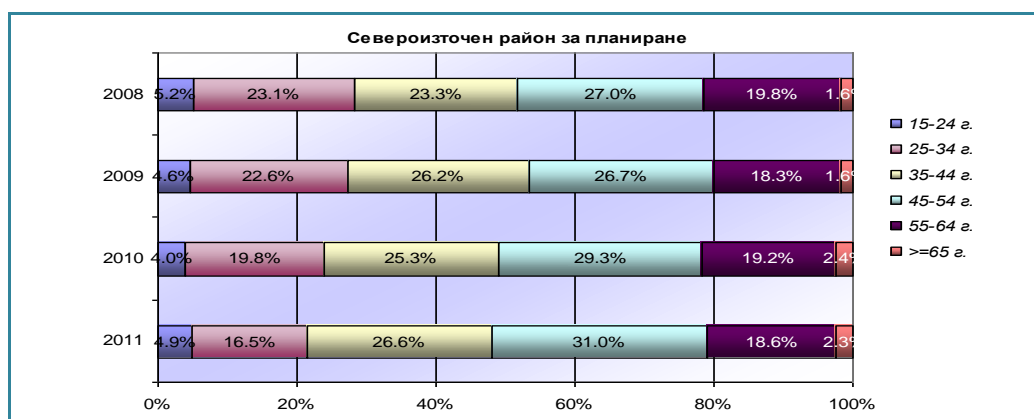


Източник: НОИ.

В структурата на заетите по възраст през 2011 г. най-голям е делът на работещите на възраст между 45-54 години, следва възрастова група на работещите между 35-44 години.

Делът на работещите във възрастовата група между 45-54 години е с 1.7% по-висок в сравнение с 2010 г., във възрастовата група между 35-44 години – с 1.3%, а на групата между 15-24 г. – с 0.9%. Намалява делът на заетите на възраст между 25-34 г. с 3.3% и на възраст между 55-64 г. с 0.6%.

Фиг. 62 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА ПО ВЪЗРАСТ В СЕВЕРОИЗТОЧЕН РАЙОН (2008-2011 г.), %



Източник: НОИ.

2.3.2. УМЕНИЯ И КВАЛИФИКАЦИЯ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА

В квалификационната структура на заетите в консервната промишленост най-голям дял имат професиите, **неизискващи специална квалификация** – за 2011 г., както и за 2010 г., делът на заетите в този клас персонал е 50%, а 2.5% са заетите без професионална група. Към тези работници изискванията са свързани с прости работи, неизискващи стриктно следване на определена технология – основно сортиране, пакетиране, почистване и експедиране на продукцията; прости работи, свързани с поддръжка и ремонт; товарене и разтоварване на ръка.

Делът на **квалифицираните работници** е 13.5% за 2011 г., 11.6% за 2010, за 2008 и 2009 – 12.2%. Наблюдава се леко увеличение с 1.9% в този клас за 2011 г. в сравнение с 2010 г. В този клас работещи професиите в сектора са свързани с производството на плодови, зеленчукови и други консерви, както и механици и монтьори на промишлени и селскостопански машини и оборудване; електромеханици и електромонтьори.

Групата на **машинни оператори и монтажници** заема 10.7% от заетите в сектора, което е с 0.9% по-малко в сравнение с 2010 г. Професиите в сектора, които са включени в този клас, основно са машинни оператори в обработката на плодове и зеленчуци; водачи на моторни превозни средства (леки автомобили) и водачи и оператори на открити товарни платформи с повдигащи устройства.

Делът на **специалистите и техниците** е около 7% от общия дял. Няма промяна в сравнение с 2010 г. в този клас. Основните професии са технически и търговски представители; други техници и технолози.

Анализът на квалификационната структура на заетите за 2011 г. в консервната промишленост показва, че продължава тенденцията от предходните години по-голямата част от персонала да е неквалифициран – за 2011 г. делът им е 52.3%, а за 2010 г. 52.2% – половината от заетия в сектора персонал не е квалифициран - за целия сектор делът на заетите без всякаква квалификация за 2010 г. е 52% от общия брой. Разпределението на останалите 48% е следното:

- 28.3% – квалифицирани работници;
- 22.5% – машинни оператори и монтажници;
- 14.5% – техници и приложни специалисти;
- 13.2% – административен персонал;
- 8.4% – ръководители;
- 7.7% – персонал, зает с услуги, търговия и охрана;
- 5.4% – аналитични специалисти.

В сравнение с 2010 г. увеличения има в следните класове:

- делът на квалифицираните работници се увеличава с 1.3%;
- техници и приложни специалисти – с 0.5%;
- персонал, зает с услуги, търговия и охрана – с 3.3%.

В останалите класове има намаление:

- машинни оператори и монтажници – с 1.7%;
- административен персонал – с 2.6%;
- ръководители – с 0.1%;
- аналитични специалисти – с 0.8%.

През 2011 г. 39% от заемащите ръководни длъжности, са на възраст между 35-44 години, за разлика от 2010 г., когато този дял е 31%.

В групата на аналитичните специалисти през 2011 г. най-много са 35-44 годишните – 33% от общия им брой, както и през 2010 г.

В клас техници и приложни специалисти най-много са заетите на възраст между 25-34 г. – 33%.

Сред административния персонал в тази възрастова група (25-34 г.) са 28.5%, 30.3% са във възрастовата група на 35-44 годишните.

В класа на квалифицираните работници, заетите на възраст между 35-44 г. са 26.4% от общия им брой, а в група 29%.

Потвърждава се изводът от миналата година, че във всички категории персонал най-много са заетите на възраст между 25-44 г.

Таблица 26 Квалификационна структура на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” съгласно Регистъра на осигурените лица към м. декември 2011 г., според класовете на заеманите длъжности (НКПД)

	Категория персонал	15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	Общо	Дял,%
1	Ръководители	2	37	119	83	50	13	304	4.0
2	Аналитични специалисти	3	49	65	45	32	3	197	2.6
3	Техници и приложни специалисти	21	172	152	104	62	13	524	6.9
4	Административен персонал	23	136	145	110	60	4	478	6.3
5	Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	22	70	64	50	55	19	280	3.7
6	Квалифицирани работници ¹⁷	76	202	271	297	155	25	1 026	13.5
7	Машинни оператори и монтажници	47	195	256	190	117	11	816	10.7
8	Професии, неизискващи специална квалификация	346	884	964	841	607	148	3 790	49.8
9	Без професионална група	6	17	64	66	35	2	190	2.5
	Общ брой заети	546	1 762	2 100	1 786	1 173	238	7 605	100.0
	Дял, %	7.2	23.2	27.6	23.5	15.4	3.1	100.0	

Източник: НОИ.

¹⁷ Тъй като броят на квалифицираните работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство в консервната промишленост са пренебрежимо малко, техният брой е включен към Клас 7 „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии”. За 2009 г. техният брой е 16, за 2010 г. – 6, а за 2011 г. – 66.

Фиг. 41 КВАЛИФИКАЦИОННА СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” (2008-2011)



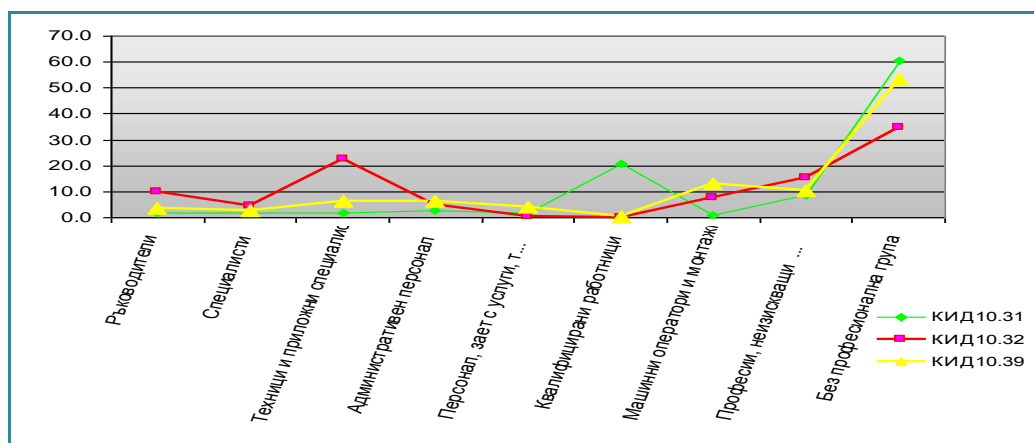
Източник: НОИ.

Най-голям дял от заетите в категория „Професии, неизискващи специална квалификация”, има в подсектор „Преработка и консервиране на картофи” (дял от 60.3%). Квалифицираните работници са с дял от 20.7%, а оператори на машини – 8.6%.

В подсектор „Преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци, без готови ястия” делът на професиите без специална квалификация е 53.1% от заетите. Дяловете на квалифицираните работници и оператори е съответно 13.1 и 10.5%.

Най-малък дял на заетите с професии без специална квалификация има в подсектор „Производство на плодови и зеленчукови сокове” – 35%. Броят на приложните специалисти и техници заема 22.5% от общия дял заети, машинните оператори са 15.3% от заетите, а делът на квалифицираните работници е 7.5%. Квалификационната структура на заетите показва най-голям дял на специалисти, техници, машинни оператори, квалифицирани работници в предприятията, произвеждащи плодови и зеленчукови сокове.

Фиг. 42 КВАЛИФИКАЦИОННА СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” ПО ПОДСЕКТОРИ (2011)



Източник: НОИ.

Разпределението на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” по класове на заеманите длъжности по НКПД и подсектори по КИД-2008 за периода 2008-2011 г. са представени в следващата таблица.

Таблица 27 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” ПО КЛАСОВЕ НА ЗАЕМАНИТЕ ДЪЛЖНОСТИ ПО НКПД И ПОДСЕКТОРИ ПО КИД-2008, 2008-2011 г.

Подсектори на КИД-2008 / класове на НКПД ¹⁸	Брой заети по класове на НКПД (категория персонал)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	Общо
2008 г. – общо	327	279	558	683	113	1 026	1 068	4 706	8 760
10.31 Преработка и консервиране на картофи	7	6	13	9	2	30	25	145	237
10.32 Производство на плодови и зеленчукови сокове	47	48	149	37	2	28	138	181	630
10.39 Преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци, без готови ястия	273	225	396	637	109	968	905	4 380	7 893
2009 г. – общо	302	247	502	617	166	1 101	982	4 152	8 069
10.31 Преработка и консервиране на картофи	6	1	7	6	13	12	13	115	173
10.32 Производство на плодови и зеленчукови сокове	37	32	108	30	2	17	104	157	487
10.39 Преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци, без готови ястия	259	214	387	581	151	1 072	865	3 880	7 409
2010 г. – общо	302	230	495	573	162	983	883	3 965	7 593
10.31 Преработка и консервиране на картофи	2	0	2	3	1	6	9	84	107
10.32 Производство на плодови и зеленчукови сокове	28	23	69	15	0	28	66	106	335
10.39 Преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци, без готови ястия	272	207	424	555	161	949	808	3 775	7 151
2011 г. – общо	304	197	524	478	280	1 026	816	3 980	7 605
10.31 Преработка и консервиране на картофи	2	2	2	3	2	25	10	70	116
10.32 Производство на плодови и зеленчукови сокове	35	17	81	18	1	27	55	126	360
10.39 Преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци, без готови ястия	267	178	441	457	277	974	751	3 784	7 129

Източник: НОИ.

¹⁸ Класове по НКПД (1-Ръководители; 2-аналитични специалисти; 3-техници и други приложни специалисти; 4- админ.персонал; 5-персонал, зает с услуги на населението, търговията и охраната; 6-квалифицирани работници в селското, горското ..стопанство; 7-квалиф.производствени работници и сродни на тях занаятчии; 8-оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж)

Сравнявайки **квалификационната структура на заетите по статистическите райони за планиране** се вижда, че и през 2011 г. във всички райони делът на заетите с професии, неизискващи специална квалификация е най-голям – в Югоизточен район 58% от заетите са с професии, неизискващи специална квалификация, в **Северозападен и в Северен централен райони делът на заетите** с професии, неизискващи квалификация е **54%**, в Югозападния район - 53%, в Североизточния район и Южен централен район са по 49%.

В **Северозападния район за (СЗР) планиране** по данни на НОИ 14% от заетите в сектора са квалифицирани работници – в сравнение с 2010 г. броят им се е увеличил с 5%. Машинните оператори и монтажници са около 8% от заетите в района – в сравнение с 2010 г. има намаление от 2%. Делът на техниците и приложните специалисти е 9%, като в сравнение с 2010 г. делът им се е увеличил с 3%.

В **Северен централен район (СЦР)** най-голям дял имат машинните оператори и монтажници – 15% (изключвайки най-голямата група на заети с професии, неизискващи квалификация), като делът им спрямо 2010 г. се е увеличил с 4%. Следващата група са квалифицираните работници с дял от 9%, спрямо 2010 г. увеличението е с 3%.

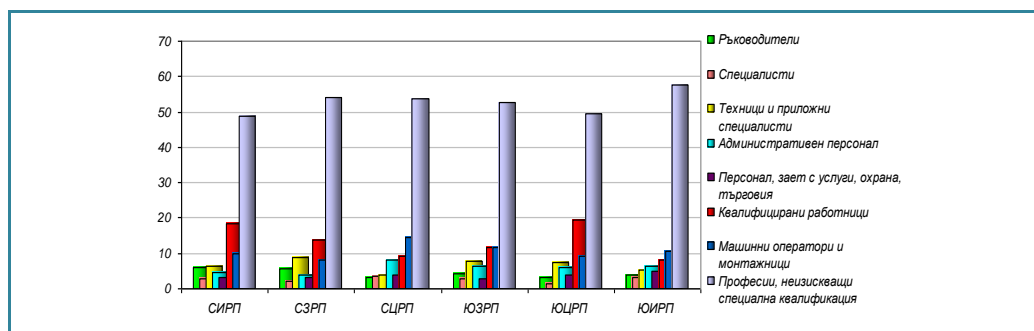
В **Североизточния район (СИР) за планиране** е най-голям делът на квалифицираните работници (изключвайки най-голямата група на заети с професии, неизискващи квалификация) – 19% от заетите в района и в сектора. В сравнение с 2010 г. увеличението е с 6%. Делът на машинните оператори и монтажници е 10% от общия дял на заетите в района, а спрямо 2010 г. този дял намалява с 4%.

В **Югозападен район (ЮЗР)** за планиране делът на работещите без професионална група и на професии, неизискващи специална квалификация е 53%. От останалите квалификационни групи най-голям е делът на работещите машинни оператори и монтажници и на квалифицираните работници – с по 12%. Този дял се запазва в сравнение с 2010 г.

В **Южен централен район (ЮЦР)** квалифицираните работници са с дял от 20%, който е най-голям в сравнение с другите райони за планиране. В сравнение с 2010 г. има увеличение с 1% на квалифицираните работници. Делът на машинните оператори и монтажници е 9% от заетите в региона и запазва делът си от 2010 г.

В **Югоизточен район (ЮИР)** за планиране машинните оператори и монтажници са 11% от заетите, като в сравнение с 2010 г. делът им намалява с 3%. Квалифицираните работници са 8% от заетите, като делът им в сравнение с 2010 г. намалява с 4%.

Фиг. 43 Квалификационна структура на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” по райони за планиране (2011)



Източник: НОИ.

Сравненията с 2010 г. показват, че няма съществена промяна в квалификационната структура на заетите в сектора – с 0.3% се увеличава дялът на работещите с професии, неизискващи специална квалификация, с 0.2% се увеличава дялът на техниците и приложните специалисти, с 0.6% се увеличава дялът на квалифицираните работници, с 1.6% – дялът на персонала, зает с услуги и охрана.

Намалява дялът на административния персонал – с 1.3%, на машинните оператори – с 0.9%, специалистите – с 0.4% и ръководния персонал – с 0.1%

Няма значителна промяна на квалификационната структура на заетите по райони.

Какво са отговорили анкетирания по отношение на квалификационната структура на заетите лица?

Резултатите от анкетата показват, че и в анкетирания предприятия дялът на работещите с професии, неизискващи специална квалификация е най-голям – 39.5% от персонала е в тази група.

От професиите, изискващи специална квалификация, най-голям дял заемат квалифицираните работници – 12.5% от заетите.

Разпределението на другите отговори е следното:

- техници и приложни специалисти – 11.8%,
- машинни оператори и монтажници – 11.5%,
- административен персонал – 10.9%,
- специалисти – 7.9%,
- ръководители – 5.9%.

2.3.3. РИСКОВИ ФАКТОРИ

Поради многото рискови фактори, влияещи върху здравето на работниците и безопасността при работа, при анализа на нормативната уредба в раздел 5 от настоящия анализ, специално внимание е обърнато на Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ). Той се прилага във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение, независимо от формата на организация, вида на собственост и основанието, на което се извършва работата или обучението.

В много от предприятията в сектора са внедрени и сертифицирани интегрирани системи за управление на качеството, включващи **BS OHSAS 18001:20002** – международно призната спецификация за **системи за управление на здравословните и безопасни условия на труд**. Стандартът следва структурата на ISO 14001 и поставя изисквания за ангажираност на висшето ръководство, за спазване на нормативните изисквания, предотвратяване на инциденти и злополуки, осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и непрекъснато подобрене. Системата се основава както на изискванията на самата спецификация, така и на законодателната база, отнасяща се до конкретното производство на продукт или услуга в предприятието. Елементите на системата включват политика и ангажираност; идентификация

на опасностите, оценка и контрол на риска; законови изисквания; цели и програми, организация и персонал, обучение, комуникация и консултации; документи и записи; оперативен контрол, готовност за извънредни ситуации, наблюдение и измерване, разследване на инциденти и злополуки; коригиращи и превантивни действия, одит и преглед от ръководството.

Начинът, по който една организация или предприятие спазва разпоредбите на законовите и подзаконовите нормативни актове и европейско законодателство, може да има положителен или отрицателен ефект върху имиджа на тази организация или предприятие в обществото.

Определянето и анализът на рисковете представляват продължителен и повторяем процес. Този процес е ключов елемент за една ефективна система за вътрешен контрол.

Постигането на определени резултати от една организация може да бъде повлияно от вътрешни или външни фактори. Тези фактори от своя страна могат да имат влияние върху реализирането на основните цели, върху подцелите, както и върху неформално определените цели. Рисковете се увеличават, в случай че целите на организацията се различават от постигнатите такива през предходни периоди. В повечето случаи съществува една основна цел за стабилност и несъществени промени, въпреки че не винаги една такава цел е явна или отразена и утвърдена в писмена форма. Същевременно това не означава, че подобна цел не носи вътрешни и външни рискове.

Независимо дали една цел е формално или неформално определена, процесът за оценка на рисковете би трябвало да взема под внимание възможните рискове. Необходимо е всички рискове да бъдат определени.

Определянето на рисковете е един постоянен процес, който обикновено започва с планирането на дейността и продължава през отделните етапи от реализацията на тази дейност. В повечето случаи е по-полезно рисковете да бъдат определяни в контекста на конкретни ситуации, а не да се разчита изцяло на развитието на рискове, които вече са били определени в предходни периоди.

Рискови фактори могат да бъдат:

а) Външни фактори:

- развитието на технологиите – може да има влияние върху характера и напредъка на научната и развойна дейност, или да наложи промени по отношение на закупуването на материални запаси и осигуряването на ресурси;
- развитието на даден продукт или производствения процес могат да бъдат повлияни от нуждите и очакванията на съответните клиенти, потребители, трети лица;
- конкурентни предприятия могат да наложат промени в търговски или други условия;
- приемането на нови законови и подзаконовите нормативни актове или стандарти може да предизвика промени и предприемане на нови политики и стратегии;
- катастрофи или подобни могат да наложат необходимостта от изготвянето на планове за действие в условията на извънредни ситуации;

- икономическото развитие може да окаже влияние върху управленските решения, свързани с осигуряването на финансови средства, инвестиции и развитие на упражняваната дейност.

б) Вътрешни фактори:

- временното нефункциониране на информационните системи може да има негативно влияние върху дейностите на дадена организация;
- професионалният опит и компетентността на персонала, качеството на методите за обучение и стимулиране на персонала може да имат влияние върху разбирането на необходимостта от изграждане на система за вътрешен контрол;
- промени в отговорностите на ръководството могат да имат влияние върху начина, по който една или друга контролна процедура ще функционира;
- характерът на дейностите, както и възможностите за достъп до активите могат да имат влияние върху защитата на тези активи.

Определянето на вътрешните и външни рискови фактори е необходимо за целите на една ефективна оценка на рисковете.

След като са идентифицирани рисковете, е необходимо те да бъдат анализирани, както на ниво предприятие, така и на ниво отделни операции и дейности, като се следват следните етапи:

- оценка на последиците от риска;
- оценка на вероятността от настъпване на риска;
- вземане под внимание на начина, по който рискът ще бъде управляван, т.е. оценка на мерките, които следва да се предприемат.

След анализирането на риска, е необходимо да се определи начина, по който ще бъдат управлявани тези рискове. Мерките, които могат да бъдат предприети с цел минимизиране на последиците или вероятността от настъпване на даден риск, включват поредица от управленски решения. Понякога предприетите мерки може да предотвратят настъпването на риска или да минимизират последиците от него в случай на неговото реализиране.

Анализът на риска е най-ефективен тогава, когато позволява идентифициране на всички ключови за дейността операции и процедури, които включват възможността за настъпване на съществени потенциални рискове.

Управлението на риска е непрекъснат процес, който трябва да е неразделна част от управленския процес като цяло.

2.3.4. НОВИ РАБОТНИ МЕСТА – ХАРАКТЕРИСТИКИ И КАЧЕСТВО

Откриването на нови работни места е една от най-големите задачи и предизвикателства за икономиката в момента. За целта държавата се нуждае от инвестиции, но този процес доста се забавя и спъва процеса на откриване на нови работни места, особено в период на криза, когато нараства безработицата и се оскъпява труда. От гледна точка на въздействието върху заетостта и работната сила, техническият прогрес причинява безработица в едни от своите измерения, а

в други при производство на нова продукция и услуги предизвиква откриване на нови работни места и нарастване на заетостта. Може да се посочи, че развитието на техниката и технологиите е причина за структурна безработица и същевременно е причина за повишаване на заетостта и откриването на нови работни места.

Според последните данни от АЗ през юли 2012 г. на работа са постъпили над 18 хил. души, което на годишна база е с около 4 хил. повече. Причината е в по-големия брой започнали работа на първичния пазар и по схеми на Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси” (ОП „РЧР”), в резултат на **активната дейност на трудовите посредници от бюрата по труда:** на първичния пазар те са със 785 лица повече, а по схеми на ОП „РЧР” и основно по програми за заетост на работа са постъпили с 3754 лица повече. По насърчителните мерки от Закона за насърчаване на заетостта през месеца са започнали работа 123 лица. Равнището на безработица през юли е 10.8%. В бюрата по труда на първичния пазар са заявени 9790 работни места или с 643 места повече на годишна база, като от тях от частния сектор са заявени 6647 места. Най-много свободни работни места в бюрата по труда са от преработващата промишленост (2786) и от търговията (1566).

Създаването на нови и качествени работни места е основната цел на Европейската комисия. Инициативата „Програма за нови умения и работни места” има за цел по-добро предвиждане на бъдещите потребности от умения, постигане на по-голямо съответствие между уменията и нуждите на пазара на труда и изграждане на по-тясна връзка между сферите на образованието и труда. Чрез тази инициатива Комисията ще помогне на ЕС да постигне своята цел в областта на заетостта за 2020 г. – **75 % заетост на населението в трудоспособна възраст (20-64 години)**. Започнала през 2010 г., тя е част от общата стратегия на Европейския съюз „Европа 2020“ за насърчаване на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж през следващите 10 години и след това.

Програмата следва да допринесе за постигане на целите на ЕС за намаляване на нивото на преждевременно напускащите училище на под 10 %, за участие на поне 40 % от младежите във висшето образование или еквивалентно професионално обучение, както и за намаляване до 2020 г. с поне 20 млн. на броя на хората, живеещи или рискуващи да попаднат в условия на бедност и социално изключване.

Програмата включва гъвкавост и сигурност, качество на работните места, условия на труд и създаване на работни места. Развитието на умения е една от четирите основни области на тази инициатива.

Заетостта да достигне 76 % през 2020 г.¹⁹ е една от целите, обсъждани по време на Съвета за икономическо развитие и социални политики към президента през м. юни. Насърчаване на борбата с бедността и предоставяне на различни иновативни методи за търсене на работа, преквалификация и мобилност в рамките на страната с цел намиране на подходящото работно място, също е една от основните цели. **Инвестициите в нови умения и нови работни места са от ключово значение** за страната ни, а целта да се вдигне равнището на заетостта до 76 на сто до 2020 г. е определена като „амбициозна”.

Българските предприятия трябва да получат повече възможности да осигурят нужното обучение за своите работници и служители. Такива възможности трябва да бъдат дадени и на

¹⁹ http://www.lev.bg/view_article.php?article_id=62957.

самите работници и служители. Това изисква институциите на пазара на труда да са в състояние по-бързо, точно и надеждно да прогнозирают потребностите на икономиката от работна сила с определена квалификация.

В сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ необходимостта от разкриване на нови работни места в повечето случаи е свързана със сезонния характер на работа на предприятията в сектора.

По данни от проведената анкета, 47% от анкетираните споделят, че през последните две години са открили нови работни места, 27% са отговорили, че не са откривали нови работни места, неотговорилите също са 27% от всички анкетирани. Отговорилите споделят, че новите работни места са разкрити за следните длъжности и професии:

- технолог;
- специалист качество;
- специалист маркетинг;
- мениджър екип;
- организатор продажби;
- майстор;
- опаковач;
- оператор производство;
- работник в склад.

Като кратко описание на някои от тези длъжности може да се посочи следното:

а) **Технолози**²⁰ – това са специалистите по технология на производството (обикновено в определен производствен отрасъл). Посочените специалисти:

- контролират спазването на технологията на производството и работата на оборудването, инструментите, екипировката и приспособленията; участват при анализиране на качеството на продукцията; участват при внедряване на нови изделия или технологии, ново оборудване, нови инструменти и екипировка, контролират качеството на настройване, пренастройване и ремонта на оборудването и спазването на технологичната дисциплина; организират осигуряването на материали, заготовки и детайли; разработват предложения за усъвършенстване на технологичното равнище на производството;
- участват при обучението и повишаване квалификацията на работниците и служителите при усвояване на нови техника и технология; отговарят за състоянието на действащите правила, норми и инструкции по технологията на производството; отговарят за безопасността на труда и противопожарната безопасност при технологичните процеси на производството.

Технолозите трябва да познават:

- нормативните актове и стандарти за технологичните и качествени характеристики на производството; реда и изискванията за извършване на технологични замени на

²⁰ account-bg.info.

суровини и материали; нормативните изисквания за охрана на труда и противопожарна охрана;

- компютърните и други автоматизирани системи за извършване на технологичен контрол на производството.

б) Специалисти по качество.²¹ Тези специалисти:

- ръководят, организират, осъществяват предварителен, текущ и последващ вътрешен контрол, контрол по спазване на управление на документи и записи, производствен контрол, управление на несъответстващ продукт, преглед на запитвания, оферти и договори;

Специалистите по качество следва да познават:

- оперативните документи; компютърни системи за производствена дейност;
- редът и условията при осъществяване на вътрешен контрол; основни положения за трудова дисциплина.

в) Специалисти по маркетинг и реклама, които:

- се занимават с откриване на клиенти, препоръчват кои са най-подходящите цени; къде и как да се продават фирмените продукти; техните задачи са свързани и с ангажименти да наблюдават как се променя средата, в която работят и какви са последиците от тези промени.

г) Мениджъри продажби, чиито основни функции включват:

- ръководят екип от търговски представители и сътрудници в подпомагащия офис; контролират и подпомагат екипа си при консултацията и информационното обслужване на клиенти на фирмата, включително за дейността, асортимента, условията и процедурите за предоставяне на стоките; контролират и подпомагат популяризирането и демонстрацията на нови стоки на място, при клиента; контролират и подпомагат осъществяването на директни продажби на стоки на клиенти;
- съдействат при решаване на рекламации на стоките; наблюдават и се стремят към запазване клиентите на фирмата; осъществяват дейността си при стриктно спазване на всички процедури на работодателя, свързани с длъжността му.

2.3.5. НОВИ ПРОФЕСИИ

Съвременните технологии доведоха до големи промени, свързани с професиите. Тенденциите на пазара на труда в света и в България са пряко свързани с тези промени – необходими са нови професии, които ще помогнат да се адаптира бизнеса по-успешно към новите реалности. Длъжностите през следващите години ще са нови по съдържание, с повече функции и с по-различни задължения и отговорности.

Новите професии в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ ще бъдат свързани основно с промените, свързани с начина на хранене, навлизането на биопродуктите,

²¹ Пак там.

с **новите хранителни опаковки**, необходими за опаковане и съхранение на хранителните продукти. Имената на новите професии, също могат да бъдат нови или дори странни, но във всички случаи ще са полезни за хората. Като нови професии се очертават:

- **Диетолози** – те съветват и обучават хората относно ефектите на храната върху хранителния режим и здравето. В България дипломиран диетолог може да стане само лекар защитил специалност „Хранене и диететика“.
- **Агроеколози** – това е дял от общата екология, със съществено място за развитието и организацията на аграрното производство. Тази наука изследва агроекосистемите, същевременно тя е сред аграрните науки с изключително значение за развитието на съвременното аграрно производство (от тази учебна година в Професионалната гимназия по лозарство и винарство в Плевен ще бъде създадена паралелка, в която учениците ще се подготвят в областта на биоземеделieto и биопродуктите) (Институт по биоземеделие и агроекология²²).
- **Техник-технолог по контрол на качеството и безопасност на храни и напитки** също е сравнително нова професия, въведена в Списъка на професиите във връзка с европейските изисквания за производство на храните и тяхната безопасност. Всички системи за контрол на качеството – HACCP, ISO 9001; 2000 и др. изискват специално обучено лице, което да извършва контрол на съответствието на качествените показатели на приеманите суровини, материали и готови храни с изискванията на единните европейски стандарти.
- Професията **биотехнолог** също е нова професия, която може да се реализира във всички видове ферментационни и биопроизводства, при които се прилагат микробиологични и физикохимични анализи, в пречиствателни станции за отпадни води, специализирани и контролни лаборатории за технологичен и микробиологичен контрол.
- **Еколог** – дейността на еколозите е свързана с изследвания и проучвания с цел идентифициране и премахване на източници на замърсявания или рисковете от потенциални такива, които засягат околната среда или здравето на населението. Използвайки познанията си в различни научни области, екологът синтезира и изучава извлечените данни, за да предприеме адекватни действия. Професията еколог също е сравнително нова професия, която може да се реализира във всички производства, където се осъществява контрол върху състоянието на околната среда. Използвайки познанията си в различни научни области, екологът събира, синтезира и изучава извлечените данни, за да предприеме адекватни действия с цел да идентифицира и премахне източниците на замърсявания или рисковете от потенциални такива, които засягат околната среда или здравето на населението. Той осъществява контрол върху прилагането на нормативните актове и налагането на санкции в случаите на констатирани нарушения. Той извършва оценка на съществуващи съоръжения за пречистване на промишлени отпадни води, проектиране, експлоатация и поддръжка на природозащитни съоръжения.

²² <http://www.ldvacademy.com/page/53>

Само 27% от анкетиранията са отговорили, че очакват да се появят нови професии в сектора, в резултат от технологични, иновационни и организационни промени в сектора, включително и от използването на нови материали, продукти и услуги.

Основно новите професии ще са свързани с новите материали, които се използват при опаковане на храните с цел тяхното запазване.

Очакванията са и за навлизане в производството на професии, като: еколог и свързани с отглеждането, преработката, консервирането и съхранението на биологични продукти (биоземеделие).

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

Данните на Националния осигурителен институт показват, че към края на 2011 г. в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” развиват дейност 279 предприятия и те са предоставили информация за осигурени лица.

Средният осигурителен доход на заетите в сектора е 510 лв., като е най-голям през периода 2008-2010 г. (най-малък е бил през 2010 г.) В отделните подсектори (класове) най-висок среден осигурителен доход имат заетите, произвеждащи плодови и зеленчукови сокове, като той е с 44% по-висок от средния осигурителен доход в другите подсектори.

Сезонната (временна) заетост в сектора продължава да е основен проблем – месечното разпределение на броя на заетите за 2011 г. показва увеличение през месеците юни, юли, август, септември, октомври и ноември, като пикът е през септември.

Заетите в сектора са в трудово-активна възраст – и през 2011 г. във възрастовата структура най-голям дял имат заетите на възраст между 35-44 години – около 28% от заетите в сектора, като спрямо 2010 г. има увеличение от 1%. Броят на заетите на възраст между 25-34 години е около 23%, т.е. намалява с 2% в сравнение с предходната година. Заетите на възраст между 45 и 54 г. са 23%, като толкова е бил този дял и през 2010 г. Наличието на персонал на възраст от 35 до 54 г. (51% от всички заети) в сектора показва, че има наличие на служители, познаващи технологичните процеси в сектора, с опит и знания. В сектора има и потенциал от млади хора, които биха могли да бъдат насочвани към повишаване на професионалната си квалификация или за придобиване на такава.

Няма промяна в разпределението на заетите в сектора по пол – по-голям дял имат жените, който както и през 2010 г., е 56%. Само при възрастовата група над 65 години делът на мъжете е 68%.

Като обща тенденция може да се отбележи, че няма промяна в броя на заетите през 2011 г. спрямо 2010 г. – увеличението е много малко (0.2%). Спрямо 2008 г. броят на заетите е по-малък с 13.2%.

От заетите в сектора 62% са концентрирани в Югозападен и Южен район за планиране. Продължава тенденцията на увеличение на заетите в Северен централен район, като спрямо

2010 г. увеличението е с 5.5%. В Северозападен район продължава намалението на работната сила като спрямо 2010 г. намалението е с 20%, а в сравнение с 2008 г. – с 35.3%.

Трябва да се отбележи, че през 2011 г. в Пловдивска област заетите са се увеличили в сравнение с 2010 г. с 6.7% пункта. Над 85% от заетите в сектора са съсредоточени в Пловдивска област, като делът на заетите от консервната промишленост в областта от общо заетите в страната през 2011 г. е 25%.

Увеличение на заетите има и в Благоевградска област с 2.6% пункта. В област София-град заетите намаляват с 3.2% пункта, а в област Стара Загора няма промяна. Областите Монтана, Кърджали, Видин и Добрич остават с най-малко заети.

Анализът на квалификационната структура на заетите в консервната промишленост показва, че и през 2011 г. половината от зетия в сектора персонал не е квалифициран – в квалификационната структура на заетите най-голям дял имат професиите, неизискващи специална квалификация – както и през 2010 г., и за 2011 г. 50% от заетите са в този клас персонал, а 2.5% са заетите без професионална група.

Нараства делът на квалифицираните работници в сектора – в сравнение с 2010 г. с 1.9%. В този клас, най-често срещаните в сектора професии, са свързани с производство на храни – производство на плодове, зеленчукови и други консерви. Групата на машинни оператори и монтажници заема 10.7% в структурата за 2011 г., което е с около 1% по-малко в сравнение с 2010 г. Това са оператори в обработката на плодове и зеленчуци, водачи на електрокари, шофьори.

Няма значителна промяна на квалификационната структура на заетите по райони.

Външни рискови фактори, които могат да повлияят върху развитие на предприятията от сектора и да предизвикат промени и предприемане на нови политики и стратегии, могат да бъдат: развитието на технологиите чрез влияние върху характера и напредъка на научната и развойна дейност; развитието на даден продукт може да бъде повлияно от нуждите и очакванията на клиенти или потребители; конкурентни предприятия, които могат да наложат промени в търговските условия; приемането на нови законови и подзаконови нормативни актове или стандарти; природни бедствия; икономическото развитие може да окаже влияние върху различни управленските решения.

Професионалният опит и компетентността на персонала, качеството на методите за обучение и стимулиране на персонала също са от рисковите фактори, които могат да имат влияние върху разбирането на необходимостта от израждане на система за вътрешен контрол.

2.4. ПРОГНОЗИ ЗА РАЗВИТИЕ НА СЕКТОРА, ПРОМЯНА НА ТЕХНОЛОГИИТЕ И ОРГАНИЗАЦИОННАТА СТРУКТУРА ЗА ПЕРИОДА 2014-2020 г.

При производството на по-голямата част от българските консервирани храни се използват традиционни щадящи технологии, без използване на консерванти, запазващи естествените качества на продуктите. Прилагат се традиционни рецепти, насочени към вкуса на

потребителите. Много от предприятията имат възможност да работят и по рецептури на клиента.

Предприятията разполагат със **съвременни технологии** за производство в целия производствен цикъл, в това число производствени линии, съоръжения за изваряване под вакуум и стерилизация. Те разполагат със собствени производствени бази, повечето от тях са локализирани в селскостопански райони в близост до площите със зеленчуци и плодове. Те са оборудвани и със специализирани лаборатории за физикохимичен анализ за извършване на непрекъснат контрол на качеството на произвежданите продукти. Контрол се осъществява по целия производствен цикъл – от постъпването на суровините на входа, през първична обработка, на всички производствени и технологични операции, на различни специализирани процеси, в процеса на измиване, при складиране и експедиция на готовата продукция.

Развитието на технологиите в сектора са подчинени главно на основните цели за подобряване на санитарно-хигиенни условия на производство, разработване и внедряване на европейските стандарти за качество.

Предприятията трябва да усвояват новите технологии, като технологии за охлаждане и замразяване, за дълготрайно съхраняване на плодовете и зеленчуците, за внедряване на технологични линии за консервиране, съответстващи на европейските стандарти. В тази насока преработвателните предприятия разчитат на финансовата помощ на ЕС по Програмата за развитие на селските райони.

По-голямата част от продуктите, произвеждани в сектора, са с изключително дълъг **жизнен цикъл**. Повечето от продуктите са купувани от няколко поколения българи – такива продукти са лютеница, кетчуп, компоти, сладка, мармалади и конфитюри, и други.

Жизненият цикъл на продукта е концепция в маркетинга, и касае не конкретна стокова единица, а в по-общ план продукта като разновидност на определена продуктова линия. Графично понятието се изразява посредством крива на продажбите, в която отчетливо се открояват четири различни фази: въвеждане (внедряване) на пазара, пазарен растеж, зрялост, и спад. Твърдението, че даден продукт има жизнен цикъл се обосновава от това, че: продуктите имат ограничен живот; продажбите преминават през няколко етапа, като всеки представлява различни предизвикателства, възможности и проблеми пред търговеца; наблюдават се възход и спад на печалбата през различните етапи на продуктовия цикъл; продуктите изискват различни по структура и обем маркетингови, финансови, производствени стратегии и човешки ресурси във всяка фаза на жизнения цикъл. Поради сезонния си характер, за продуктите в сектора е характерна **крива с повторен цикъл**, която е типична за стоки със сезонен характер.

Предприятията от сектора непрекъснато се стремят да предлагат на пазара **нови продукти**. Процесът на създаване на нови продукти зависи от динамиката на развитието и изискванията на пазара. Компаниите, които не успяват да създадат нови продукти се подлагат на риск, защото с времето съществуващите продукти стават уязвими при променящите се потребности и вкусове на потребителя, новите технологии, скъсения жизнен цикъл на продуктите и увеличаващата се конкуренция. Но и разработката на нови продукти също носи след себе си значителен риск.

Разработването на нови продукти трябва да бъде непрекъснат процес в предприятията. Чрез новите продукти предприятията поддържат престижа си, разрешават някои от финансовите си проблеми като подобряване на паричния поток, печалбата и др., по-пълно използват технологиите, по-добра е конкурентоспособността им; запазват и разширяват пазарни дялове, запазват клиентите си.

Организационната и производствена структура на предприятията (включително и за предприятията от консервната промишленост) се решава още при проектирането и изграждането им, или при реконструкцията им. Изграждането на рационална структура е от особена важност за организацията на предприятията.

Организационната структура показва начина на организиране на управлението в предприятието. Съставът и съподчинеността на взаимосвързаните организационни звена, изпълняващи различни функции по управление на предприятието, се нарича организационна структура на предприятието. **Производствената структура** на предприятието зависи от предмета на дейност и присъщите технически, технологични, икономически и социални характеристики. Производствената структура трябва така да е организирана, че да осигурява най-добри резултати с най-малки разходи.

Производствената структура на управление обхваща **работните места**, на които се извършват основните процеси по създаване крайните продукти на предприятието, **производствения участък или цех** и др. Работното място е определената за един или група работници производствена площ и необходимите средства (машини, инструменти и др.), предназначени за изпълнение на дадена част от технологичния процес или определена технологична операция. Производственият участък е съвкупността от работни места, определени по технологичен признак (на тези работни места се изпълняват специфични технологични операции) или по предметен признак (изработват се различни изделия, готови за използване от потребителите). Цехът или производственото звено, представлява съвкупност от самостоятелни работни места и производствени участъци. Цеховете могат да бъдат основни, спомагателни, обслужващи, странични, допълнителни в зависимост от дейностите, които се извършват в тях. Всеки цех заема определена част от територията на предприятието и представлява съвкупност от технологично оборудване, посредством което се осъществява производствения процес. Той има технологична самостоятелност, но същевременно има зависимост и обвързаност с работата на другите цехове. Цехът притежава и организационна самостоятелност, но не притежава икономическа самостоятелност и не може да излезе извън рамките на предприятието като самостоятелна производствено-стопанска единица.

В основните цехове се изпълняват процесите, свързани с производството на продукцията, за която е предназначено предприятието, т.е. в основните цехове се произвежда продукцията, която определя отрасловата принадлежност на предприятието. Основните цехове могат да бъдат технологично структурирани, предметно структурирани или смесени. Технологично структурираните основни цехове са комплектовани с един и същ вид технологично оборудване, и изпълняваните технологични операции са еднородни. Технологичната структура е характерна за предприятия с единично и серийно производство с разнообразна и неустойчива номенклатура. Предметно структурираните основни цехове са специализирани в изготвянето на определен продукт, група еднородни продукти или части от тях. В този случай цехът е комплектован с разнородно технологично оборудване. Изпълняваните технологични

операции също са разнородни. Тази структура позволява движението на материалните ресурси да се организира по праволинейни и най-кратки маршрути и на тази основа да се механизира и автоматизира междуоперационния транспорт и да се повиши общата производителност на труда.

Спомагателните и обслужващи цехове трябва да създават условия за нормално протичане на производствения процес в основните цехове. Спомагателните цехове са цехове за паропроизводство, за производство на ел. енергия, инструменти ремонт на оборудването и др. Те произвеждат продукция, която се употребява в предприятието и в редки случаи се продава. В тях се изпълняват процесите за производство на продукция, необходима за изработването на основната продукция предприятието. Спомагателни цехове са: енергийният цех – за производство на необходимата в предприятието енергия; ремонтният – за извършване на ремонтните дейности; инструменталният – за изработване и поддържане необходимите инструменти, приспособления и т.н. Продукцията на спомагателните цехове се използва в самото предприятие.

Обслужващите стопанства са структурни поделения на предприятието, близки до цеховете по своето предназначение и характер. В тях се изпълняват процеси, обслужващи процесите в основните и спомагателните цехове. Такива са: складовото стопанство, което приема и съхранява материални ресурси и готова продукция, експедира готова продукция и т. н.; транспортното стопанство, което осъществява вътрешноцеховия и външния транспорт.

В страничните (или съпътстващи) цехове от отпадъчните материали от основните и спомагателните цехове се изработват стоки за широко потребление. В тях се произвежда продукция, чрез която се комплектова продукцията на основните цехове. Тази продукция няма самостоятелно значение, тя само допълва основната продукция на предприятието и се реализира с нея.

Всеки цех в зависимост от разчленяването на изпълнявания в него технологичен процес на съставните му части и степента на тяхното обособяване се подразделя на производствени участъци и линии. При голям обем на производството цехът може да има свои структурни подразделения – производствени линии, които са предметно специализирани и териториално обособени. Работниците изпълняват операции по произвеждане на продукцията или обслужват машините, апаратите и съоръженията на работните си места. Там са съсредоточени и се съчетават трудът на работника, средствата и предметите на труда, може да се изпълняват една или повече операции.

Работните места образуват структурата на производствения участък. Производствените участъци образуват структурата на цеха, а съотношението на основните, спомагателните, обслужващите и страничните цехове – структурата за предприятието. Правилната структура (независимо на кое звено) е свързана с изискванията за пропорционалност, взаимна обвързаност и икономичност.²³

Стратегиите за развитие на консервните предприятия са свързани с обновяване разнообразието на продуктите, подобряване на техните потребителски качества, подобряване

²³ <http://www.za-biznesa.com/management/proizvodsvena-struktura-na-predpriqtieto/>.

на технологиите и хигиената на производство и поддържане на ефективно и дългогодишно партньорство с техните клиенти.

Стратегиите са разработени главно по отношение **пазарното развитие на предприятията**: конкурентоспособност на пазара, запазване и увеличаване на пазарния дял. Пазарното развитие се постига чрез непрекъснато следене на новите технологии и модерни тенденции в консервната промишленост; обновяване и разширяване на асортимента от предлагани стоки. Добра реклама и предлагане на конкурентни цени с цел привличането на нови клиенти.

По отношение на **вътрешното развитие** на предприятията, стратегиите са свързани с подобряване на качеството и производителността на труда на предлаганите стоки. Подобряването на производителността на труда се постига чрез въвеждане в експлоатация на нови машини и оборудване, добре обучен и квалифициран персонал, подходящо стимулиране за работа и добра работна среда.

Усилията на предприятията са насочени към произвеждането на готова продукция, разработка на нови продукти, подходящи за реализация на **международните пазари**.

Някои от предприятията от сектора, които са загубили пазарни позиции по време на кризата, полагат усилия за възстановяването им, както и усилия за допълнително съкращаване на разходи, ориентиране към ограничаване на асортимента на продукцията, осигуряване на серийност и поддържане на постоянен обем на производството.

Повечето фирми от консервната промишленост са **конкурентоспособни на чуждите пазари**. Съществена роля за това имат качествените суровини, доставени от внос от европейските страни, както и подобряване качеството и на българските суровини. Роля за това има и непрекъснатото усъвършенстване и контрол на системите, гарантиращи постоянно качество на произвежданите продукти, подобряване технологията на производство чрез системи за мониторинг на различните параметри в критичните точки. По този начин предприятията запазват позициите си на международните пазари.

Усилията на повечето от предприятията от сектора са насочени към разработване на нови продукти, които да се превърнат в необходимост за потребителите и насочват усилията си към развойната дейност. При производствата си част от предприятията използват прогресивна технология с цел запазване достатъчно дълго време на хранителните и вкусовите стойности на продуктите.

Усилията на предприятията по отношение на инвестиционните дейности са насочени към обновяване на продуктите със собствени марки и разработване на нови, съобразно последните тенденции на развитие на продуктите.

За да работят добре в изключително силната конкурентна среда, предприятията трябва да предлагат вкусни и качествени продукти, чието производство трябва да се осъществява по всички европейски стандарти за качество и безопасност. При осъществяване на своите дейности, предприятията трябва да опазват околната среда и да полагат грижи за природата.

Предприятията трябва да имат и добре развита рекламна стратегия и система за стимулиране на продажбите.

Произвежданите продукти трябва да участват в панаири, изложения и др., организирани по линия на хранително-вкусовата промишленост.

За подобряване на качеството и производителността на предлаганите стоки, предприятията се стремят да наемат на работа квалифициран персонал с необходимия опит и стаж. Висококвалифицирани специалисти и професионалисти са необходими във всички сфери на производството, търговията, информационните технологии и финансите. За целта обучението и квалификацията на кадрите трябва да е планово организирана дейност като се правят планове за провеждане на обучения.

Прогнози за развитие

Световната финансова и икономическа криза оказва негативно отражение върху икономиката на България. Изминалите 2010 и 2011 г. бяха тежки за цялата консервна промишленост в страната. Бизнесът като цяло работи в трудни условия през 2011 г. поради последиците от световната икономическа криза, както и поради високата степен на конкуренция в отрасъла. Всяка една неблагоприятна промяна в общото макроикономическо развитие оказва и негативно влияние върху потреблението на хранителните продукти, вкл. и консервираните. **Като цяло, очакванията на мениджърите на консервните предприятия са за по-добра 2012 г. , въпреки финансово-икономическата криза.**

За контролиране на негативните влияния от икономическата криза, **основната мисия** пред мениджърите на предприятията, е да полагат усилия за производството на широка гама продукти с високо качество, които да осигурят пълноценна и здравословна храна.

Основните цели и задачи, които стоят пред консервните предприятия, са свързани с:

- оптимизиране на всички разходи чрез правилно планиране;
- оптимизиране на производителността на труда чрез закупуване на нови производствени мощности;
- инвестиции в нови ДМА;
- увеличаване на обема на произвежданата продукция;
- стъпване на нови пазари;
- задоволяване потребностите на клиентите с качествени, безопасни продукти;
- непрекъснато подобряване на дейността на компаниите;
- повишаване на нивото на технологична дисциплина;
- постоянна ангажираност за удовлетворяване изискванията на нормативните актове;
- непрекъснат стремеж към достигане на изискванията на световните стандарти за производство на продукти от консервната промишленост;
- непрекъснато модернизиране на технологичното оборудване и производствените помещения;
- развитие на иновационната и изследователската дейност по създаване на нови продукти, отговарящи на променящите се нужди на потребителите.

Тези задачи могат да се постигнат чрез финансиране на проекти по европейски програми, добра събираемост на вземанията, предпазливост и премерен риск. Изпълняването на поетите задачи може да доведе до „справяне с кризата“.

Пример за добра практика

Могат да се посочат различни примери на добри практики в България, за това как работи едно модерно консервно предприятие, как реализира идеите си за развитие на производството чрез обновяване на технологичното оборудване и за въвеждане на нови продукти.²⁴

Фрукто Сливен АД спечели проект за закупуване на технологично оборудване и реконструкция на енергийно стопанство, финансиран по мярка 123 „Добавяне на стойност към земеделски и горски продукти“ на Програмата за развитие на селските райони (сумата на инвестицията по проекта е 2 721 616.85 лв., а реално вложените средства – 2 846 949. 85 лв.; стойността на безвъзмездната помощ от програмата е 1 358 368.78 лв.).

Целта на проекта е подобряване на цялостната дейност, икономическата ефективност и конкурентоспособност на компанията. Оперативните цели са свързани с намаляване на себестойността на произвежданата продукция чрез намаляване консумацията на природен газ, подобряване на качеството и безопасността на произвежданите храни, както и на хигиенните условия на производство. Всичко това трябва да доведе до по-добро позициониране на предприятието на международните пазари.

Историята на акционерното дружество „Фрукто Сливен“ започва през 1998 г. с приватизацията на бившата консервна фабрика „Иван Лилев“. Няколко години по-късно започва интензивното възстановяване, както и подмяната на наследените стари машини и съоръжения. „По това време все още можеха да се намерят машини и съоръжения втора ръка, част от които никога не бяха влизали в експлоатация“, разказва изпълнителният директор на компанията Димитър Алексиев. Така още през 2003 г. фабриката става първата в страната, която използва три мощни тунелни пастьоризатора за консерви. По същото време фирмата купува и въвежда нови производствени линии – за компоти в метални кутии и буркани тип амфора и за консервиране на печена белена капия. Сега обемът на производство на дружеството е от шест до осем хиляди тона преработени плодове и зеленчуци годишно. „За разлика от малките гъвкави предприятия, които могат бързо да нагодят производството си към вътрешния пазар, „Фрукто Сливен“ е голяма компания, чиято максимална ефективност може да бъде постигната само при преработването на големи количества суровини, предназначени предимно за експорт“, обяснява Алексиев. По тази причина около 95% от продукцията е предназначена за продажби зад граница. Преди кризата дружеството отбелязвало около 20% ръст на година. „Сега, за първи път след създаването си, „Фрукто Сливен“ има две „лоши“ нулеви години, през които работихме на загуба“, казва Алексиев. И уточнява: „Анализите ни сочат, че през 2011 г. сме успели да възстановим производството си до около 8 хил. т преработена суровина“. (Цялата статия е представена в Приложение 6 от анализа).

²⁴ В рамките на изложението е избрана да се представи добрата практика на фирма Фрукто Сливен АД. Вж. по-подробно в-к „Дневник“, 14 ноември 2011 г. Статията е озаглавена „Успехи без консерванти, или как се прави модерно консервно производство“ и е представена със съкращения.

http://www.dnevnik.bg/evropa/zemedelie/2011/11/14/1201412_uspehi_bez_konservanti_ili_kak_se_pravi_moder_no/.

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

В консервната промишленост се използват традиционни щадящи технологии, без използване на консерванти, запазващи естествените качества на продуктите. Прилагат се традиционни рецепти, насочени към вкуса на потребителите.

Предприятията разполагат със съвременни технологии за производство в целия производствен цикъл. Развитието на технологиите в сектора са подчинени главно на основните цели за подобряване на санитарно-хигиенни условия на производство, разработване и внедряване на европейските стандарти за качество. Поддържащите консервната промишленост индустрии в страната са добре развити.

Разработването на нови продукти е непрекъснат процес в предприятията.

Стратегиите за развитие на консервните предприятия са свързани с обновяване разнообразието на продуктите, подобряване на техните вкусови и хранителни качества, подобряване на технологиите и хигиената на производство. Повечето от фирмите загубиха част от пазарите си поради световната икономическа и финансова криза, поради това в стратегиите си за развитие, някои от тях поставят в целите си възстановяване или запазване на позиции на международните пазари.

Основните цели, които си поставят консервните предприятия, са свързани с: оптимизиране на всички разходи, чрез правилно планиране; оптимизиране на производителността на труда чрез закупуване на нови производствени мощности; инвестиции в нови ДМА; увеличаване на обема на произвежданата продукция; стъпване на нови пазари; задоволяване потребностите на клиентите с качествени, безопасни продукти; непрекъснато подобряване на дейността на компаниите; повишаване на нивото на технологична дисциплина; постоянна ангажираност за удовлетворяване изискванията на нормативните актове; непрекъснат стремеж към достигане на изискванията на световните стандарти за производство на продукти от консервната промишленост; непрекъснато модернизиране на технологичното оборудване и производствените помещения; развитие на иновационната и изследователската **дейност** по създаване на нови продукти, отговарящи на променящите се нужди на потребителите.

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

За нормалното функциониране на сектора и неговото развитие решаващо значение придобива наличието на квалифициран и обучен персонал – както на равнище мениджъри, така и на равнище служители и работници. Нараства необходимостта от обучени специалисти и работници с широк профил, владеещи сродни професии и специалности, с широк кръгзор от познания, позволяващи бързо да се адаптират към новостите в техниката и технологията, бързо да се ориентират и правилно да реагират в различните производствени и икономически ситуации. Работодателите търсят комуникативни, иновативни, решаващи проблеми, критично мислещи и работещи в екип кадри, а техниката и технологиите се развиват непрекъснато,

придобитите знания и умения бързо „остаряват”. Ето защо концепцията за „Учене през целия живот” се превръща в осъзната необходимост.

BUSINESSEUROPE иска от ЕК да подобри възможностите за стажуване като част от мерките за спасяването на трудовия пазар на Съюза. BUSINESSEUROPE изрази своите позиции във връзка с Пакета за трудова заетост, публикуван от Европейската комисия на 18 април 2012 г.

Последните статистически данни сочат, че 25 милиона граждани на Европейския съюз са безработни. Според BUSINESSEUROPE, приоритет в политиката на всички нива трябва да гарантира начин за създаване на нови работни места и подобряване на качеството на пазара на труда: „Ключова цел е двойното повишаване на темпа на растеж на заетостта в Европейския съюз до 2,5%. Само така до 2020 г. ще има пълна заетост на трудовия пазар”.

За да се повиши броят на заетите лица е необходимо да се насърчат всички инициативи на Европейския съюз в областта на научните изследвания, иновациите, образованието, заетостта, както и да се работи за подобряването на единния търговски пазар и международните търговски връзки. Вниманието на Европейската комисия трябва да се фокусира върху всички сфери на икономиката за създаване на нови работни места. За насърчаване на „зелената икономика”, трябва да се стимулират частните инициативи. В затрудненото икономическо положение, повече от всякога е необходимо създаването на единна гъвкава система за сигурност, която да гарантира защитата на фирмите и техния персонал.

Едно от основните предизвикателства за бизнеса е липсата на квалифицирана работна сила. Тази осезаема липса пречи на фирмите да са конкурентоспособни и да се възползват от иновациите в световен мащаб. Необходим е нов подход в образованието, който да отговори на потребностите на пазара на труда. Като начало трябва да се подобри достъпът до двойно обучение и възможността за стажуване.²⁵

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

Ключовите длъжности в сектора са: инженер-технолог в ХВП, технолог, производство на плодови и зеленчукови консерви, химик в производството на хранителни продукти и напитки, машинни оператори, занимаващи се с преработка и консервиране на плодове и зеленчуци. Във всички категории персонал най-голям е броят на заетите на възраст между 25-44 години.

Новите работни места, които се разкриват в сектора, са основно за технолози, специалисти по качество на продуктите, специалисти по маркетинг, оператори в производството. Новите работни места, които се откриват в сектора, обикновено са свързани със сезонния му характер – разкриват се такива в активния сезон от юни до октомври основно. Основно се разкриват нови работни места за **технолози, специалист по качество, специалист по маркетинг и реклама, мениджър продажби, организатор производство, оператор производство, работник в склад, майстор.**

²⁵ Източник: BUSINESSEUROPE.

За създаването и функционирането на нови професии е необходимо изграждането на базови компетенции с възможност за надграждане и съвместяване на специалности и работни места.

Новите професии, които ще помогнат за адаптиране на бизнеса към новите реалности, които са нови по съдържание, с по-различни функции, задължения и отговорности, са свързани с промените, свързани с начина на хранене, с новите опаковки за съхранение на продуктите. Нови професии, като съдържание, ще бъдат **диетолози, еколози, агроеколози, технолози по контрол на качество и безопасност** на храни и напитки, **биотехнолози**. **Най-вероятно ще възникнат и нови професии, свързани с опаковките на продуктите.**

2.6. ДЕФИНИРАНЕ НА ДЕФИЦИТНИ ПРОФЕСИИ И СПЕЦИАЛНОСТИ В СЕКТОРА

Професиите в сектора са съсредоточени главно в Клас 2 и Клас 3. Ръководните кадри, които отговарят за стратегията и бизнес ориентацията на работните процеси, са представители на Клас 1.

Водещите професии в сектора са разпределени в следните подкласове на НКПД-2011:²⁶

- 21496025 – инженер-технолог, хранително-вкусова промишленост (21496025 НКПД-2005);
- 31193039 – технолог, производство на плодови и зеленчукови консерви (31193039 НКПД-2005);
- 21136017 – химик производство на хранителни продукти и напитки (12296012 ръководител лаборатория НКПД-2005);
- 24227058 – главен инженер (21446049 - машинен инженер) (24717005 НКПД-2005)
- машинен оператор:
 - 81602035 машинен оператор, замразяване на плодове/зеленчуци (82752001 НКПД-2005);
 - 81602036 машинен оператор, консервиране на плодове/зеленчуци (82752002 НКПД-2005);
 - 81602037 машинен оператор, обработка на плодове/зеленчуци (82752003 НКПД-2005);
 - 81602039 машинен оператор, производство на плодови/зеленчукови сокове (82752005 НКПД-2005);
 - 81602041 машинен оператор, стерилизиране на плодове/зеленчуци (82752007 НКПД-2005);

²⁶ Описани са подробно по длъжности с техните отговорности и професионални компетенции в първия секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектора (разработен в периода октомври-декември 2011 г.)

- 81602042 машинен оператор, сушене на хранителни продукти (82752008 НКПД-2005);
- 81602043 оператор, преса за плодове/зеленчуци (82752009 НКПД-2005);
- 81602044 оператор, автоклав (82752010 НКПД-2005);
- 81602049 регулировчик на хранителни уредби и горивни апаратури (82752015 НКПД-2005);
- 81602038 машинен оператор, обработка на ядки (8275 2004 НКПД-2005);
- ръководители в търговски дружества (управител; директор, код по НКПД 1210);
- главен счетоводител (код по НКПД 1231).

В проведената анкета на въпроса за ключовите длъжности, 80% от отговорилите са посочили, че ключовите длъжности в сектора са: инженер-технолог, главен технолог - ХВП, главен инженер, технолог, технолог-лаборант, инженер производствено оборудване (или машинен инженер), както и началник на производство (или началник склад, началник смяна, началник ОТКК). Като основни ключови длъжности 53% от анкетираните са посочили и директор производство, а 40% добавят и механик промишлено оборудване – 40%.

Към групата на специалистите и техниците като основни ключови длъжности са посочени и организатор производство, лаборанти, инспектори и/или специалисти по качество, специалисти по маркетинг и реклама, ръководител звено изследване и развитие, ръководител снабдяване, ръководител доставки, ръководител реклама.

В групата на квалифицираните работници са посочени оператор автоклав, оператор сушене, оператор дозиране, оператор стерилизиране, майстор, механик промишлено оборудване, монтьор на ел. оборудване, работник склад, опаковач.

От управленските длъжности са посочени управител, управител на склад, търговски директор, директор производство, мениджър продажби.

В административните длъжности са посочени финансист, главен счетоводител, ръководител външнотърговска кантора, ръководител ЕМО, ръководител ФСО.

И към момента в сектора е налице липса на квалифицирани специалисти в следните професионални направления: **инженер-технолози, машинни инженери, специалисти маркетинг и търговия, техник-технолози, техник-технолози по качеството на храни и напитки, лаборанти, техници хладилна и климатична техника, механици.**

Дефиницията **дефицитни професии** се използва когато:

- няма достатъчно подготвени кадри в определените професионални направления;
- завършилите (придобилите) тези специалности (професии), се реализират на други поприща, но не и в производството на консерви.

Една от причините е, че географски повечето производствени обекти са разположени непосредствено до суровината за преработка – в или в близост до малки населени места (села) и това ги прави непривлекателни като място за работа. Ярکو изразеният сезонен характер на сектора също оказва влияние – по време на кампания натоварването е особено високо.

Според анкетираните, дефицитните професии в сектора са следните:

- технолози;
- специалисти технолози;
- майстор на конфитюри;
- технолози – хранително-вкусова промишленост;
- инженери – технолози и механици;
- техници, ръководен производствен персонал;
- технолог и механик ;
- инженери хранително-вкусова промишленост;
- майстор, оператор, работник склад;
- качествени работници, качествени технолози.

В един от отговорите се посочва, че към настоящия момент дефицит на професии и специалности не могат да бъдат дефинирани.

Областите, в които се наблюдава най-голям дефицит на знания и умения у новопостъпилите служители, са:

- познания за техниката, технологията и бизнес процесите – 53% от анкетираните;
- познания за стандарти и изисквания свързани с качеството – 40%;
- умения за работа в екип – 40%;
- езикова култура – 33%;
- познания за нормативни изисквания и процедури – 33%;
- умения за работа с хора и междуличностна ефективност – 33%;
- умения да планира и организира – 33%;
- комуникативна култура – 27%;
- познания за бизнеса, пазара, клиентите и конкурентите – 27%.
- работа по проекти – 27%.

Под 25% от отговорите са за следните области, което означава, че малко се наблюдават дефицити на знания и умения в новопостъпилите служители в тези области:

- организационна култура;
- управленска култура;
- професионална култура;
- компютърни умения;
- лидерски умения;
- финансова култура;
- предприемачество.

В сектора има липса на квалифицирани специалисти, а в същото време от Агенцията по заетостта отчитат, че има незаети работни места. Дефицитният пазар на труда е в ситуация, при която или търсенето на работна сила е по-голямо от нейното предлагане, или обратно – предлагането на работна сила превишава нейното търсене. Следователно пазарът може да изпитва дефицит или на работна сила, или на работни места.

Благоприятен ефект върху заетостта ще има повишаването на ролята на социалните партньори при превенцията на съкращенията и своевременните мерки при предстоящи такива,

локализиране на недостига на квалифицирани кадри, информиране за предстоящо разкриване на нови работни места, оценка на нужните компетентности за отделните работни места, борбата с недеклаираната заетост, повишаването на ефективността на програмите и мерките за заетост и обучение и контрола върху ефикасността на изразходваните средства.

В националния план за действие по заетостта през 2012 г. на Министерството на труда и социалната политика са включени действия в следните основни направления за повишаване на заетостта:

- мотивиране и професионално ориентиране на безработни лица; обучения на заети лица предимно чрез предоставяне на ваучери за обучение;
- наемане на субсидирани работни места на уволнени лица и лица от групите в неравностойно положение на пазара на труда, включително лица от ромски произход и лица в риск от социално изключване и обедняване; насърчаване на мобилността;
- развитие на услугите на Агенцията по заетостта по информиране, консултиране, насочване към заетост на първичния пазар на труда; активиране на продължително безработни и неактивни лица, включително чрез специализирани медиатори;
- наемане на безработни с престой на пазара на труда над 6 месеца на т.нар. „зелени работни места“;
- съвместна работа със социалните партньори за осигуряване на заетост, повишаване на гъвкавостта и сигурността на пазара на труда, развитие на регионализацията на активните програми и мерки;
- подобряване на социалната сигурност и социалното включване.

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

Водещите професии в сектора са: инженер-технолози (код по НКПД 21496025), технолози, производство на плодови и зеленчукови консерви (код по НКПД 31193039); химик производство на хранителни продукти и напитки (код по НКПД 21136017); главен инженер (код по НКПД 24227058); машинен оператор, замразяване на плодове/зеленчуци (код по НКПД 81602035); машинен оператор, консервиране на плодове/зеленчуци (код по НКПД 81602036); машинен оператор, обработка на плодове/зеленчуци (код по НКПД 81602037); машинен оператор, производство на плодови/зеленчукови сокове (код по НКПД 81602039); машинен оператор, стерилизиране на плодове/зеленчуци (код по НКПД 81602041); машинен оператор, сушене на хранителни продукти (код по НКПД 81602042); оператор, преса за плодове/зеленчуци (код по НКПД 81602043); оператор, автоклав (код по НКПД 81602044); регулировчик на хранителни уредби и горивни апаратури (код по НКПД 81602049); машинен оператор, обработка на ядки (код по НКПД 81602038).

В сектора се отчита липса на квалифицирани специалисти в следните професионални направления: инженер-технолози, машинни инженери, специалисти маркетинг и търговия, техник-технолози, техник-технолози по качеството на храни и напитки, лаборанти, техници хладилна и климатична техника, механици.

Раздел 3. СТРАТЕГИИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ И МОТИВИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ, ПОВИШАВАНЕ КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА

3.1. СТРАТЕГИИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕФИЦИТИТЕ В ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ

3.1.1. ПОЛИТИКИ И СИСТЕМИ НА УПРАВЛЕНИЕ, ЗАПЛАЩАНЕ И СТИМУЛИРАНЕ

Към момента в предприятията от сектора все още няма установени традиции за системно прилагани програми за подбор на персонал. Решението за наемане на нов служител или работник се формира основно на база биографична справка и интервю, като последното в много случаи не е структурирано (най-често не се задават предварително подготвени въпроси, свързани с професионалната дейност), което намалява обективността и не позволява използването на валидни методи за оценяване.

В много от фирмите се наблюдава и липса от предварително и дългосрочно планиране на нуждите от персонал, основаващо се на анализ на трудовата дейност. Това в някои от предприятията от сектора се оказва и проблем в бъдещо им поведение за установяване на устойчива връзка между потребности и критериите за подбор на кадри.

Въпреки, че мениджърът не може едновременно да изпълнява всички лидерски и поддържащи функции, участието на хора от персонала във вземането на решения, по редица причини се пренебрегва. Основания „за“ и „против“ има много. Те са резултат и от лидерския стил на мениджъра, от който произтичат йерархичната структура по отношение властта и отговорностите, степента на диференцираност на задачите и изискванията, контрола върху изпълнението и типа вертикална и хоризонтална комуникация.

А. Политики и системи на управление на човешките ресурси

Политиките за човешките ресурси включват подбора, назначаването, обучението, атестирането, повишаването в длъжност и заплащането. Те трябва да осигуряват:

- прозрачна процедура за подбор и назначаване на служители;
- подходящи критерии и изисквания за квалификация и професионален опит при подбора и назначаването на служителите, с цел укрепване на административния капацитет на организацията и изграждане на компетентен и надежден екип;
- система за обучение и квалификация, която да подготвя служителите за очакваното ниво на изпълнение на задачите;
- система за оценка на изпълнението, която да насърчава професионалното развитие на служителите, да предвижда възможности за повишения, респ. за наказания;
- системи за стимулиране на служителите за повишаване качеството на изпълнение на възложените им задачи;

- система за ротация на служители;
- система за санкциониране, която да дава ясна представа за отношението на ръководителя на организацията към нарушенията на установените правила и за липсата на толерантност към подобно поведение.

Добра практика е: създаване на вътрешни правила за подбор и назначаване на персонала; правила за определяне на индивидуалния размер на възнагражденията на служителите; правила за условията и реда за разходване на средства за допълнително материално стимулиране на служителите и др. Вътрешните правила не следва да преповтарят нормативни изисквания, а да ги доразвиват, съобразно особеностите на организацията и да възлагат осъществяването на описаните в тях дейности на съответни длъжностни лица и/или структурни звена. Всяка организация следва да разработи и приеме специфични, приложими за нея политики, правила, процедури, съобразени със съответната нормативна уредба относно подбора, назначаването, оценката, обучението, определянето на възнаграждението и стимулирането на персонала; да има ясни критерии за подбор, оценка и повишаване на служителите и да бъдат предвидени санкции при нарушение на установените правила и процедури.

Компетентността на персонала е съвкупност от знания, умения и способности за изпълнение на задълженията, произтичащи от целите на организацията и от конкретно заеманата длъжност. Отговорност на ръководителя на организацията е да прецени необходимото ниво на компетентност на служителите, както и да осигури подходящи политики и практики в тази област.

Основните изисквания за компетентност са:

- включване на конкретни изискванията за компетентност, необходима за всяка длъжност, в длъжностните характеристики, които следва да бъдат връчени на служителите;
- извършване на периодични анализи относно изискващите се знания и умения за всяка длъжност, въз основа на които се разработват периодични планове за обучение на служителите;
- наличие на необходимата компетентност на лицата, заемащи ръководни длъжности, предвид задълженията и отговорностите им;
- осигуряване на възможности за развиване на необходимите знания и умения и на подходящи програми за обучение.

Б. Политики и системи на заплащане и стимулиране

В трудовото ни законодателство са регламентирани два механизма **на определяне на работната заплата – заплащане според времетраенето на работата и заплащане според изработеното (на норма).**

В практиката най-разпространени системи са:

- заплащане според времетраенето на работата;
- заплащане според изработеното;

- смесено заплащане;
- заплащане с премиране за постигнати резултати;
- заплащане според индивидуалния принос;
- заплащане по старшинство.

Това, което е известно от опита на сродни предприятия в старите страни членки на ЕС е, че те са ориентирани преди всичко към непаричните възнаграждения. Разбира се, това все още не важи за всички предприятия в сектора. В повечето български фирми пък се забелязва обратното: най-голямо внимание се обръща на монетарното възнаграждение. Следва да не се забравя обаче, че България е на последно място в Европа по доходи и следователно осигуряването на основните човешки потребности донякъде все още е проблем.

Справедливото, обективното, честното заплащане на труда е политика, която осигурява на организацията конкурентност и способност за посрещане предизвикателствата на настоящото и бъдещото развитие. То създава добри бизнесмени, ефективни мениджъри и продуктивен персонал.

Основната отличителна черта на сектора „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ е силно изразеният сезонен характер на производството, както и фактът, че географски повечето производствени обекти са разположени непосредствено до суровината за преработка – в или в близост до малки населени места (села).

Наблюденията по-долу се отнасят по-скоро до постоянно заетия персонал, въпреки че разчитането на вече обучени и сръчни сезонни неквалифицирани работници, налага на работодателите да търсят начини и форми да стимулират тяхната лоялност и отговорност, за да бъдат ползвани и следващия преработвателен сезон:

Лицата, работели 6 месеца в консервно предприятие (толкова средно е продължителността на преработвателния сезон), след приключването му се освобождават и съгласно сега действащото законодателство нямат право на обезщетение за безработица. Според нормативните актове е необходимо лицето да има осигурителен стаж 9 месеца от последните 15. Ако лицето има стаж до 3 години, то може да получава обезщетение в рамките на 4 месеца. След този период обаче лицето започва работа, но вече в друг сектор на икономиката, а не в „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“.

Във връзка с посоченото се предлага нормативно да се осигури възможност, лицата работили в сезонно предприятие 6 месеца да имат право да получават обезщетение за безработица 6 месеца.

Съгласно Кодекса на труда сумирано изчисляване на работното време се прилага за срок от 6 месеца. Предвидено е и в този срок да стане компенсирането му. Не винаги е възможно в условията на усилен сезонна работа компенсирането на положения труд да се осъществи в тези рамки. След този период вече некомпенсираният труд се заплаща като извънреден. **Предложението е да се удължи** срока за компенсиране на труда положен при условията на сумирано изчисляване на работно време.²⁷

²⁷ Тези предложения са описани и в Раздел 5 при препоръките за промяна в нормативната уредба.

По отношение на заплащането, по наблюдения на СППЗ, в някои предприятия от сектора работниците получават следните парични и непарични възнаграждения:

- основна месечна заплата;
- премии за постигнати резултати;
- изплащане на всеки отработен допълнителен час и нощен труд по приетите изисквания;
- възможност за закупуване на суровини, полуфабрикати и готова продукция, на преференциални цени;
- организиране на традиционни празненства за персонала на предприятието;
- здравни застраховки на определени категории работници.

Персоналът бива мотивиран чрез:

- съответно ниво на трудовото възнаграждение;
- периодично нарастване на трудовото възнаграждение;
- парични бонуси за навреме и качествено свършена работа;
- парични бонуси при оказване съдействие при привличането на нови кадри;
- реалната възможност за развитие и изграждане на кариера;
- лоялно отношение от страна на работодателите;
- спазване изискванията за ЗБУТ и подобряване на условията на труд;
- сигурност на постоянното работно място;
- престижа на работата за компании със сертифицирани международни стандарти.

Като заключение може да се отбележи, че за да бъдат конкурентоспособни и да издържат на натиска от външната конкуренция, българските консервни предприятия трябва да съставят своя политика, стратегия и стил на управление, за да могат да произвеждат безопасни и качествена продукция, търсена и разпознаваема сред другите конкурентни продукти.

Парични възнаграждения

Паричните форми на възнаграждения са традиционният метод за повишаване на трудовата мотивация в предприятията. При материалното стимулиране парите – във вид на работна заплата, бонуси, дялово участие в печалбата или други доходи, са основният личен материален стимул. Към паричните стимули може да се добавят и множеството социални придобивки, които се предоставят на служителите.

Равнището и динамиката на **работната заплата** е основното парично възнаграждение за всяка длъжност. Тя следва да осигури жизнения стандарт на човешките ресурси и е съобразена с полаганите усилия, сръчности и умения, изисквана квалификация и образование за длъжността и други компетенции.

В България обаче при все още съществуващата сива икономика, следва да се отрази и допълнителната мотивираща роля на **реалната брутна заплата**. Реалното брутно възнаграждение носи за служителите морално удовлетворение и по-високо самочувствие, по-голяма финансова сигурност в дългосрочен план.

Важно място в процеса на мотивиране заемат и различните **бонуси**, предвидени във фирмената политика, като те могат да бъдат годишни, ежемесечни или след важни успехи. Те се явяват измерител на добре свършената работа, тъй като са обвързани с постигнатите резултати. Те биха повлияли стимулиращо върху работоспособността на персонала като създават състезателна атмосфера и служителите виждат в тях допълнително възнаграждение за положените усилия като преследват положителни резултати.

Дяловото участие в печалбата като мотивиращ фактор все още се използва в малко предприятия и най-често при управленските нива в организацията. Той цели да се търси винаги най-доброто мениджърско решение за компанията. Не са редки случаите, когато заплащането на ръководителите на различни отдели зависи от годишните финансови резултати на компанията, която управляват. Макар и малко на брой, някои фирми вече практикуват и възможността да предоставят на своите служители да закупят на преференциални цени или безвъзмездно да получат **акции на компанията**. По този начин се създава усещането за участие в собствеността на организацията и така мотивираните служители се отъждествяват с декларираните от ръководството цели.

Към финансовите стимули е и **тринадесета заплата**, различните **празнични бонуси**, **надбавки за стаж**, **за повишена квалификация и степен на образование**. По-високото заплащане за полагането на извънреден и нощен труд, за дежурства, за заместване, при съвместяване, също са сред допълнителните трудови възнаграждения.

Социални придобивки

Това са средствата, които се получават над стойността на работната заплата. Например допълнителното здравно и пенсионно осигуряване, преференциални условия и отстъпки при използването на услугите на фирми-партньори: банки, мобилни оператори, застрахователни компании, търговски вериги и др.

Други социални бонуси са ползването на фирмени столове и по-рядко купони за храна. Масова практика в предприятията от сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ е предоставянето на служебни автомобили и телефони, организиране на безплатен транспорт до и от работното място, с което също се създава чувство за част от компанията и се намалява текучеството на персонала.

Непарични възнаграждения

Непаричните възнаграждения са свързани с емоционалната мотивация на заетите. Характерно за нея е, че като стимули действат приятната работна атмосфера, чувство за пълноценност и принадлежност към предприятието и колектива, и човешко отношение в тях. От значение са работните места, безопасните условия на труд в тях, внедряването на нови технологии, оборудване и продукти, нови методи и средства за лабораторен контрол и други. Особено важна роля има комуникацията и обратната връзка с ръководството, демонстрирането на уважение, получаването на похвала и търсенето на мнението на персонала.

Възможностите за развитие и кариера в предприятието допълнително мотивират служителите, тъй като те биха задоволили техните интелектуални и естетически потребности.

Такива непарични стимули са: участията в различни конкурси и дегустации, осигуряването на курсове за повишаване на квалификацията, преквалификация, надграждащо обучение, специализация.

Към нефинансовите възнаграждения, от които има нужда персоналът, са поощренията, свързани с духовната мотивация. Тя задоволява моралните потребности на човек и по този начин активизира неговата дейност. Работодателите предоставят на хората в своята фирма своеобразна закрила и сигурност, уважение в екипите, възможности за творчество.

Следва да се отбележат и някои негативни наблюдения, свързани със съвместяване на правата и задълженията на упълномощения представител на ръководството при изпълнение на изискванията на стандарт ISO9001:2008 и ръководител на HACCP екипа.

Във връзка с изискванията на стандарт ISO9001:2008, при преминаването към неговото приложение, в някои от предприятията в сектора все още има **неуредени моменти при съвместяване на правата и задълженията на упълномощения представител на ръководството (УПР)**. Съгласно изискванията на стандарта, в предприятието трябва да има **екип по качеството**, който се състои от УПР и координатора по качеството (в случай, че в предприятието има такъв). Членовете на екипа по качеството трябва да се запознаят подробно с **новата версия на стандарта**, след което трябва да проведат кратко обучение с цел запознаване на служителите на фирмата или най-малко ръководния персонал с новите изисквания на ISO 9001:2008. Обучението трябва да бъде документирано (може чрез протокол) като доказателство, че служителите във фирмата са запознати с новите изисквания и особено с тези, които пряко се отнасят до тяхната работа. Трябва да се направи и обучение на вътрешните одитори.

Съгласно новите изисквания на стандарта **УПР трябва да бъде член на ръководството на организацията**²⁸. Това изисква предприятието да провери длъжността (в организационната структура или по длъжностна характеристика) на текущо изпълняващия задълженията на УПР и да предприеме съответните действия, ако е необходима промяна. Това може да стане чрез изготвяне на длъжностна характеристика или заповед, в която да се изяснява (ако не е видно от структурата на организацията) какви са правата на УПР и в какъв тип управленски заседания и/или срещи участва.

Неуредени моменти има и в някои от предприятията, в които има въведена система за управление на безопасността на храните HACCP. В тези предприятия, също се изисква да имат назначени **ръководители на HACCP екипи**. **Ръководителят на HACCP екип** контролира и отговаря за целия процес на доставка, приготвяне, съхранение, хигиена и последваща обработка на хранителните продукти²⁹. Ръководителят на HACCP екип трябва да познава основните изисквания на Закона за храните, Закона за техническите изисквания към продуктите и Закона за защита на потребителите и правилата за търговия, за да може да заема тази длъжност.

В заключение може да се отбележи, че динамичната и трудно предсказуема среда изисква гъвкавост и адаптивност, но едновременно с това поставя проблеми за дългосрочно

²⁸ <http://www.tma-bulgaria.com/>.

²⁹ <http://www.association-ici.eu/>.

стратегическо планиране и ефективно организационно развитие. Съответствието между стратегия и структура на предприятието е сред основните предпоставки за успешно адаптиране към променящата се пазарна среда и ефективно функциониране на предприятието.

3.1.2. ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Човешките ресурси са най-важният капитал и се явяват основно предизвикателство пред България. Създаването на работни места и гарантирането на равни възможности изисква големи инвестиции в човешки ресурси. Значителна част от средствата за това идват от Европейския социален фонд.

Съществуващата финансова криза обаче пречи при разработването на прогнози и сценарии за бъдещото развитие и възстановяване на икономиката и в частност на ХВП и сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци”. Много важно е в този момент да се повиши стойността на човешкия капитал като се предоставят условия за актуализиране на уменията му. От съществено значение е да се инвестира повече в обучение и образование. Реформата в образованието като цяло и в частност – в професионалното образование и обучение в България, е поставена пред важна задача – да се осигурят такива условия за професионална подготовка, които да дават възможност за непрекъснато поддържане качеството на работната сила и нейната пригодност за заетост в съответствие с изискванията на пазара на труда и икономиката на знанието. Необходимо е системата на образованието да се адаптира към нуждите на базираната на знания икономика, за да отговаря на повечето съвременни изисквания.

В условия на икономическа криза нараства ролята на образованието и обучението за обезпечаването на квалифицирана, гъвкава и адаптивна работна сила, удовлетворяваща потребностите на пазара на труда както в краткосрочен, така и в дългосрочен план. Ключов фактор за успешно посрещане на тези предизвикателства е **осигуряването на високо качество на обучението**.

Поради голямата динамика на трудовия пазар, са необходими съвместни усилия на специализираните държавните институции и бизнеса за повишаване на качеството на работната сила, за да се подобри съответствието между потребностите на работодателите и квалификацията на наетите. Към настоящия момент на криза, обществото има потребност от провеждането на мащабни обучения по професионална квалификация и ключови компетенции, за да може, когато пазарът се съживи, да разполага с работната сила, която му е необходима. Схемите на Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси” предоставят тази възможност. Схемите за обучение или за обучение и заетост предлагат много широк достъп за включване в курсове за професионална квалификация или за ключови компетенции.

С тях се цели да се запазят и изградят професионални знания, умения и способности, да се преодолеят известни квалификационни дефицити, да се приспособят професионалните квалификации към променящите се изисквания на пазара на труда. Инвестициите в обучение подобряват шансовете на лицата на пазара на труда, повишават производителността и конкурентоспособността на предприятията, улесняват структурните промени и са важна предпоставка за траен икономически растеж.

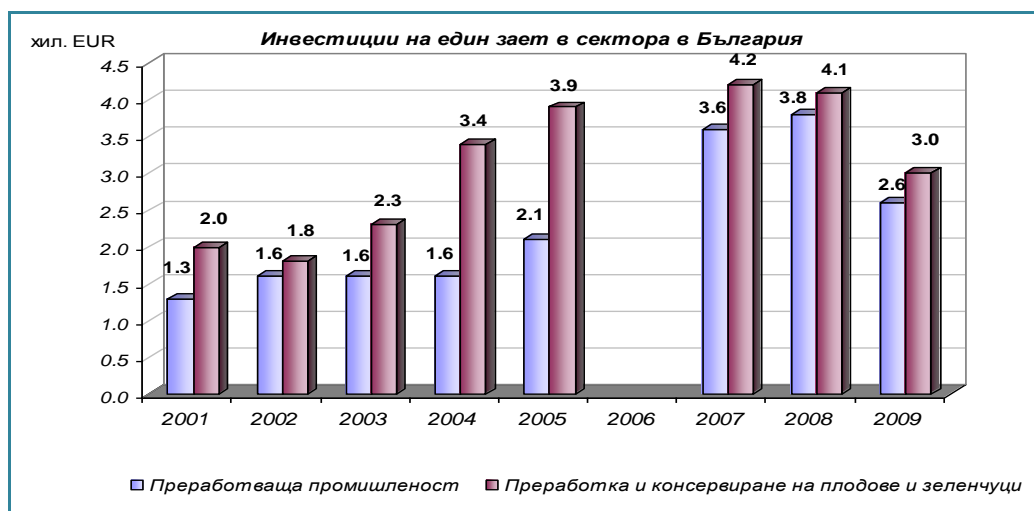
Развитието на **уменията и квалификацията** и **придобиването на нови такива** се считат **като един от ключовите подходи** за справяне с последиците от икономическата и финансова криза и значим фактор за бъдещия растеж и по-висока производителност при възстановяване на икономическото развитие.

В процес на извършване е **присъединяването на България към Европейската харта за коопериране в областта на обучението на кадри в хранително-вкусовия сектор 2011-2014**.³⁰ В контекста на последните тенденции за осигуряване безопасност и качество на храните, произвеждани в ЕС, стартирането на подобен проект е съвсем оправдано. Идеята е **да се сблизят училището и предприятието, като така се допринесе за подобряване на системата за професионално обучение, за усвояване на по-широка палитра от умения и професионално майсторство**.

Статистическите данни, които се събират за инвестициите, направени за развитие на човешкия капитал от предприятията от сектора, са изключително оскъдни и недостатъчни, за да се направят някакви изводи относно разходите, които правят предприятията, за развитие на служителите си.³¹

Данните на Евростат относно „инвестиции на един зает“ в консервната промишленост в България показват нарастване на инвестициите на зает до 2007 г. и след това намаление. При сравнение с инвестициите на човек, направени общо от преработващата промишленост на България, се вижда че в сектора се правят повече инвестиции на човек, отколкото общо за преработващата промишленост.

Фиг. 44 **ИНВЕСТИЦИИ НА ЕДИН ЗАЕТ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ“ (2001-2009) В БЪЛГАРИЯ, ХИЛ. EUR**



Източник: Евростат, за 2006 г. не са налични данни.

³⁰ Вж. по-подробно: уебстраницата на МЗХ; сп. „Хранително-вкусова промишленост“; <http://www.web.need.bg/fpim/custom4.html>

³¹ Последните данни от НСИ за предприятията (разпределени по икономически дейности), които осигуряват обучение на своите служители, както и броят на обучените, времето за обучение в курсове, разходите за обучение в курсовете, са от 2005 г.

Основни изводи и тенденции относно стратегиите за управление на дефицитите в човешкия капитал

За подобряване на качеството и производителността на предлаганите стоки, предприятията се стремят да наемат на работа **квалифициран персонал** с необходимия опит и стаж, висококвалифицирани специалисти и професионалисти са необходими във всички сфери на производството, търговията, информационните технологии и финансите. За целта обучението и квалификацията на кадрите трябва да е планово организирана дейност като се правят планове за провеждане на обучения.

3.2. ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ

Системата на професионалното образование и обучение подготвя хората за реализация в различни сфери на обществения живот, като създава условия за придобиване на професионална квалификация и за нейното непрекъснато усъвършенстване. Чрез професионалното образование и обучение се дава възможност на младите хора да придобият професионална квалификация, да придобият правоспособност за различни професии, непрекъснато да усъвършенстват своята професионална квалификация, за да се реализират в обществото.

Основните нормативни актове, свързани с професионалното обучение и квалификация, са Законът за професионалното образование и обучение (ЗПОО), Законът за народната просвета (ЗНП), Законът за насърчаване на заетостта (ЗНЗ), Наредба № 3 от 15 април 2003 г. за системата на оценяване и Наредба № 4 от 16.04.2003 г. за документите за системата на народната просвета на Министерство на образованието и науката. Важно значение имат и актуализираната стратегия по заетостта на Република България 2008-2015 г., Стратегията за обучение на възрастни, Обучението през целия живот.

Присъединяването на България към ЕС от началото на 2007 г. наложи промени в областта на образованието и обучението, които да синхронизират равнищата на знания и ключови компетенции на българските граждани с гражданите от страните от ЕС. Обучението все повече се осмисля като процес на **учене през целия живот**. Измеренията на ученето през целия живот са значими не само за отделния човек, който независимо от своята възраст и получено образование има възможност да реализира пълноценно своя потенциал, но и за работодателите, които са потребители на този ресурс. Чрез продължаващото обучение става възможно българските граждани да се развиват като личности и професионалисти и активно да участват в създаването на една нова глобална икономика, изградена на основата на знанието.

Посредници между студентите от висшите училища и бизнес организациите се явяват **кариерните центрове** (КЦ), които се създават към ВУ и извършват дейността си безплатно за студентите, докторантите и другите млади специалисти във ВУ.

Кариерните центрове имат изключителна роля в професионалното ориентиране и подготовка на студентите, докторантите и другите млади специалисти, както и при партнирането с работодателите чрез подпомагане в процесите на подбор на студенти за стажантски позиции и работни места. Центърът е посредник на пазара на труда между

студентите, които се интересуват от работа и стажове, и работодателите, търсещи бъдещи служители. Освен в партнирането на работодателите чрез подпомагане в процесите на подбор на студенти за стажантски позиции и работни места, кариерният център към ВУ има изключителна роля в професионалното ориентиране, подготовка и кариерно развитие на младите хора. Кариерният център е организация, която спомага за развитието на способностите, целите и професионалните интереси на младите хора.

Работодателските организации участват в разработването, актуализирането и съгласуването на Списъка на професиите за професионално образование и обучение; участват в разработването, съгласуването и актуализирането на държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии; участват в организирането и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и предлагат представители за участие в изпитните комисии и др.

Браншовите синдикални организации защитават интересите на обучаемите пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения при провеждане на практическото обучение в предприятията; участват в организирането и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и предлагат представители за участие в изпитните комисии; определят свои представители в експертните комисии по професионални направления на НАПОО и др.

Основните въпроси, на които кариерните центрове към ВУ могат да отговорят на студентите са: към кого могат да се обърнат студентите, за да намерят стаж или работа по специалността си; накъде да се ориентират след завършване на висшето си образование, къде и как могат да се реализират с придобитите по време на следването си компетенции; необходимо ли е да натрупат допълнителни компетенции; как да кандидатстват за определена работа; как да подготвят документите си за работа; как да напишат автобиографията си; как да подготвят мотивационно писмо; как да се държат по време на интервю за работа с работодател и др. Те помагат и на работодателите да разпространяват обяви за свободните стажантски и работни позиции; как да организира сред студентите на ВУ фирмената си презентация; как да разбере кои са най-добрите специалисти от ВУ и да ги покани на работа; кои са най-добрите научни постижения във ВУ – както на обучаваните студенти, така на преподавателите; как да получи информация за специалностите, факултетите и всичко останало, свързано с учебните програми, планове и графици във ВУ и др.

Държавните образователни изисквания (ДОИ) за придобиване на квалификация по професии от Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО) по чл. 6 от Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО) също са документи, които са от основно значение. С ДОИ за придобиване на квалификация по професии се определят задължителните професионални компетенции, необходими за упражняване на професията и те са задължителни за всички обучаващи институции, които имат право да организират обучение завършващо с издаване на Свидетелство за професионална квалификация или Удостоверение за професионално обучение.

Професия се придобива в училищата за средно образование, средно специално образование, висшите училища и центрове за професионално обучение (ЦПО), в които се придобиват специфични практически умения чрез професионално обучение и преквалификация в съответната област.

В България са 20 специализираните средни училища, в които се придобиват специалности, свързани с производството на храни, като основните специалности, които се предлагат, са „Хранително-вкусова промишленост“ (код 5410501), „Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки“ (код 5410601) и „Експлоатация и поддържане на хладилната техника в храни“ (код 5410401). От тях, в 15 се придобиват специалности, подходящи за придобиване на професии в сектора.

Основните професии, които се придобиват в средните специални училища в България и са подходящи за сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ са:

- техник-технолог по експлоатация и поддържане на хладилна и климатична техника в ХВП;
- техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост;
- техник-технолог по контрол на качеството и безопасност на храни и напитки;
- техник-технолог по качеството на храни и напитки;
- техник на енергийни съоръжения и инсталации;
- среден техник;
- оператор в хранително-вкусовата промишленост;
- организатор производство;
- лаборант;
- еколог;
- биотехнолог.

Професионалните средни училищата, в които се придобиват тези професии, както и отделните специалности, са представени в края на анализа в приложение 4 на раздел 9.

В **центровете за професионално обучение (ЦПО)** се добиват знания, умения, професионална реализация. Всеки желаещ да се развива, може да се обучава по подходяща за него професия и специалност.

Професиите и специалности, които се придобиват в ЦПО в професионално направление „Хранителни технологии“ (код 541), подходящи за сектор „Преработка на консервирани плодове и зеленчуци“ са:

- професия „Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост“ (код 541010);
 - специалност „Производство на консерви“ (код 5410105, трета степен на професионална квалификация);
- професия „Оператор в хранително-вкусовата промишленост“ (код 541020);
 - специалност „Производство на консерви“ (код 5410204, втора степен на професионална квалификация);
 - специалност „Производство на алкохолни и безалкохолни напитки“ (код 5410205, втора степен на професионална квалификация);
- професия „Техник-технолог по експлоатация и поддържане на хладилна и климатична техника в хранително-вкусовата промишленост“ (код 541040);

- специалност „Експлоатация и поддържане на хладилна и климатична техника в хранително-вкусовата промишленост” (код 5410401, трета степен на професионална квалификация);
- професия „Работник в хранително-вкусовата промишленост” (код 541050);
 - специалност „Хранително-вкусова промишленост” (код 5410501, първа степен на професионална квалификация);
- професия „Техник-технолог по качеството на храни и напитки” (код 541060);
 - специалност „Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки” (код 5410601, трета степен на професионална квалификация).

Освен от професионално направление „Хранителни технологии”, подходящи професии са:

- професия „Еколог” (код 851010);
 - специалност „Екология и опазване на околната среда” (код 8510101, трета степен на професионална квалификация);
- професия „Монтьор на енергийни съоръжения и инсталации” (код 522040);
 - специалност „Хладилна техника” (код 5220405, втора степен на професионална квалификация);
 - специалност „Климатична и вентилационна техника” (код 5220407, втора степен на професионална квалификация).
- професия „Лаборант” (код 524040);
 - специалност „Технологичен и микробиологичен контрол в хранително-вкусови производства” (код 5240402, трета степен на професионална квалификация);
- професия „Машинен монтьор” (код 521040).
 - специалност „Машини и съоръжения за химическата и хранително-вкусовата промишленост” (код 5210415, втора степен на професионална квалификация).

Висшите училища в България, специализирани в хранителните технологии, са три и в тях се обучават около 3000 студенти.

В **Университета по хранителни технологии, гр. Пловдив** се обучават студенти за придобиване на образователно-квалификационна степен „бакалавър” и професионална квалификация „инженер” по специалност **„Консервиране и хладилна технология”**. Те могат да се реализират като:

- технолози в предприятия за преработка на плодове и зеленчуци и хладилни бази за съхранение и дистрибуция на хранителни продукти;
- ръководител на лаборатории за химико-технологичен и микробиологичен контрол в производствени предприятия;
- ръководители на звена за експлоатация на технологично оборудване и хладилни инсталации;

- експерти в колективи за разработване на нови продукти и технологии.

Студентите получават широка научно-приложна подготовка относно химичните, микробиологичните и техническите аспекти на преработката на плодове и зеленчуци и хладилната технология на хранителни продукти. Получените знания и умения дават възможност за:

- планиране, организация и контрол на технологичните процеси при преработката на плодове и зеленчуци и хладилната обработка на хранителни продукти;
- разработване на технологична документация и внедряване на нови асортименти;
- контрол на качеството на суровините, полуфабрикатите и готовите продукти.

Във **Факултет „Техника и технологии” (ФТТ) – гр. Ямбол**, към Тракийския университет в Стара Загора, се обучават студенти за придобиване на образователно-квалификационна степен „бакалавър” и професионална квалификация „инженер” по специалност **„Технология на храните”**.

Широкопрофилната подготовка и задълбочените знания в областта на хранителните технологии, дават възможност на инженер-технологът по „Технология на храните”, успешно да осъществява производствено-технологична и организационно-управленческа дейност в съответните подсектори на хранително-вкусовата промишленост – зърносъхранение, зърнопреработване, хлебопроизводство, производство на сладкарски и макаронени изделия, в областта на месодобива и месопреработката, в добива и преработка на птиче месо, в изкупуването и преработката на мляко в млечни продукти и тяхното съхранение, в обработката на хранителни субпродукти, в хладилното дело и в търговската сфера, в областта на производството на стерилизирани плодове и зеленчукови консерви, сокове, концентрати и сушени плодове и зеленчуци.

Дипломираният инженер-технолог може да изпълнява ръководни и изпълнителски функции в съответните предприятия от хранителната индустрия, в хладилното стопанство и в търговската мрежа; да контролират и управляват качеството на суровините, материалите и готовата продукция при производството на храни.

От учебната 2011-2012 г., завършилите студенти получават образователно-квалификационна степен бакалавър и могат да продължат обучението си за ОКС „магистър”. Повече от 68 % от дипломираните студенти, продължават обучението си в Университета по хранителни технологии – Пловдив.

Професионалната подготовка и високата степен на образование е една от качествените характеристики на заетите лица. Образователната подготовка на служителите в тяхната професия им дава знания, прави ги конкурентноспособни на пазара на труда и покачва възможността за тяхната реализация. Състоянието на пазара на труда в България обаче показва, че предлаганата работна сила не отговаря на изискванията на бизнеса и че има разминаване между качеството на работната сила и потребностите от квалифицирани работници и служители.

В условията на реструктуриране на икономиката проблемите, свързани с адаптивността на обучаваните, придобиват все по-голямо значение както за хората, така и за работодателите. **Необходим е нов тип професионално образование и обучение**, което да е гъвкаво и хармонизирано с изискванията на пазара на труда; да осигурява възможности за развитие на

индивидуалните компетенции в процеса на професионалната реализация на личността; да е адаптирано към промените в характера и процеса на труда, бързо променящите технологии; даващо право на индивида да се променя и да действа в разнообразни условия.

Всичко това е възможно само ако системата за професионално образование и обучение и системата за реализация на кадрите си взаимодействат. Затова е необходимо да се задълбочи диалога между бизнеса и системата на професионалното образование и обучение на всички равнища – национално, регионално и местно.

Препоръки към системата за професионално обучение:

Бизнесът и обучаващите институции **не си партнират достатъчно**. Бизнесът не познава нормативната уредба, отнасяща се до професионалното образование и професионалното обучение, не се ползва от възможностите на ЗПОО, не познава разработените по професии ДООИ, както и каква информация има в тях, кои са професионалните гимназии, подготвящи кадри за бранша, какви модули за надграждащо обучение могат да се изучават във всяка от професионалните гимназии. Важна е и активността на ръководствата на обучаващите институции, които не търсят контакти с представителите на бизнеса и възможности за взаимно полезно партниране.

Основен недостатък е недостатъчно практическа насоченост на обучението. Обучението следва да е с повече практическа насоченост. Да се ползват съвременни форми на преподаване в т.ч. да се създават виртуални модели, близки до реалната работна среда. Важна е и **материалната база** в професионалните училища – оборудвани учебни работилници и лаборатории за практически упражнения и симулиране на работна среда възможно най-близка до реалната (не може да се разчита само на стажове в предприятията – бизнесът плаща данъци и очаква поне минимум практически познания за процесите в производствено предприятие).

Във връзка с посоченото могат да се формулират следните предложения:

- За сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” да се определят 2-3 базови/елитни професионални училища, в които задължително да работят т.нар. базови учители – с опит и висока квалификация, с които да се правят „открити уроци”. На тези уроци да могат да присъстват работещи в консервни предприятия (и срещу заплащане); други учители; студенти – по предварително определен план-график. Базовите професионални училища да са обучаващите институции, в които да се извършва надграждащо обучение.
- Държавната политика в сферата на образованието да мотивира учителите-специалисти да поддържат ниво, съобразно съвременните постижения в техниката, технологиите, лабораторните методи, тенденциите в храненето.
- Да се възстанови отново практиката предприятия да подпомагат със стипендия учащи се във висши или професионални училища, които след това по договор са задължени да работят 5 години във фирмата, а държавата да приспада средствата за издръжка от данъците на предприятието.
- Да се допълни учебната програма (съответно да се осъвремени ДООИ) за професиите „Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост” и „Техник-технолог по качеството на храни и напитки” с модула „Основи на храненето – енергийна

стойност и хранителни вещества”. Целта е да се придобият основни познания за енергията и хранителните вещества в храните, като база за съвременните концепции на храненето на човека.

Предложения от анкетиранияте ръководители към съществуващата система за професионално обучение:

- Да се повиши нивото на образование във висшите училища и да се наблегне на практическите умения на младите кадри в адекватност с реалната работна среда и изискванията в сектора.
- Да се увеличи (например 90%) времето за обучение по специалността, за сметка на съпътстващите дисциплини на обучение (напр. 10% от времето да остане за съпътстващите дисциплини).
- Да се наблегне на практиката, тоест да се прилага наученото в практиката като се въведе стажът като форма на задължително обучение. Наблягането на практическата насоченост ще доведе до по-задълбочени оперативни знания и очаквания за висок професионализъм.
- Да се предостави възможност за задочно обучение, както и специализация и повишаване на квалификацията на обучените специалисти с висше образование.
- Да се предостави възможност за научен и практически обмен в чужбина.
- Да се синхронизира професионалното обучение с изискванията на променящата се действителност.
- Обучаване на оператори за работа със съвременни инсталации.
- Обучаване на вътрешни одитори и еколози.

Анкетиранияте отчитат липса на връзка между изискванията на бизнеса със средното и висшето образование, както и липса на персонал на ниско и средно управленско равнище, който да е добре обучен за новостите в сектора. В тази връзка предложението е да се организират курсове от УХТ чрез СППЗ за обучение на средни и висши специалисти с новостите в консервната промишленост, както и опресняване на съществуващи знания.

За да се постигнат по-високи резултати е необходимо да се проучват по-задълбочено потребностите на персонала, да се използва и по-масово да се прилага системата за оценка и развитие на персонала.

Основни изводи и тенденции, вкл. препоръки към професионалното обучение

Броят на специализираните средни училища в България, в които се придобиват специалности, свързани със сектора за производство на храни, в частност преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, са 20, а в системата на висшето образование има 3 висшите училища, специализирани в хранителните технологии. ЦПО, в които се придобива квалификация са 56.

Съгласно действащата нормативна уредба, завършващите специалисти (средни и висши) е необходимо да преминат задължителен производствен стаж по специалността. Към момента

това се осъществява частично и непълноценно – единственото, което се прави, е да се организират едно-двудневни посещения на производствени бази и предприятия.

Предложенията към съществуващата система за професионално обучение са насочени към повишаване нивото на образование във висшите училища и обръщане на внимание на практическите умения на младите кадри за адекватност с реалната работна среда и изискванията в сектора; увеличаване на времето за обучение по специалността; да се въведе стажът като форма на задължително обучение; да се синхронизира професионалното обучение с изискванията на променящата се действителност.

Раздел 4. МЯСТО НА СЕКТОРА В ИКОНОМИКАТА НА ЕВРОПА

Сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ е сравнително малък сектор в преработващата промишленост в Европейския съюз. Броят на заетите лица в сектора заема едва 0.9% от заетите в преработващата промишленост, с обем на произведената продукция от около 1%, оборот от стоки и услуги също около 1% и добавена стойност 0.9%.

Таблица 28 Избрани основни показатели в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ и дял от „Преработващата промишленост“ в ЕС (27) (2003-2009)

Показател	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Предприятия (брой)	9 000	9 700	10 200	10 000	10 167	10 095	9 948
Дял ³² , %	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.5	0.5
Оборот (млн. EUR)	49 210	50 341	52 168	52 872	58 123	:	56 000
Дял, %	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	-	1.0
Продукция (млн. EUR)	46 550	47 551	48 340	49 658	54 764	:	53 000
Дял, %	0.9	0.8	0.8	0.8	0.8	-	1.0
Добавена стойност по факторни разходи (млн. EUR)	10 900	11 442	11 641	11 402	12 755	:	12 000
Дял, %	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	-	0.9
Заплати и възнаграждения за персонала (млн. EUR)	4 910	5 120	5 209	5 288	5 729	:	6 800
Дял, %	0.6	0.6	0.6	0.6	0.7	-	0.7
Придобити инвестиции в ДМА (млн. EUR)	2 175	2 413	2 515	2 583	2 544	2 304	:
Дял, %	1.0	1.1	1.1	1.1	1.0	1.0	-
Заети лица (брой)	280 400	284 900	283 000	280 600	282 400	278 400	280 000
Дял, %	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.9
Наети лица (брой)	273 200	277 200	274 900	269 500	273 900	252 600	250 000
Дял, %	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.9
Инвестиции на един зает (млн. EUR)	8	8	9	9	8	10	:

Източник: Евростат.

Секторът е част от дейност „Производство на хранителни продукти“ и обхваща 6.7% от заетите, а броят на предприятията заема 4% от предприятията в сектора за хранителни продукти. Делът на предприятията и заетите лица е най-голям в сектор „Производство на хлебни и тестени изделия“ – 58% от предприятията и 35% от всички заети.

По обем на произведена продукция и обем на оборота от стоки и услуги на първо място се нарежда сектор „Производство и преработка на месо и месни продукти“ съответно с 24% и 23.6%. Сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ заема 7% от продукцията и от оборота. Най-много средства за заплати и осигуровки са отделени в сектор „Производство на хлебни и тестени изделия“ – 28% и в сектор „Производство и преработка на месо и месни продукти“ – 21%.

³² Дял от преработващата промишленост в ЕС (27) в %.

Таблица 29 Избрани основни показатели в дейност „Производство на хранителни продукти“ и дялове на отделните сектори, в ЕС (27) (2009, в %)

Сектор	Предприятия, %	Оборот, %	Продукция, %	Добавена стойност по факторни разходи, %	възнаграждения за персонала, %	Придобити инвестиции в ДМА, %	Заети лица, %	Наети лица, %
Производство на хранителни продукти	100	100	100	100	100	100	100	100
Производство и преработка на месо; производство на месни продукти, без готови ястия	14.6	23.6	24.1	18.5	21.2	16.4	22.9	23.2
Преработване и консервиране на плодове и зеленчуци	4.0	7.1	7.4	7.6	7.1	10.6	6.7	6.6
Производство на растителни и животински масла и мазнини	3.4	5.5	4.9	2.7	2.0	3.9	1.6	1.5
Производство на мляко и млечни продукти	4.6	15.3	15.4	11.4	11.5	12.3	7.2	0.1
Производство на мелничарски продукти, нишесте и нишестени продукти	2.5	4.7	4.6	4.1	3.5	4.4	2.6	2.8
Производство на хлебни и тестени изделия	58.1	13.6	14.0	25.0	27.7	24.1	34.9	35.2
Производство на други хранителни продукти	9.3	19.6	19.1	22.8	20.0	20.8	16.8	15.1
Производство на готови храни за животни	2.1	7.8	7.4	5.3	4.6	4.9	2.9	3.2

Източник: Евростат.

По отделни показатели състоянието на сектор "Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци" в ЕС е следното:

През 2009 г. (данните за 2009 г. са актуализирани) в ЕС в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ работят 280 хил. души, от които наетите³³ са 250 хил. В сравнение с 2008 г. се отчита съвсем слабо увеличение на заетите³⁴ (след корекция на данните) от 0.6% . Броят на наетите лица е с 1.0% по-малък в сравнение с 2008 г.

Най-голям е броят на **заетите лица** в Полша, като за 2009 г. делът им от общия брой заети в сектора в ЕС е 12.5 %, а за 2008 г. – 13.2%. Испания се нарежда на второ място през 2009 г. и на трето място през 2008 г. по брой на заетите лица, като делът им от общия брой заети в сектора в ЕС е съответно 11.3% (за 2009 г.) и 12.2% (за 2008 г.) Великобритания през 2009 г. е трета по броя на заетите, а за 2008 г. – втора, съответно с 11% (за 2009 г.) и с 12.2% (за 2008 г.) След тях се нареждат Германия (с 10.9% за 2009 и с 10.7% за 2008 г.), Италия (с 10.4% за 2009 г. и 10.6% за 2008 г.) Нидерландия (с 3.4% и за 2009 г., и за 2008 г.)

България се нарежда на десето място за 2009 г. (с 2.8%) по брой заети лица, а за 2008 г. на осмо място (с 3%).

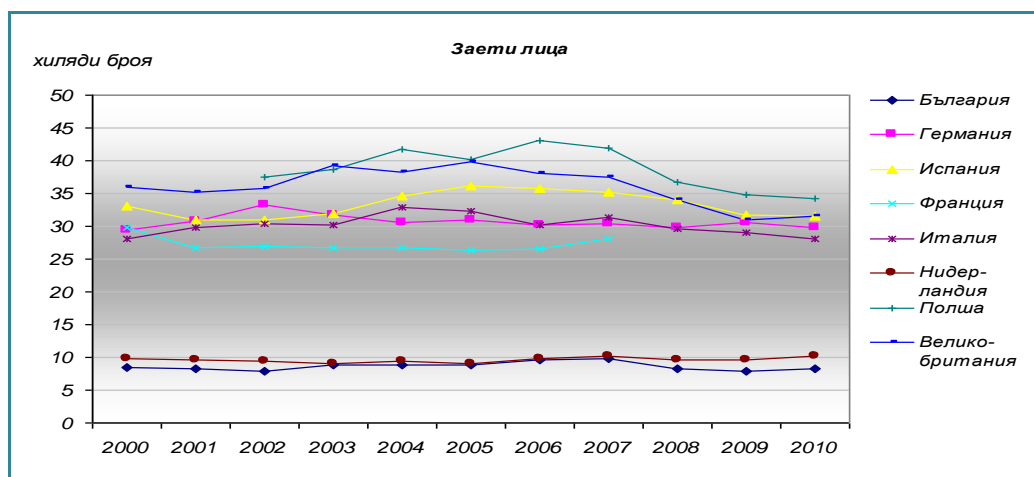
³³ Наети лица - лицата, които работят за дадена институционална единица резидент и получават възнаграждение за вложения труд. В наетите лица се включват наетите работещи по трудов, граждански или работещи без договор.

³⁴ Заети лица - включват наетите и самонаетите лица, ангажирани в дадена производствена дейност, попадаща в производствените граници на системата. Самонаети лица са лицата, които са еднолични собственици или съсобственици на некорпорирани предприятия, в които те работят.

По предварителни данни за 2010 г. най-голям брой **заети** в сектора в страните от ЕС има в Полша, с дял от 15.7% от всички заети в сектора (без Гърция, Ирландия, Люксембург, Малта и Франция, данните, за които не са налични). Великобритания е с дял 14.5% от всички заети през 2010 г. в сектора, трета е Испания (с 14.4%), Германия (13.7%) и Италия (12.8%).

България е на седмо място с 3.8% дял.

Фиг. 45 Брой заети лица в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” (2000-2010), в избрани страни от ЕС и България



Източник: Евростат, актуализирани данни за 2009 г., предварителни данни за 2010 г.

По брой на **наетите лица** отново на първо място се нарежда Полша с дял от общия брой наети лица в сектора в ЕС от 13.5% за 2009 г. и 13.9% за 2008 г. Испания и Великобритания заемат второ и трето място (като за 2008 г. и за 2009 г. си разменят местата и дяловете им са съответно – за Великобритания – 12.3% за 2009 г. и 13.3% за 2008 г., а за Испания – 12.5% за 2009 г. и 13.2% за 2008 г.). Четвърта и пета позиция се заемат от Германия (с дялове 12% за 2009 г. и 11.6% за 2008 г.) и Италия (по 10.8% за 2009 и 2008 г.), а на шеста позиция е Франция (по брой на заети лица не е налична информацията за Франция). Делът на Франция за 2009 г. от общия брой наети лица в сектора в ЕС е 10.3%, а за 2008 г. е 8.4% или има увеличение от 2 процентни пункта.

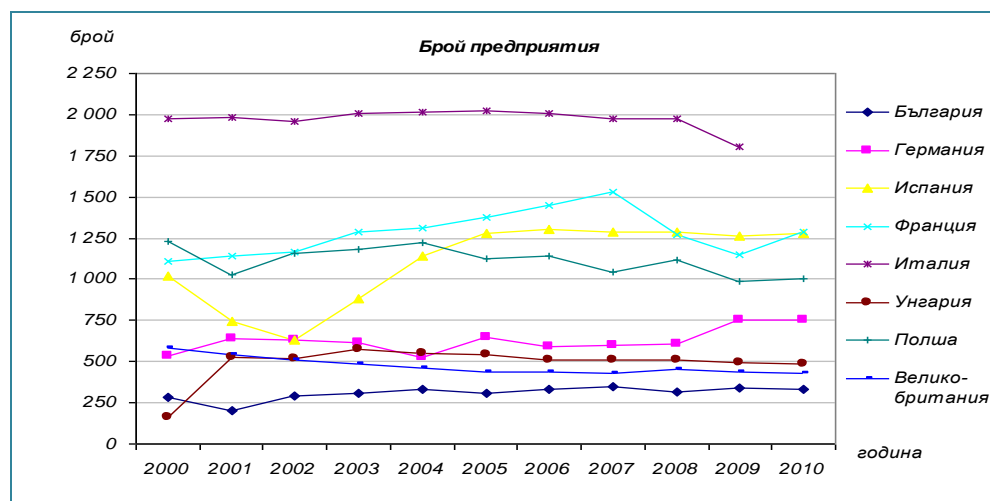
Мястото на България и за 2008, и за 2009 г. по наети лица в сектора в ЕС е девето (3.1% за 2009 г. и 3.2% за 2008 г.). В периода 2000-2009 г. броят на наетите в България варира от 8.3 хил. през 2000 г. до 7.8 хил. за 2009 г. Най-голям брой са били наетите лица през 2006 и 2007 г. Предварителните данни за 2010 г. показват увеличение с 5.6% спрямо 2009 г.

По **брой на консервни предприятия** на първо място се нарежда Италия, като за 2009 г. делът им от общия брой консервни предприятия в ЕС е 18.2%. В Испания броят на консервните предприятия е 12.7% от общия брой в ЕС, а във Франция – 11.5%. Предварителните данни за 2010 г. показват, че е най-голям броят на консервните предприятия във Франция с 16.6%, следвана от Испания с 16.5% от предприятията в сектора в ЕС. Полша се нарежда на 3-то място с 13%, а за Италия не са предоставени данни.

В България броят на предприятията е около 300 – със значимо намаление през 2001 г., когато броят им е 200. Делът на консервните предприятия в България е 3.4% от общия брой

консервни предприятия в ЕС за 2009 г., а делът на наетите лица – 3.1%. През 2010 г. предварителните данни показват устойчивост в броя на предприятията – разликата е само шест предприятия по-малко.

Фиг. 46 Брой предприятия в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” (2000-2010), в избрани страни от ЕС и България



Източник: Евростат, предварителни данни за 2010 г.

Средният брой на заетите лица в едно предприятие през 2009 г. е най-голям във Великобритания – средно 70 души в предприятие, в Германия средният брой на заетите е 41, а в България – 24.

Предварителните данни за 2010 г. показват, че почти няма промяна в броя на заетите в едно предприятие за страните, които са предоставили данни – във Великобритания средният брой заети се е увеличил с 4 души, а в България – с 1, в Германия и Полша има намаление с 1.

Таблица 30 Брой предприятия и брой наети лица в сектора в избрани страни от ЕС(27), съотношение на наетите в едно предприятие, за 2009 и 2010 година

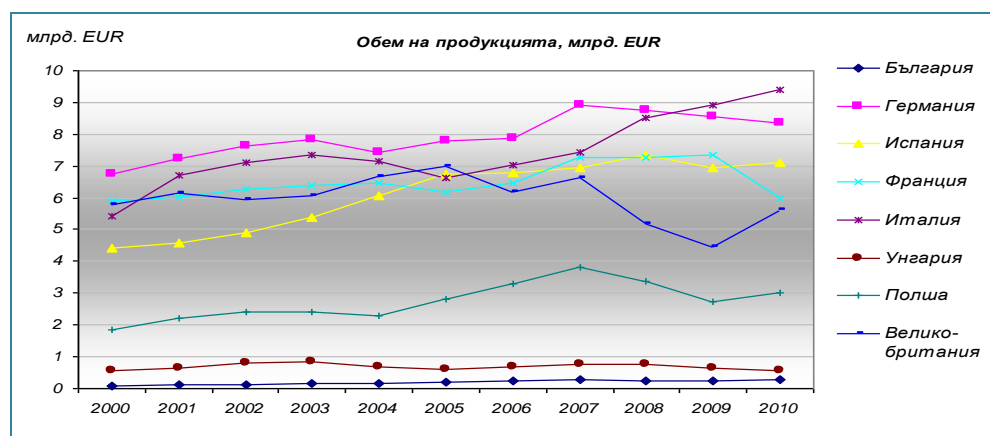
Страна	2009					2010				
	Предприятия		Заети		Ср. брой заети в предприятие	Предприятия		Заети		Ср. брой заети в предприятие
	брой	% от ЕС	брой заети	% от ЕС		брой	% от ЕС	брой заети	% от ЕС	
ЕС (27)	9 948	100	280000	100	28	7 772	100	217853	100	28
Полша	984	9.9	34 894	12.5	35	1 003	12.9	34 230	15.7	34
Испания	1 262	12.7	31 705	11.3	25	1 281	16.5	31 447	14.4	25
Великобритания	440	4.4	30 915	11.0	70	427	5.5	31 590	14.5	74
Германия	754	7.6	30 647	10.9	41	752	9.7	29 776	13.7	40
Италия	1 808	18.2	29 055	10.4	16	н.д.	-	27 989	12.8	-
Франция	1 147	11.5	н.д.	-	-	1 289	16.6	н.д.	-	-
България	336	3.4	7 933	2.8	24	330	4.2	8 189	3.8	25

Източник: Евростат, актуализирани данни за 2009 г., предварителни данни за 2010 г.

Обемът на произведената продукция в сектора за 2009 г. е 53 млрд. EUR, като на първо място е Италия с дял от 17% и стойност от 8.9 млрд. EUR, следвана от Германия с дял от 16% (стойност от 8.6 млрд. EUR) и Франция с дял от 14% (стойност 7.3 млрд. EUR). България се нарежда на 17 място с дял от 0.5% и стойност на продукцията от 260 млн. EUR.

По предварителни данни за 2010 г. обемът на произведената продукция, макар и слабо, е увеличен до 53.6 млрд. EUR или с 1.1%. Темпът на увеличение на продукцията в сравнение с 2009 г. е най-голям във Великобритания – 26.7%, Словакия – с 22.3% и Белгия – с 20%. И през 2010 г. на първо място по обем на продукцията е Италия със 17.5% от общия обем, като и тя отчита ръст спрямо 2009 г. с дял от 5%. На второ място е Германия с дял от 15.6%, с намаление на обема с 2.3%. Трета по обем на продукцията е Испания с дял от 13.2% и ръст спрямо 2009 г. с 2.2%. България е на 16-та позиция с обем от 263.5 млн. EUR и ръст от 1.5%.

Фиг. 47 ОБЕМ НА ПРОИЗВЕДЕНАТА ПРОДУКЦИЯ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ“ (2000-2010), В ИЗБРАНИ СТРАНИ ОТ ЕС И БЪЛГАРИЯ

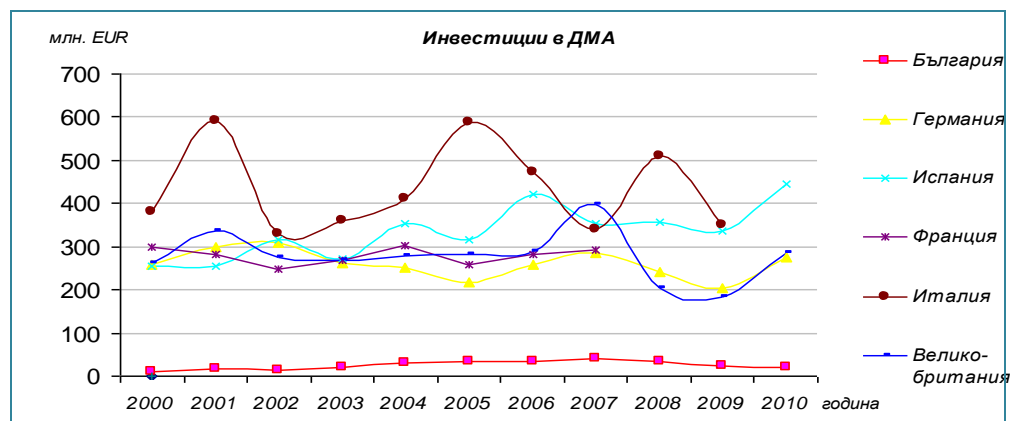


Източник: Евростат, актуализирани данни за 2009 г., предварителни данни за 2010 г.

Размерът на изразходваните **инвестиции в ДМА** в сектора за 2009 г. в страните от ЕС е 2353.2 млн. EUR (с изкл. на Франция и Люксембург, за които не са предоставени данни). По този показател за 2009 г. на първо място се нарежда Италия с обем на инвестициите от 351.2 млн. EUR и дял от 15% от инвестициите в сектора в ЕС. На второ място се нарежда Испания с дял от 14.3% и стойност на инвестициите в размер на 335.7 млн. EUR. В Германия обемът на инвестициите е в размер на 203.8 млн. EUR (или 8.7%), а в България 24.2 млн. EUR (или 1%) – тя се нарежда на 15-та позиция.

Предварителните данни за 2010 г. показват, че най-много инвестиции в ДМА са изразходвани в Испания в размер на 445.8 млн. EUR, следвана от Великобритания с 286.6 млн. EUR и Германия с 275.7 млн. EUR. За Италия няма налични данни. В България направените инвестиции са в размер на 19.8 млн. EUR и страната се нарежда на 13 позиция.

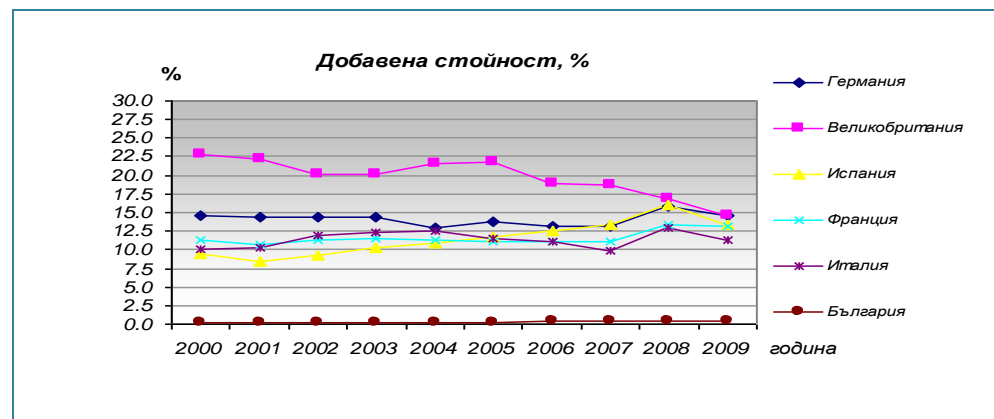
Фиг. 48 **ИНВЕСТИЦИИ В ДМА В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” (2000-2010), В ИЗБРАНИ СТРАНИ ОТ ЕС И БЪЛГАРИЯ**



Източник: Евростат, актуализирани данни за 2009 г., предварителни данни за 2010 г.

По отношение на темповете на растеж на генерираната добавена стойност³⁵ Великобритания отчита намаление – от 23% през 2000 г. до 14.6% през 2009 г. В Германия темпът запазва стойността си за периода 2000-2003 г., 2004-2007 г. отчита намаление, пикът е през 2008 г., и през 2009 г. отново намалява. Растеж се отчита в Испания и Франция. За България **делът на добавената стойност на сектора е доста малък** и варира от 0.1% през 2001 г. до 0.5% през 2009 г.

Фиг. 49 **ТЕМПОВЕ НА РАСТЕЖ НА ДОБАВЕНАТА СТОЙНОСТ НА СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” (2000-2009), %**



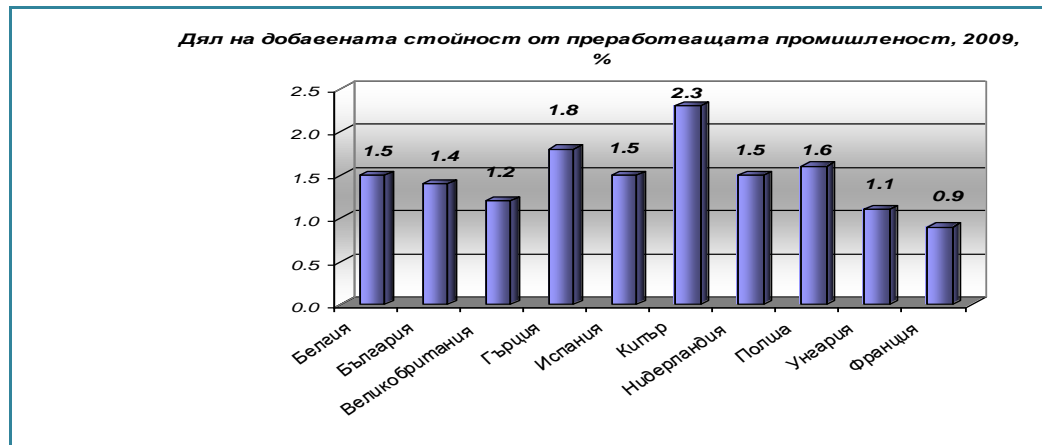
Източник: Евростат и собствени изчисления.

При сравнение на основните показатели на предприятията от сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” за 2009 г. с показателите на предприятията от сектора

³⁵ Добавената стойност по факторни разходи е брутният доход от оперативни дейности след корекции за оперативните субсидии и косвените данъци. Не се изваждат корекциите на стойността (напр. амортизации) (източник: Евростат). Добавената стойност по факторни разходи - включва стойността на произведената продукция, от която е извадена стойността на активите и разходите за оперативна дейност, без тези за персонала, и са добавени приходите от финансираня (източник: НСИ).

за страните от ЕС прави впечатление, че по дял на добавената стойност на сектора в преработващата промишленост, България се нарежда на 7-мо място от всички страни в ЕС. На 7-мо място е и по дял на обема на продукцията от общия обем на продукцията в промишлеността.

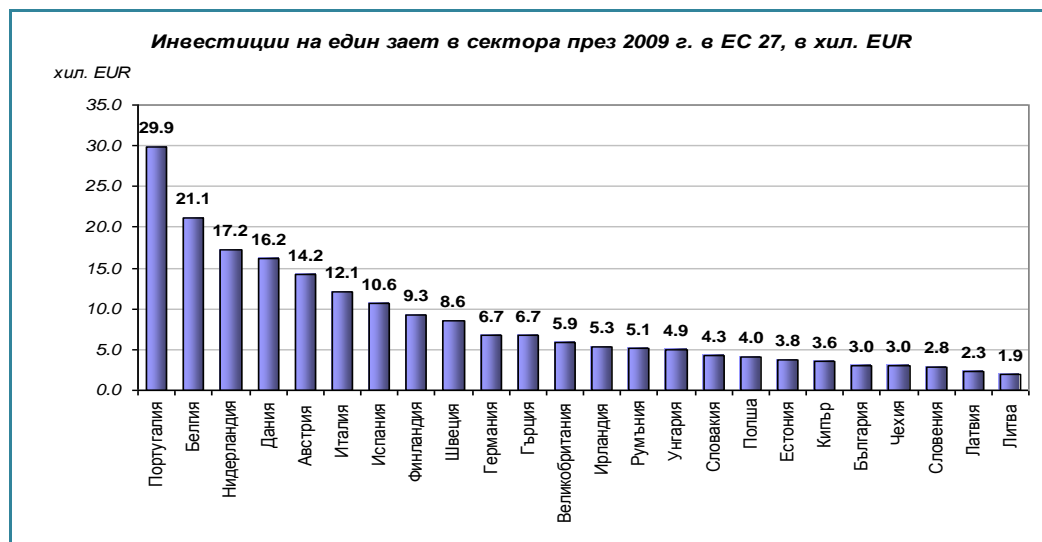
Фиг. 50 Дял на добавената стойност от преработващата промишленост в сектор „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” (2009), в избрани страни от ЕС-27, %



Източник: Евростат и собствени изчисления.

По инвестиции на един зает на първо място за 2009 г. в страните от ЕС в сектора се нарежда Португалия с дял от 29.9 хил. EUR на зает.

Фиг. 51 Инвестиции на един зает в сектора „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” (2009) в ЕС-27, хил. EUR



Източник: Евростат.

България се нарежда на 20 място с дял от 3 хил. EUR на зает за 2009 г.

Фиг. 52 **ИНВЕСТИЦИИ НА ЕДИН ЗАЕТ В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” (2001-2009) В БЪЛГАРИЯ, ХИЛ. EUR**



Източник: Евростат, за 2006 г. не са налични данни.

Предприятията в сектора са предимно малки³⁶ – от 9948 предприятия в ЕС за 2009 г., в 8800 броят на заетите е под 50, което е 88.5% от всички предприятия в сектора. Броят на средните предприятия е 809 или 8.1% от предприятията, а големите предприятия са 196 и представляват 2%.

В България броят на малките предприятия е 87% от предприятията в сектора (291 предприятия). В Словения, Литва, Финландия делът на малките предприятия е много висок – над 96%. В Италия и Гърция делът им е 94%. От страните, предоставили данни, малките предприятия са с най-малък дял в Нидерландия (75%), Дания (78%), Белгия (81%) и Великобритания (82%). Не е удачно да се правят сравнения с предходни години поради липса на обобщени данни за малките и средни предприятия общо за ЕС (27).

Таблица 31 **РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА ПО БРОЙ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” ЗА 2009 Г. В ЕС**

Показатели	Общ брой предприятия	до 9 служители	от 10 до 19 служители	От 20 до 49 служители	От 50 до 249 служители	250 и повече служители
ЕС (27)	9 948	7 000	900	900	809	196
Белгия	187	123	11	18	27	8
България	336	188	48	55	н.д.	н.д.
Чехия	185	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.
Дания	54	25	7	10	10	2
Германия	754	428	112	80	111	23
Естония	24	10	4	7	3	0
Ирландия	22	8	н.д.	4	н.д.	0
Гърция	669	573	29	28	36	3
Испания	1 262	802	160	167	109	24
Франция	1 147	922	56	84	63	22
Италия	1 808	1 317	207	179	88	17
Кипър	45	28	12	0	5	0

³⁶ „Малки” са предприятията (съгл. Закона за малки и средни предприятия), които имат средносписъчен състав под 50 души, годишният им оборот не надвишава 97.5 млн. лв. и/или стойността на активите им не превишава 19.5 млн. лв.

Латвия	33	19	8	3	3	0
Литва	207	188	4	11	4	0
Люксембург	2	1	0	1	0	0
Унгария	493	392	34	33	29	5
Нидерландия	142	69	17	20	23	13
Австрия	112	83	11	4	8	6
Полша	984	694	51	93	121	25
Португалия	221	148	36	21	14	2
Румъния	265	193	30	20	18	4
Словения	112	105	1	4	1	1
Словакия	48	32	5	5	6	0
Финландия	167	136	10	15	5	1
Швеция	208	169	10	14	12	3
Великобритания	440	285	43	32	51	29

Източник: Евростат.

Разпределението по отделните подсектори, които формират сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” показва следното:

- През 2009 г. най-много са предприятията и заетите в подсектор „Преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци” – делът на предприятията е 77% от всички в сектора, заетите заемат дял от 72.4%, оборотът от продажби на стоки и услуги – 65%, обемът на продукцията – 64%, а добавената стойност – 60%.
- Средният брой заети в едно предприятие за 2009 г. обаче е най-голям в предприятията от подсектор „Преработка и консервиране на картофи” – 43 средно заети в едно предприятие.
- Тази структура се запазва и в разпределението по подсектори за 2009 г. в България – като делът на предприятията в подсектор „Преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци” спрямо сектора е 90%, на заетите лица – 91%, оборот – 89%, продукцията – 89%, добавена стойност – 90%. Средният брой заети обаче е най-голям в подсектор „Производство на плодови и зеленчукови сокове”.

Таблица 32 СТРУКТУРЕН ПРОФИЛ НА СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ” В СТРАНИТЕ ОТ ЕС(27), 2009 ГОДИНА

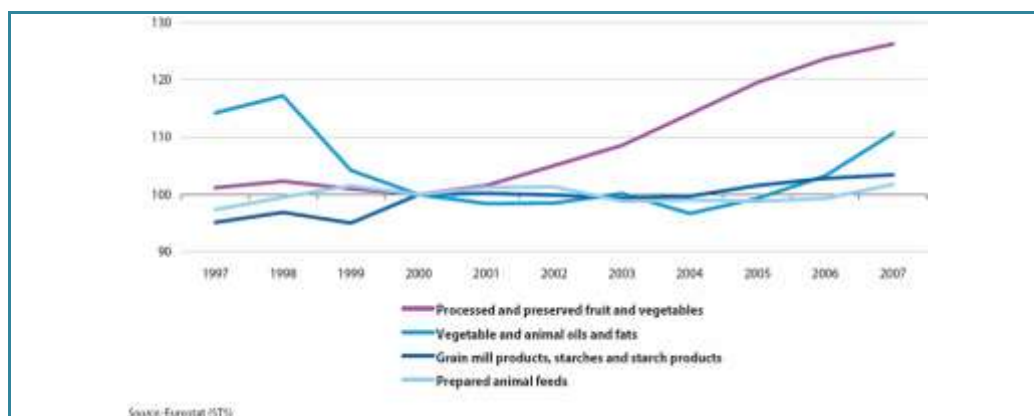
Сектор	Заети лица (брой)	Наети лица (брой)	Предприятия (брой)	Оборот (млн. EUR)	Обем на продукцията (млн. EUR)	Стойност по факторни разходи (млн. EUR)
Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци	280 000	250 000	9 948	56 000	53 000	12 000
Преработка и консервиране на картофи	40 800	40 000	951	9 000	8 411	2 685
Производство на плодови и зеленчукови сокове	31 620	32 737	1 319	10 453	10 060	2 000
Преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци, без готови ястия	202 600	175 000	7 678	36 272	33 848	7 156

Източник: Евростат³⁷

³⁷ сумите за повечето показатели не са равни на общите данни за сектора, поради липса на данни в отделните подсектори за някои от отделните страни

Индексите на промишленото производство за период 1997-2007 г. в Европейския съюз показват бурно развитие на производството в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ – за периода 2001-2007 г. индексите достигат близо 130%. Другите хранителни продукти, които са включени имат много колебливи резултати .

Фиг. 53 Индекси на промишленото производство за различни видове хранителни продукти (НАСЕ групи 15.3, 15.4, 15.6 и 15.7) индекс на производството за ЕС-27 (2000 г. = 100)



Източник: Евростат.³⁸

На база на посоченото могат да се формулират следните основни изводи:

- По брой на наетите лица сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ в ЕС заема 6.6% (в размер на 248 хил.) от наетите лица в сектор „Производство на хран“ в ЕС, а предприятията, в които са заети тези лица, са 4% от всички предприятия в ХВП. Страните с най-голям брой наети и предприятия в сектора са в Германия, Франция, Полша, Испания и Великобритания.
- По обем на произведената продукция и дял на добавена стойност, страните с най-добри показатели са Германия, Испания, Италия, Франция и Великобритания.
- По производителност, коригирана със заплатите, на първо място се нарежда Унгария, следвана от Полша, България, Великобритания и Нидерландия.
- По добавена стойност на един зает – Кипър заема първото място, Гърция, Полша, Испания и Белгия.
- По инвестиции на един зает – челните места се заемат от Португалия, Белгия и Нидерландия.
- Голям е броят на малките и средните предприятия в сектора за всички страни от ЕС.

³⁸http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Miscellaneous_food_products_%28NACE_Groups_15.3,_15.4,_15.6_and_15.7%29_Index_of_production,_EU-27_%282000%3D100%29.PNG&filetimestamp=20100803134724

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

5.1. СЪСТОЯНИЕ НА НОРМАТИВНАТА УРЕДБА НА СЕКТОРА

Нормативната уредба на Република България, отнасяща се до сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“, е хармонизирана с европейското законодателство.

Производството и търговията с храни (в частност с консервирани плодове и зеленчуци) се извършват от производители и търговци само в обекти, регистрирани по реда на Закона за храните³⁹.

Законът регулира изискванията към храните, мерките и условията за осигуряване хигиена на храните и тяхната безопасност, опаковането, етикетирането, представянето и рекламирането, условията и реда на производство и търговия, официалния контрол и правомощията на професионалните организации на производителите на храни и на Българската асоциация хранителна и питейна индустрия (БАХПИ). В Европейския съюз законите се координират от Европейския орган за безопасност на храните (European Food Safety Authority (EFSA)), но отделните страни също имат агенции, отговарящи за спазването на националните и европейски стандарти. Според закона за храните на ЕС земеделците и преработвателите носят най-голяма отговорност за безопасността на храните. Законите за храните позволяват на упълномощените лица по всяко време да проверяват храните, предназначени за консумация от хора и да ги конфискуват, ако открият, че не отговарят на изискванията за безопасност.

Измененията и допълненията от 2011 г. в Закона за храните в основната си част са свързани с производството и търговията с храни и са описани подробно в миналия секторен анализ. Съвсем накратко тук се посочват отново кои са основните изменения и допълнения, свързани с регистрацията на обект за производство или за търговия с храни (регистрацията се извършва от областната дирекция по безопасност на храните (ОДБХ) по местонахождението на обекта).

Обектът трябва да:

1. отговаря на нормативните хигиенни и на ветеринарно-санитарните изисквания;
2. има разработена технологична документация за групите храни, които ще се произвеждат в обекта или прилагат национални стандарти или стандарти, разработени от браншови организации и одобрени от компетентен орган
3. са въведени добри практики за производство и търговия с храни, система за анализ на опасностите и критични контролни точки и система за управление на безопасността на храните.

За извършване на регистрацията се подава заявление по образец като към него се прилага и декларация, удостоверяваща влагането или невлагането на съставки и добавки в храната, както и компоненти на дадена съставка, и вещества, които присъстват в крайния продукт,

³⁹ Обн., ДВ, бр. 90 от 15 октомври 1999 г., посл. изм., ДВ, бр. 8 от 25 януари 2011 г.

макар и в променена форма, произведени от ГМО при производство на храни в обекта. В 30-дневен срок от подаване на документите съответният орган извършва проверка на място. В 15-дневен срок след проверката се извършва регистрация на обекта.

Относно професионалните организации на производителите на храни след 2011 г. няма други изменения, освен изменението от 2011 г., което е свързано с тяхното задължение за разработване на браншови стандарти за групите храни и предоставянето им в Министерството на земеделието и храните и Министерството на здравеопазването за информация. Браншовите организации на производителите и търговците на храни съвместно с компетентните органи разработват и по подотрасли ръководства за прилагане на добри практики и за внедряване на системата за анализ на опасностите и критични контролни точки при производството и търговията с храни. Тези ръководства се утвърждават от министъра на земеделието и храните, съответно от министъра на здравеопазването – за бутилирани натурални минерални, изворни и трапезни води. Българската агенция по безопасност на храните извършва и оценка на съответствието на качествените характеристики на храните с изискванията на национални стандарти и стандарти, разработени от браншови организации и одобрени от компетентен орган, и технологични документации.

Няма изменения и допълнения на закона след края на 2011 г.

Обществените отношения, свързани с работа с генетично модифицирани организми (ГМО) в контролирани условия, се уреждат със **Закона за генетично модифицирани организми**⁴⁰. Законът урежда обществените отношения за освобождаването на ГМО в околната среда; пускането на пазара на ГМО или комбинация от тях като продукти или съставка на продукти; пренасянето на ГМО и вноса, износа и транзита на ГМО. Министерството на земеделието и храните осъществява контрол чрез Изпълнителната агенция по сортоизпитване, апробация и семеконтрол, Българската агенция по безопасност на храните, Изпълнителната агенция по лозата и виното, Изпълнителната агенция по рибарство и аквакултури, Изпълнителната агенция по горите и Изпълнителната агенция по селекция и репродукция в животновъдството. В рамките на своите компетенции органите осъществяват контрол върху провеждането на полски опити с ГМО, използването на генетично модифицирани продукти за растителна защита и торенето на биологична основа и пускането на пазара на генетично модифицирани семена и посадъчен материал, растения и животни, фуражи и фуражни добавки и генетично модифицирани продукти за растителна защита.

Няма изменения и допълнения на закона след края на 2011 г.

Тъй като по-голямата част от предприятията, преработватели на плодове и зеленчуци, са малки и средни предприятия, обществените отношения, свързани с провеждането на държавната политика по насърчаване създаването и развитието им, се уреждат в **Закона за малките и средните предприятия**.⁴¹

Държавата може да подпомага дейностите по насърчаване на малките и средните предприятия в рамките на бюджета на Министерството на икономиката, енергетиката и

⁴⁰ В сила от 01.06.2005 г. - обн., ДВ, бр. 27 от 29 март 2005 г., посл. изм., ДВ, бр. 99 от 16 декември 2011 г.

⁴¹ Обн., ДВ, бр. 84 от 24 септември 1999 г., посл. изм., ДВ, бр. 82 от 16 октомври 2009 г.

туризма със средства за проектите и мерките, включени в националната стратегия за насърчаване на малките и средните предприятия и в годишните програми за прилагането ѝ.

Няма изменения и допълнения на закона след края на 2011 г.

Основните наредби, отнасящи се до сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“, са описани в предходния секторен анализ. Тук накратко ще бъдат посочени отново, както и промените след края на 2011 г., когато има такива:

- **Хигиенните изисквания** към производителите и търговците на храни са уредени в **Наредба № 5 от 25 май 2006 г. за хигиената на храните**⁴². Наредбата се прилага на всички етапи на производство, преработка и дистрибуция на храни, включително и първичното производство на храни. Производителите и търговците на храни въвеждат, прилагат и поддържат система от процедури и програми за управление на безопасността на храните или система за анализ на опасностите и критични контролни точки (система HACCP), а когато цялостното внедряване на системата е неприложимо – процедури в съответствие с принципите на системата HACCP (няма промени след декември 2011 г.).
- Изискванията към **етикетирането и представянето на храните** са уредени с **Наредбата за изискванията за етикетирането и представянето на храните**⁴³. Тя определя изискванията за етикетирането и представянето, включително рекламирането на храните, с цел защита на потребителите срещу невярна и подвеждаща информация. Наредбата се прилага за храните, които се предлагат като такива на крайния потребител и храните, предназначени за доставка в ресторанти, болници, столове и други подобни заведения за обществено хранене.
В сила от 01.01.2012 г. е разпоредбата, че **при етикетирането, представянето и рекламирането на храни, предназначени за хора, които имат непоносимост към глутен**, се спазват и изискванията на Регламент (ЕО) № 41/2009 на Комисията от 20 януари 2009 г. относно състава и етикетирането на храни, подходящи за употреба от хора, които имат непоносимост към глутен (ОВ, L 16, 21.01.2009 г.).
- **Представянето на хранителна информация при етикетиране на храните** се урежда с **Наредба № 23 от 17 май 2001 г. за условията и изискванията за представяне на хранителната информация при етикетирането на храните**⁴⁴. Когато при етикетирането, представянето и рекламирането на храни, с изключение на общата реклама за вида продукти, се предявява хранителна претенция, обявяването на хранителната информация е задължително. Хранителната информация върху етикетите трябва задължително да бъде представена и на български език, да бъде конкретна и лесно разбираема за потребителите (няма промени след декември 2011 г.).

⁴² В сила от 01.09.2006 г., издадена от Министерството на здравеопазването и Министерството на земеделието и горите, обн., ДВ, бр. 55 от 7 юли 2006 г.

⁴³ В сила от 29.07.2001 г. – приета с ПМС № 136 от 19.07.2000 г., обн., ДВ, бр. 62 от 28 юли 2000 г., посл. изм. и доп., ДВ, бр. 42 от 5 юни 2012 г.

⁴⁴ В сила от 13.06.2002 г. – обн., ДВ, бр. 53 от 12 юни 2001 г., посл. изм., ДВ, бр. 74 от 15 септември 2009 г.

- Изискванията към **използването на добавки в храните** се уреждат с **Наредба № 8 от 16 април 2002 г. за изискванията към използване на добавки в храните**⁴⁵. Наредбата определя видовете добавки, разрешени да се използват при производството на храни, хигиенните изисквания към тях и допустимите максимални нива за някои от тях в готовите храни; информацията, която трябва да се отбелязва върху опаковката на добавките и/или в съпровождащата ги документация; условията и реда за разрешаване използването на нови добавки в храните както и държавния контрол върху производството и употребата на добавки. **С поправка от 2011 г.** се разрешава влагането на подсладители в храните, които са без добавена захар или нискоенергийни и се въвеждат изискванията на Директива 2010/69/ЕС на Комисията от 22 октомври 2010 г. за изменение на приложенията към Директива 95/2/ЕО на Европейския парламент и на Съвета относно добавките в храни, различни от оцветители и подсладители (ОВ L 279, 23.10.2010 г.).
- Изискванията към **материали и предмети от пластмаси, предназначени за контакт с храни**, се уреждат с **Наредба № 2 от 23 януари 2008 г. за материалите и предметите от пластмаси, предназначени за контакт с храни**⁴⁶.

През 2012 г. е прецизиран **предметът на регулацията на наредбата**. С нея се определят изискванията към материалите и предметите, включително активните и интелигентните материали и предмети от пластмаси и предназначени за контакт с храни; чистотата на субстанциите и специфичните условия за използването им; допустимите нива на миграция на нискомолекулни вещества от материалите и предметите във или върху храните, с които те влизат в контакт; правилата за извършване на контрол върху материалите и предметите, както и на субстанциите, от които са направени; начинът за етикетирание и обозначаване на материалите и предметите, както и необходимата информация, която трябва да ги съпровожда при предлагане на пазара, както и редът за извършване на официален контрол върху материалите и предметите.

Специфичните изисквания към производството и предлагането на пазара на материали и предмети от пластмаси са определени в Регламент (ЕС) № 10/2011 на Комисията от 14 януари 2011 г. относно материалите и предметите от пластмаси, предназначени за контакт с храни (ОВ, L 12, 15.1.2011 г.).

При предлагане на пазара, с изключение на етапа търговия на дребно, материалите и предметите от пластмаси, както и веществата, предназначени за производство на такива материали и предмети, се придружават от писмена декларация за съответствие съгласно Регламент (ЕО) № 1935/2004. Уплътнители, произведени от поливинилхлорид (PVC), съдържащи епоксидирано соево масло с референтен № 88640 и използвани за затваряне на стъклени буркани, съдържащи храни, предназначени за кърмачета и малки деца, могат да се предлагат на пазара, при

⁴⁵ Издадена от Министерството на здравеопазването – обн., ДВ, бр. 44 от 29 април 2002 г., посл. изм., ДВ, бр. 39 от 20 май 2011 г.

⁴⁶ Издадена от Министерството на здравеопазването и Министерството на околната среда и водите, обн., ДВ, бр. 13 от 8 февруари 2008 г., посл. доп., ДВ, бр. 25 от 27 март 2012 г.

условие, че **датата на напълване е отбелязана върху материалите и предметите.** Датата на напълване може да се постави чрез друга индикация, при условие, че тази индикация позволява определянето на датата на напълване.

През 2011 г. с наредбата се въвеждат изискванията на Директива 2011/8/ЕС на Комисията от 28 януари 2011 г. за изменение на Директива 2002/72/ЕО по отношение на ограничението за употреба на бисфенол А в пластмасови шишета за хранене на кърмачета (ОВ, L 26, 29.1.2011 г.).

- **Изискванията относно максимално допустимите количества замърсители в храните се уреждат с Наредба № 31 от 29 юли 2004 г. за максимално допустимите количества замърсители в храните⁴⁷** (няма промени след декември 2011 г.).
- **Изискванията за качество и контрол за съответствие на пресни плодове и зеленчуци се уреждат се с Наредба № 16 от 28 май 2010 г. за изискванията за качество и контрол за съответствие на пресни плодове и зеленчуци⁴⁸.** Наредбата определя изискванията за качество, условията и редът за извършване на контрол за съответствие на пресните плодове и зеленчуци и поддържането на база данни за търговците на пресни плодове и зеленчуци.

Съгласно промените от 2011 г. Министърът на земеделието и храните ръководи и координира контрола за съответствие на партидите пресни плодове и зеленчуци, предназначени за реализация на пазара, с нормативните изисквания за качество. Българската агенция по безопасност на храните осъществява контрол за съответствие на партидите пресни плодове и зеленчуци, предназначени за реализация на пазара, с нормативните изисквания за качество чрез инспекторите по контрол на качеството към областните дирекции „Безопасност на храните“. Търговците окачествяват съгласно изискванията на Регламент (ЕС) № 543/2011 специфични стандарти за предлагане на пазара на пресни ябълки, цитрусови плодове, плод киви, салати, къдраволистна ендивия и широколистна ендивия, праскови и нектарини, круши, ягоди, сладки пиперки, десертно грозде и домати. Партидите пресни плодове и зеленчуци, за които не съществуват специфични стандарти за предлагане на пазара, се окачествяват от търговците съгласно общия стандарт за предлагане на Регламента. Когато при износ или от внос качеството на партидата пресни плодове и зеленчуци и нейното означение, съответстват на изискванията на стандартите за предлагане на пазара, инспекторът издава сертификата за съответствие с пазарните стандарти на Европейския съюз за пресни плодове и зеленчуци съгласно Регламента.

Наредба за условията и реда за избор, изпълнение и контрол на промоционални програми за земеделски и хранителни продукти⁴⁹. Наредбата регулира подаване на предложения и предварителен избор на промоционални програми, сключване

⁴⁷ Издадена от Министерството на здравеопазването, обн., ДВ, бр. 88 от 8 октомври 2004 г., изм., ДВ, бр. 51 от 23 юни 2006 г.

⁴⁸ В сила от 08.06.2010 г., издадена от Министерството на земеделието и храните, обн., ДВ, бр. 43 от 8 юни 2010г., изм., ДВ, бр. 71 от 13 септември 2011 г.

⁴⁹ Приета с ПМС № 34 от 14.02.2007 г., обн., ДВ, бр. 17 от 23 февруари 2007 г., посл. изм. и доп., ДВ, бр. 18 от 2 март 2012 г.

на договори за изпълнение и финансово подпомагане и контрола на изпълнението на одобрените промоционални програми. Програми за промоция на земеделски или хранителни продукти могат да разработват и подават юридически лица – сдружения на производители или на производители и търговци, които са представителни по отношение на производството или на производството и предлагането на пазара на съответните земеделски или хранителни продукти. Сдруженията могат да разработват и подават промоционални програми съвместно с браншови или междубраншови организации от други държави членки на ЕС.

- **Наредба № 11 от 15 май 2007 г. за условията и реда за признаване на организации на производители на плодове и зеленчуци и на техните асоциации и за условията и реда за одобряване и изменение на одобрените оперативни програми (загл. изм. ДВ, бр. 9 от 2012 г.)**⁵⁰.

През 2012 г. е прецизиран предметът на регулацията на наредбата. С нея се уреждат условията, които се определят от държавите членки, и редът за признаване на организации на производители и за временно признаване на групи производители; условията за членуване на непроизводители в признати организации на производители; редът за одобряване съдържанието и за прилагане на оперативни програми; дейностите и разходите, които могат да се включват в оперативните програми; условията и редът за подпомагане и дейностите и разходите, които могат да се включват в планове за признаване на групи производители на плодове и зеленчуци.

- **Наредба за изискванията към бързо замразените храни**⁵¹. Наредбата определя изискванията към производителите и търговците относно характеристиките и наименованието на бързо замразените храни, предназначени за консумация от човека, максимално допустимите температури при транспорт и съхраняване на бързо замразените храни, начините за етикетирание и за обозначаване на бързо замразените храни и реда за вземане на проби и метода за измерване на температурата на бързо замразените храни (няма промени след декември 2011 г.).
- **Наредба за изискванията към състава, характеристиките и наименованията на храните за кърмачета и преходните храни**⁵². Наредбата определя изискванията към производителите и търговците относно наименованията, състава, характеристиките, етикетиранията, представянето и рекламата, на които трябва да отговарят храните за кърмачета и преходните храни (няма промени след декември 2011 г.).

⁵⁰ Издадена от Министерството на земеделието и горите, обн., ДВ, бр. 42 от 29 май 2007 г., посл. изм., ДВ, бр. 9 от 31 януари 2012 г.

⁵¹ В сила от 08.12.2003 г., приета с ПМС № 273 от 28.11.2002 г., обн., ДВ, бр. 114 от 6 декември 2002 г., посл. изм., ДВ, бр. 39 от 15 май 2007 г.

⁵² В сила от 01.01.2008 г. – приета с ПМС № 312 от 15.12.2007 г., обн., ДВ, бр. 110 от 21 декември 2007 г., изм., ДВ, бр. 37 от 19 май 2009 г.

- **Наредба за изискванията към напитките от плодове**⁵³. През 2011 г. е прецизиран предметът на регулация на наредбата. С наредбата се определят изискванията към производителите, търговците и вносителите относно наименованията, състава, характеристиките и етикетирането на сок от плодове, сок от плодове от концентрат, концентриран сок от плодове, дехидратиран сок от плодове или сок на прах от плодове и нектар от плодове, предназначени за консумация от човека.
- **Наредба за изискванията към плодовите конфитюри, желета, мармалади, желе-мармалади и подсладено пюре от кестени**⁵⁴. Наредбата определя изискванията към наименованията, състава, характеристиките, етикетирането и производството на плодовите конфитюри, желета, мармалади, желе-мармалади и подсладено пюре от кестени, предназначени за консумация от човека (няма промени след декември 2011 г.).

Кодекс на труда

Във връзка с направените промени в **Кодекса на труда**⁵⁵ през 2011 и 2012 г. по отношение на временната заетост и регламентирането на дейностите на предприятията, които осигуряват временна работа (агенциите за временна заетост) и на предприятията, ползватели на временно заети, както и други важни промени, **следва да се направи кратко представяне, тъй като те се отнасят и до предприятията от сектора. Тези промени са относно:**

а) **Работа чрез предприятие, което осигурява временна работа.** В трудовия договор с предприятие, което осигурява временна работа, се уговаря, че работникът или служителят **ще бъде изпратен за изпълнение на временна работа в предприятие ползвател под негово ръководство и контрол.** Общият брой на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, в предприятие ползвател, не може да бъде повече от 30 на сто от общия брой на работещите при него работници и служители.

Не може да се сключва трудов договор за изпращане за изпълнение на работа:

1. при условията на първа и втора категория труд;
2. в предприятия, свързани с националната сигурност и отбраната на страната;
3. в предприятия, в които се провежда стачка.

Трудовият договор се сключва **до завършване на определена работа и за заместване на работник или служител, който отсъства от работа.** Предприятието, което осигурява временна работа, **няма право да изисква от работника или служителя заплащане на такса за съдействие за започване на работа в предприятието ползвател, както и при сключване на трудов договор или при възникване на трудово правоотношение с предприятие ползвател преди, след или по време на работата, за която е бил изпратен.**

Предприятията, които осигуряват временна работа, осъществяват своята дейност след регистрация в Агенцията по заетостта. Условията и редът за регистрация на предприятие,

⁵³ В сила от 12.07.2003 г., приета с ПМС № 219 от 24.09.2002 г., обн., ДВ, бр. 94 от 4 октомври 2002 г., посл. изм., ДВ, бр. 12 от 8 февруари 2011 г.

⁵⁴ В сила от 12.07.2003 г., обн., ДВ, бр. 19 от 28 февруари 2003 г.

⁵⁵ В сила от 01.01.1987 г., обн., ДВ, бр. 26 от 1 април 1986 г., посл. изм. и доп., ДВ, бр. 38 от 18 май 2012 г.

осигуряващо временна работа са регламентирани в глава осма „а“ на **Закона за насърчаване на заетостта** (обн., ДВ, бр. 7 от 2012 г., в сила от 05.12.2011 г.)⁵⁶.

Предприятието, което осигурява временна работа, е длъжно:

1. да начислява във ведомост за заплати трудовото възнаграждение на работника или служителя;
2. да плаща на работника или служителя полагащото му се трудово възнаграждение;
3. по писмено искане на работника или служителя да му издаде извлечение от документите за изплатените или неизплатените трудови възнаграждения и обезщетения;
4. да осигури работника или служителя;
5. по писмено искане на работника или служителя да му издаде и предостави необходимите документи, удостоверяващи факти, свързани с възникването, изпълнението и прекратяването на трудовото правоотношение;
6. при прекратяване на трудовото правоотношение да издаде заповед за уволнение или друг документ, с който се удостоверява прекратяването му.

Предприятието, което осигурява временна работа, е длъжно да уведоми писмено предприятието ползвател за имената на работниците и служителите, които предстои да бъдат изпратени при него, не по-късно от един работен ден преди започването на работата.

Предприятието, което осигурява временна работа, е длъжно да изпрати уведомление до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите в тридневен срок от сключването или изменението на трудовия договор и в седемдневен срок от неговото прекратяване. Работникът или служителят има право писмено да откаже работа в предприятие ползвател, когато тя не съответства на професионалната му квалификация и здравословно състояние или се намира в друго населено място, за което е длъжен да информира предприятието, което осигурява временна работа.

При изпълнение на работата, за която работникът или служителят е изпратен, предприятието ползвател е длъжно:

1. да определи работното място, където ще се изпълнява работата;
2. да връчи срещу подпис на работника или служителя преди започване на работата длъжностна характеристика и да отбележи датата на връчването;
3. да инструктира работника или служителя за безопасното и здравословното изпълнение на работата;
4. да отчита отработеното време, за което да уведомява предприятието, което осигурява временна работа, и работника или служителя срещу подпис;
5. да определя размера на полагаемото се основно и допълнителни трудови възнаграждения, включително за положения извънреден и нощен труд, за което да

⁵⁶ В сила от 01.01.2002 г., обн., ДВ, бр. 112 от 29 декември 2001 г., посл. изм., ДВ, бр. 7 от 24 януари 2012 г.

- уведомява предприятието, което осигурява временна работа, и работника или служителя срещу подпис;
6. по писмено искане на работника или служителя да му издаде и предостави необходимите документи, удостоверяващи факти, свързани с изпълнението на работата, в 14-дневен срок от искането;
 7. да уведомява предприятието, което осигурява временна работа, за условията, при които на същата или на сходна работа или длъжност работят останалите работници и служители, както и при промяна на тези условия;
 8. да предоставя на работника или служителя информация съгласно изискванията на здравословни и безопасни условия на труд;
 9. да застрахова работника или служителя за своя сметка;
 10. да предоставя своевременно на подходящо място в предприятието писмена информация за свободните работни места и длъжности, за да улесни достъпа на работника или служителя до постоянна работа;
 11. да предприема мерки за улесняване достъпа на работника или служителя до обучение с цел да се улеснят възможностите за израстване в кариерата и професионалната му мобилност;
 12. да провежда първоначално и продължаващо обучение на работника или служителя в съответствие с длъжността и характера на работата в предприятието ползвател.

Работникът или служителят, изпратен за изпълнение на работа в предприятие ползвател, през времето, докато работи при него, има право на:

1. трудово възнаграждение;
2. отпуски;
3. синдикално сдружаване;
4. участие в общото събрание на работниците и служителите в предприятието;
5. информация по всички въпроси, свързани с изпълнение на работата;
6. присъединяване към колективен трудов договор;
7. уреждане на колективните трудови спорове;
8. социално-битово и културно обслужване;
9. безопасни и здравословни условия на труд;
10. първоначално и продължаващо обучение в съответствие с длъжността и характера на работата в предприятието ползвател;
11. обезщетения при условията и по реда на Кодекса за социално осигуряване;
12. други права, непосредствено свързани с изпълнението на възложената работа.

Отношенията между предприятието, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател, се уреждат с писмен договор.

Агенция по заетостта води публичен регистър на издадените удостоверения за регистрация на предприятия, осигуряващи временна работа.

Тази правна регламентация отдавна беше очаквана. Поради различни причини – ограничен щат заради вътрешна политика, само временна необходимост от кадри, желание администрирането на персонала или на част от него, да се извършва от друго дружество, бизнесът в България ползваше т.нар. „предоставен” персонал, въпреки липсата на изрична регламентация в български нормативен акт.

Приетата правна рамка обаче поставя множество въпроси и налага ограничения, които до известна степен биха довели до отлив от извършваната до момента услуга по предоставяне на персонал.

б) Трудов договор. Трудовият договор се сключва в писмена форма. В тридневен срок от сключването или изменението на трудовия договор и в седемдневен срок от неговото прекратяване, работодателят или упълномощено от него лице е длъжен да изпрати уведомление за това до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите. След тези срокове уведомление за сключен трудов договор се изпраща само след влязло в сила задължително предписание от контролните органи на инспекцията по труда. При сключването на трудовия договор, работодателят запознава работника или служителя с трудовите задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа.

в) Срочни трудови договори. Работодателят предоставя на подходящо място в предприятието своевременна писмена информация на работниците и служителите по срочни трудови договори за свободните работни места и длъжности, които могат да се заемат по трудов договор за неопределено време, с цел да им осигури възможност за постоянна работа. Такава информация той предоставя и на представителите на синдикалните организации, както и на представителите на работниците и служителите. При възможност работодателят предприема мерки за улесняване на достъпа на работниците и служителите на срочни трудови договори до професионално обучение с цел да се подобрят техните умения и възможности за израстване в кариерата и за преминаването им на друга работа.

г) Платен годишен отпуск. Платеният годишен отпуск се разрешава на работника или служителя наведнъж или на части и се ползва в съответствие с утвърден от работодателя график през календарната година, за която се полага. До 31 декември на предходната календарна година работодателят утвърждава график за ползването от работниците и служителите на платения годишен отпуск за следващата календарна година след консултации с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите. Графикът се изготвя така, че да се даде възможност на всички работници и служители да ползват платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се полага. Работници или служители, ненавършили 18-годишна възраст, и майки с деца до 7-годишна възраст ползват отпуска си през лятото, а по тяхно желание – и през друго време на годината.

Поради важни производствени причини работодателят може да отложи за следващата календарна година ползването на част от платения годишен отпуск в размер не повече от 10 работни дни. При уважителни причини по писмено искане на работника или служителя и със съгласието на работодателя ползването на част от платения годишен отпуск в размер не повече от 10 работни дни може да се отложи за следващата календарна година.

Когато платеният годишен отпуск или част от него не е ползван до изтичане на две години от края на годината, за която се полага, независимо от причините за това, правото на ползването му се погасява по давност.

д) **Предварителни и периодични медицински прегледи.** Всички работници и служители подлежат на задължителни предварителни и периодични медицински прегледи. Предварителните медицински прегледи се заплащат от лицата, които кандидатстват за работа, а периодичните медицински прегледи са за сметка на работодателя.

е) **Задължения на работодателя във връзка с контрола за спазване на трудовото законодателство.** В предприятието, както и на други места, на които се полага **наемен труд**, работодателят е длъжен да държи на разположение на контролните органи екземпляр от правилника за вътрешния трудов ред, списък на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа и документи, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа: заповеди за полагане на извънреден труд, за дежурство, за времето на разположение, за установяване на непълно работно време и поименни графици за работа за периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време.

Закон за здравословни и безопасни условия на труд

Поради многото рискови фактори, влияещи върху здравето на работниците и безопасността при работа, при анализа на нормативната уредба специално внимание е обърнато и на **Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ)**⁵⁷. В много от предприятията в сектора са внедрени и сертифицирани интегрирани системи за управление на качеството, включващи BS OHSAS 18001 – система за управление на здравето и безопасността при работа.

ЗБУТ се прилага във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение, независимо от формата на организация, вида на собственост и основанието, на което се извършва работата или обучението.

Юридическите и физическите лица, които самостоятелно наемат работещи, юридическите и физическите лица, които ползват работещи, предоставени им от предприятие, което осигурява временна заетост, подават годишна декларация в териториалната дирекция „Инспекция по труда“ по адреса на регистрацията на предприятието в срок до 30 април на следващата година.

При осъществяване на дейността за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, работодателят е длъжен да оценява рисковете за безопасността и здравето на работещите, като обхване избора на работно оборудване, използването на химични вещества и препарати и организацията на работните места. Лицата, които за своя сметка работят сами или в съдружие с други, са длъжни да правят оценка на риска за здравето и безопасността на работещите и да предприемат необходимите мерки за предотвратяване или намаляване на риска. Всички разходи, свързани с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд на работещите, са изцяло за сметка на работодателя. Работодателят предоставя на работещите

⁵⁷ Обн., ДВ, бр. 124 от 23 декември 1997 г., посл. изм., ДВ, бр. 7 от 24 януари 2012 г.

необходимата информация за рисковете за здравето и безопасността им, както и за мерките, които се предприемат за отстраняването, намаляването или контролирането на тези рискове. Те осигуряват обслужване на работещите от регистрирани служби по трудова медицина.

В търговските дружества и в другите предприятия и организации с **повече от 50 работещи** се учредяват комитети по условия на труд в състав не повече от 10 души. В търговските дружества и в другите предприятия и организации с персонал от 5 до 50 работещи включително, както и в отделните структурни звена на дружествата, се изграждат групи по условия на труд. **Работещите се осигуряват задължително за професионално заболяване и трудова злополука, като осигурителните вноски са за сметка на работодателите.**

Работодател, който не изпълни задълженията си за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15000 лв., а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание – с глоба в размер от 1000 до 10000 лв.

Наредба № 5 от 11 май 1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска⁵⁸

Наредбата урежда редът, начинът и периодичността на извършване на оценка на риска за здравето и безопасността на работниците и служителите. **Оценяването на риска обхваща работните процеси, работното оборудване, помещенията, работните места, организацията на труда, използването на суровини и материали и други странични фактори, които могат да породят риск.**

Наредба № РД-07-2 от 16 декември 2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд⁵⁹

Целта на обучението по безопасност и здраве при работа е усвояване на методите, формите и средствата за осъществяване на дейността по безопасност и здраве при работа, на основните законови и подзаконови нормативни изисквания, нормите, правилата и мерките за безопасен и здравословен труд и поддържане на необходимото ниво на знания и умения по безопасност и здраве при работа. Формите за обучение по безопасност и здраве при работа са редовна и дистанционна.

Инструктажът по безопасност и здраве при работа има за цел да даде на работниците и служителите практически указания за безопасно изпълнение на трудовата дейност, както и да ги запознае с конкретните условия на работа. Той се провежда при постъпване на работа, при преместване на друга работа или промяна на работата, при въвеждане на ново или при промяна на работно оборудване и технология и периодично за поддържане и допълване на знанията на работещите по безопасност и здраве при работа. В предприятията с персонал до 50 работници и служители включително и/или ограничен обем производствени дейности се допуска едновременното провеждане на началния инструктаж и инструктажа на работното място. Те се документират в Книги за инструктажи.

⁵⁸ Издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването, обн., ДВ, бр. 47 от 21 Май 1999 г.

⁵⁹ В сила от 01.01.2010 г., издадена от Министерството на труда и социалната политика, обн. ДВ, бр. 102 от 22 декември 2009 г., посл. изм., ДВ, бр. 25 от 30 март 2010 г.

Законите и наредбите, които уреждат отношенията в сектора, са представени в табличен вид в приложение 5 в края на анализа.

5.2. ИДЕНТИФИЦИРАНИ ПРОБЛЕМИ В СЕКТОРА

За сезонната заетост на персонала в предприятията

Наблюденията по-долу се отнасят по-скоро до постоянно зетия персонал, въпреки че разчитането на вече обучени и сръчни сезонни неквалифицирани работници, налага на работодателите да търсят начини и форми да стимулират тяхната лоялност и отговорност да разчитат на тях и през следващия преработвателен сезон.

По този проблем и по повод предложения на БСК за промяна на Кодекса на труда относно агенциите за временна заетост, през м. септември 2009 години, е търсено съдействието на БСК и за следните въпроси:

- лицата, работили 6 месеца в консервно предприятие (толкова средно е продължителността на преработвателния сезон), след приключването му се освобождават и съгласно сега действащото законодателство нямат право на обезщетение за безработица;
- съгласно КТ сумирано изчисляване на работното време се прилага за срок от 6 месеца.⁶⁰

За конкурентоспособността на българските производители и липсата на защита от страна на държавата

Големите търговски вериги в България използват нелоялни търговски практики и изместват българските производители за сметка на чуждите, което води до неравнопоставено третиране на българските производители при достъпа на тяхната продукция на пазара. Съществува и натиск за намаляване на цените на доставките и налагане на неизгодни условия и такси в договорите между тях. Вследствие на това българските стоки са все по-малко по щандовете на големите търговски вериги (хипермаркетите). Неравноправното и на практика монополно отношение на големите търговски вериги към българските доставчици **води до увеличаване на броя на фалиралите консервни предприятия.**

Проблем е и неефективния контрол на българската граница при вноса на плодове и зеленчуци, както и ролята на „посредниците“, изкупуващи селскостопанска продукция на българските производители. Действащият **Закон за защита на конкуренцията (ЗЗК)** не разполага с достатъчно ефективен механизъм, чрез който по безспорен начин да могат да бъдат преодолени проблемите на конкуренцията, възникващи вследствие антиконкурентно поведение на предприятията, които разполагат със значителна пазарна сила, без обаче тя да достига до степента на господстващо положение на съответния пазар и назрялата нужда от обхващане в закона и на тези проблеми на конкуренцията. Предвид това обстоятелство и във

⁶⁰ Вж. предложенията в следващата т. 5.3.

връзка с необходимостта от създаване на законодателна рамка за осъществяване на последователна политика за защита на условията за конкуренция на пазарите на доставка, производство и дистрибуция на стоки или предоставянето на услуги, Министерството на икономиката, енергетиката и туризма на Република България е изготвило проект⁶¹ на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита на конкуренцията (ЗИД ЗЗК).

Законопроектът има за цел:

- да допълни съществуващата нормативна рамка и да въведе инструменти и разпоредби за преодоляване на негативните последици от прилагане на нелоялни практики, както и превенция на едностранно поведение на предприятия, налагано на база диспропорции в пазарната сила;
- да осигури равнопоставеност на участниците в търговски преговори и създаване на ефективни механизми, приложими от националния орган по конкуренция, за прекратяване и превенция на лоши практики и едностранно поведение;
- да уреди и забраната на практики, представляващи явна злоупотреба, по смисъла на Директива 2011/7/ЕС относно закъснелите плащания по търговски сделки, в интерес на кредиторите и конкурентите, с оглед гарантирането на правилното функциониране на пазара и за насърчаване конкурентоспособността на предприятията.

За цените на суровините, необходимите материали и енергия за нормално протичане на производствения процес

Друг проблем, пред който са изправени българските производители, е свързан с **цените на суровините**. Поради сушата тази година например, повечето суровини за производството на лютеница ще бъдат по-скъпи, защото се очаква по-слаба реколта от чушки и домати, които са основните съставки за производството на лютеница. В момента се внасят минимални количества капия от Турция и Македония, патладжаните също са внос от чужбина. За съжаление с всяка изминала година намалява отглеждането на консервни домати в България, което още повече прави зависими производителите от вносните суровини. Поради тази причина се налага и внос на някои от полуфабрикатите, като например доматеното пюре се внася от Китай, заради минималното производство в България. Доматено пюре се внася и от Гърция, Италия и Испания. Субсидиите за домати в ЕС отпадат и поради това европейското производство все по-трудно ще се конкурира с китайското – и като цена, и като обеми.

Заради повишените разходи, цените на готовата продукция ще бъдат по-високи. Въпреки трудностите, които среща в последните години консервната индустрия у нас, близо половината от нейната продукция се изнася в чужбина.

За браншовия стандарт за производство на лютеница

По принцип в условията на криза трудно се налагат стандарти за храни с много високо качество. По думите на експерти от сектора „само четири български предприятия правят лютеница по браншови стандарт“, това обаче са най-големите компании у нас и все още има

⁶¹ Източник: <http://www.mi.government.bg>.

интерес към производството на лютеница по стандарт. В края на миналата година по приетия браншови стандарт (без тиквено пюре и консерванти в лютеницата), 8 компании са започнали да правят висококачествена лютеница, но вече са намалели наполовина, като в момента преобладава потреблението на по-евтини продукти.

Идентифицираните проблеми се потвърждават и са посочени и в анкетите:

Анкетираните споделят, че най-големите трудности, пред които са изправени предприятията в момента, са свързани с цените на суровините, необходимите материали и енергия за нормално протичане на производствения процес. Този проблем е с най-висок коефициент на тежест в анкетата.

Следващият по тежест критерий е свързан с липсата на защита на местните български производители, което отново потвърждава извода, че ролята на държавата в подпомагането на сектора трябва да се завиши.

Логично следващият по тежест критерий е силната конкуренция от чужди компании.

С еднаква тежест анкетираните подреждат:

- липса на подходящо финансиране (ограничени източници, високи лихви, непосилни обезпечения);
- липса на ясна приоритетност в управлението на страната;
- наличие на значителен сив сектор и корупция;
- нормативни ограничения и/или законово неуредени въпроси.

Интересно е да се отбележи, че липсата на квалифициран персонал, наличието на монополи, остаряло оборудване и недостатъчна фирмена организация, не са от съществено значение за анкетираните.

Тези трудности са с най-малък коефициент на тежест и са определени като несъществени от анкетираните ръководители на предприятията в сектора.

5.3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЯНА В НОРМАТИВНАТА УРЕДБА

Предложение 1. Нормативно да се осигури възможност лицата, работили в сезонно предприятие 6 месеца, да имат право да получават обезщетение за безработица 6 месеца.

Предложение 2. Да се удължи срока за компенсирание на труда, положен при условията на сумирано изчисляване на работно време.

В анкетното проучване беше дадена възможност на представителите на предприятията да дадат предложения за промяна на съществуващата нормативна уредба, отнасяща се до сектора.

Според анкетираните:

- не се насърчава и „толерира” българския производител, като се внасят свободно сходни продукти от чужди производители;
- освен това са приети компромисни стандарти за продуктите, при които се позволява влагането на неприсъщи за продукта съставки.

В случай, че не се завиши ролята на държавата в подпомагането на сектора, за да бъде конкурентоспособен и за международните пазари, рентабилността му ще остане ниска.

Някои от анкетиранияте смятат, че част от нормативите се нуждаят от промени, поради неяснота при прилагането им, липса на синхрон помежду им и неадекватност на фактическата обстановка. Няма яснота в тълкуванията на нормативната уредба, както и има противоречиви нормативни актове.

Предложения от анкетиранияте за промяна в нормативната уредба:

- да се осигурят източници за преференциално кредитиране на дейността на българските производители на консерви;
- да се субсидира изнесената продукция с по-ниски лихви;
- да се повиши защитата на местните производители спрямо вносителите и чуждите производители;
- да се регулират взаимоотношенията между производителите и големите търговски вериги, с цел подобряването на условията за производителите, по договорите за доставка на продукти в търговските вериги.

Раздел 6. ИЗВОДИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ заема сравнително малък дял в преработващата промишленост на страната, като броят на консервните предприятия представлява едва 1.1% от предприятията в преработващата промишленост, делът на заетите в сектора е едва 1.5%, инвестициите заемат 1.8%, а обемът на продукцията и оборотът – съответно 1.2 и 1.3%. **Въпреки това, консервната промишленост традиционно е един от най-старите и важни сектори в хранително-вкусовата промишленост на страната. Основните предимства на сектора са свързани с производството на уникални, добре познати и с отлично качество продукти.**

Производството в консервната промишленост се развива с колебливи темпове на нарастване и спадове: в преработката на зеленчуци се наблюдава трайна тенденция на намаление на произведените продукти, а при преработката на плодове тенденцията е за нарастване, особено през 2010 г. Производството на плодови и зеленчукови сокове през 2010 г. нараства с около 3%. Потреблението на някои от основните продукти продължава да расте, като в сравнение с 2010 г. консумацията на пресни плодове и зеленчуци нараства с 5%, като най-голямо е потреблението на пресни и замразени зеленчуци. Нарастват и средните цени на основните продукти от консервната промишленост.

Износът намалява с около 3%. Изнесени са основно стерилизирани зеленчукови консерви и замразени зеленчуци – около 68% от зеленчуковите консерви. Намалява и износът на плодови и зеленчукови сокове – с около 8%. **Делът на изнесените плодове и зеленчуци в общия износ на страната през 2011 г. е 1.02%, срещу 1.05% през 2010 г.** Поради намалението на износа, външнотърговското салдо намалява 1.7 пъти спрямо 2010 г. Запазват се традиционните пазари, на които се изнасят българските консервни продукти – Италия, Германия, Гърция, Русия и Румъния.

Намаляват разходите за придобиване на ДМА и придобитите ДМА. Преките чуждестранни инвестиции намаляват с 14%. В сектора има направени инвестиции за НИРД през 2010 г., но поради конфиденциалност на данните е може да се направи съответния анализ.

По-голямата част от предприятията в сектора са сертифицирани съгласно международно признатите стандарти ISO, HACCP, IFS, BRC. Повечето от тях имат и регистрирани права върху интелектуална собственост, промишлен дизайн, марки за услуги.

От гледна точка на човешките ресурси, данните за 2011 г. потвърждават изводът от миналия секторен анализ, че секторът има потенциал за развитие. Младите хора, работещи в сектора във възрастова граница от 25 до 34 г., са 23% от заетите, а на възраст между 35 и 44 години – 28%, тоест 51% от заетите са на възраст между 25 и 45 години.

Няма промяна и в данните за квалификационната структура на заетите – 50% не са квалифицирани, те заемат длъжности, за които не се изисква никаква професионална квалификация. От всички заети 2.5 % са без професионална група. Към тези две групи персонал не се изисква следене на определена технология, техните задължения са свързани основно със сортиране, пакетиране, почистване и експедиция на продукцията; други прости работи, свързани с товарене и разтоварване на ръка, и други.

Секторът продължава да има нужда средни специалисти, въпреки че през 2011 г. наблюдаваме, макар и слабо, увеличение на квалифицираните работници с около 2% в сравнение с 2010 г. В класа на квалифицираните работници професиите са свързани с **производство на плодове, зеленчукови и други консерви, както механици и монтьори на промишлени и селскостопански машини и оборудване; електромеханици и електромонтьори.**

Секторът има нужда и от служители със средно специално образование – данните показват, че няма промяна в сравнение с 2010 г., т.е. 7% от заетите са в тази квалификационна група. В този клас се включват професиите лаборант-химици и технолози, машинни оператори по замразяване, консервиране, обработка на плодове и зеленчуци, както и оператори на автоклав и регулировчик на хранителни уреди и апаратури. За да се подобри нуждата от средни специалисти, работодателите биха могли да инвестират в обучение на неквалифицирания персонал. За да задържат обучените си кадри, работодателите трябва да намерят механизми за повишаване на мотивацията им, за да могат да ги задържат.

Временната (сезонната) заетост в сектора е основен проблем, пред който са изправени управленските екипи в предприятията. Обикновено на временно заетите лица може да се осигури работа средно за около 6 месеца в годината. След изтичане на активния период, тези служители биват освободени до следващия сезон, но не всички се връщат поради различни причини. Това налага работодателите да наемат нови служители, които в повечето случаи трябва да бъдат обучавани. Това затруднява и оскъпява работния процес. Освен това, за работници в сектора кандидатстват хора с по-нисък социален статус и обикновено имат основно или никакво образование.

Като сравнително нови професии в сектора, свързани с опазването на климата и околната среда, могат да се споменат професиите **еколог** (или ръководител качество и контрол) и агроеколог. Техник-технолог по контрол на качеството и безопасност на храни и напитки също може да се спомене като сравнително нова професия, включена в списъка на професиите във връзка с европейските изисквания за производство на храните и тяхната безопасност. Нова за сектора професия може да бъде и биотехнолог.

Дефицитните професии в сектора са в следните професионални направления: инженер-технолози, машинни инженери, специалисти маркетинг и търговия, техник-технолози, техник-технолози по качеството на храни и напитки, лаборанти, техници хладилна и климатична техника, механици.

Факторите, които могат да повлияят върху развитието на предприятията от сектора и предизвикват промени, са свързани с **развитието на технологиите.** Инвестициите в нови производствени мощности, **иновативните продукти ще повдигнат нивото на сектора.** **Конкуренцията**, както между отделните предприятия от сектора в България, така и с международни компании, развиващи дейността си в същия сектор, също е фактор, влияещ върху развитието им. Промяната в нормативната уредба, чрез приемане на **нови закони и подзаконни нормативни актове или стандарти също е фактор, влияещ върху тяхното развитие**, природни бедствия – всички тези фактори могат да окажат влияние върху **икономическото развитие и върху различни управленските решения.**

За подобряване на бизнес климата, предприятията си поставят следните цели и задачи: **въвеждане на нови продукти, достигане до нови пазари, оптимизиране на разходите,**

оптимизиране на **производителността на труда** чрез закупуване на нови производствени мощности, **инвестиции в нови ДМА**, **задоволяване потребностите на клиентите** с качествени, безопасни продукти, **повишаване на нивото на технологична дисциплина**, постоянна ангажираност за **удовлетворяване изискванията на нормативните актове**, **непрекъснат стремеж към достигане на изискванията на световните стандарти** за производство на продукти от консервната промишленост, **непрекъснато модернизиране на технологичното оборудване и производствените помещения**, **развитие на иновационната и изследователската дейност** по създаване на нови продукти, отговарящи на променящите се нужди на потребителите. Това е и стратегията на управляващите, според която **иновациите са шансът на нашата икономика** да бележи ръст и да бъде конкурентоспособна.

Раздел 7. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

1. Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия, БСК.
2. Възможностите за развитието на веригата на биологичните продукти в България и идентифициране на подходи за краткосрочното представяне на биологични продукти на вътрешния пазар, „Дикон Груп“ ЕООД.
3. Годишен доклад за състоянието и развитието на земеделието (аграрен доклад 2011), МЗХ, 2011.
4. Информационната система за българските предприятия (BEIS).
5. Ковачева, Цв., И. Петрова, Н. Маламова, Т. Радев. Българската хранителна индустрия след интегрирането ѝ към европейския пазар – постижения и предизвикателства, Институт по аграрна икономика – София.
6. Наблюдение на предприятията, преработващи плодове и зеленчуци през 2011 г., Министерството на земеделието и горите, отдел „Агростатистика“, 2011.
7. Национален план за развитие на биологичното земеделие в България (2005–2013 г.).
8. Национален план за действие по заетостта през 2012 г. на Министерството на труда и социалната политика за повишаване на заетостта, 2011.
9. Национален стратегически план за развитие на селските райони (2007-2013 г.).
10. Национална стратегия за устойчиви оперативни програми на организации на производители на плодове и зеленчуци в Република България (2009-2013 г.).
11. Национална стратегия за устойчиви оперативни програми на организации на производители на плодове и зеленчуци в Република България (2009-2013 г.), МЗХ.
12. Общата селскостопанска политика през 2020 г.: подготовка за бъдещите предизвикателства в областта на хранителното снабдяване, природните ресурси и териториалния баланс, съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и комитета на регионите.
13. Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, развитие на производството, вноса, износа и продажбите в България, СФБ Капиталов пазар АД.
14. Регламент на Европейския парламент и на Съвета за установяване на обща организация на пазарите на селскостопански продукти (Общ регламент за ООП), Европейска комисия, Брюксел, 2011.
15. Enterprise and Industry Directorate General, Food Industry Unit.
16. Report on the Competitiveness of the European Agro-Food Industry, 2009, European Commission.
17. Science, technology and innovation in Europe, Eurostat Pocketbooks.
18. http://www.aeaweb.org/journal/jel_class_system.php.
19. <http://www.bg-ikonomika.com/>.

20. <http://www.canri.org/>.
21. <http://www.investor.bg/>.
22. <http://www.nsi.bg/Classifics/KID-2008.pdf>.
23. <http://bg.wikipedia.org/wiki/>.
24. http://ec.europa.eu/agriculture/capexplained/sustain/index_bg.htm.
25. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>.

Раздел 8. ПРИЛОЖЕНИЯ

8.1. ПРИЛОЖЕНИЕ 1. АНКЕТА

Уважаеми колеги,

Изготвянето на този въпросник е свързано със събиране на информация за настоящата ситуация в анкетираните компании в сектор "Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци" с цел обработване на данни и предприемане на действия за създаване на професионални стандарти и структуриране на адекватен на съвременните условия и целесъобразен спрямо потребностите на бизнеса компетентностен модел.

Въпросникът е изготвен във връзка с Проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”. Проектът се осъществява от Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд и Република България, по договор № BG051PO001-2.1.06. Целта на проекта е да повиши адаптивността и ефективността, да балансира търсенето и предлагането на пазара на труда чрез изграждане на система за оценяване на компетенциите на работната сила на браншово и регионално ниво. По-подробна информация може да намерите на сайта: <http://www.competencemap.bg>

Получената информация е строго конфиденциална и ще бъде използвана в обобщен вид само и единствено за целите на проекта. Имената на компаниите и анкетираните им представители, участвали в анкетата, няма да бъдат цитирани в проекта.

Благодарим Ви за отделеното време!

СППЗ

1. Какъв е броят на наетите лица във Вашето предприятие?

- До 10
- 10-25
- 25-50
- 50-100
- Над 100

2. Какъв е делът на наетите на временен трудов договор?

- До 10%
- 10-25%
- 25-50%
- 50-75%
- Над 75%

- 3. Какво е разпределението (в %) на заетите във Вашето предприятие по пол? (общата сума на % = 100)**
жени - %
мъже - %
- 4. Какво е процентното съотношение спрямо възрастовата граница на служителите Ви? (общата сума на % = 100)**
До 25 г. - %
25-34 г. - %
35-44 г. - %
45-54 г. - %
55-64 г. - %
Над 65 г. - %
- 5. Какво е процентното съотношение спрямо образователното равнище на служителите Ви (общата сума на % = 100)**
Завършено основно образование (%) -
Завършено средно образование (%) -
Завършено висше образование (%) -
Завършена докторантура или по-висока степен (%) -
- 6. Колко от наетите служители са учащи/студенти?**
 До 10%
 10-25%
 25-50%
 50-75%
 Над 75%
 няма
- 7. Какво е процентното съотношение на наетите служители спрямо нивото в класификацията на професиите и длъжностите? (общата сума на % = 100)**
Ръководители (%) -
Специалисти (%) -
Техници и приложни специалисти (%) -
Административен персонал (%) -
Квалифицирани работници (%) -
Машинни оператори и монтажници (%) -
Професии, неизискващи специална квалификация (%) -
- 8. Имате ли персонал, зает с научно-изследователска и развойна дейност?**
 Да
 Не
- 9. Инвестирате ли в технически изследвания и иновации?**
 Да
 Не
- 10. Участвали ли сте в разработването на проекти за усвояване на средства по европейските фондове и други програми?**
 Да

Не

11. Правил ли сте инвестиции в нови технологии, техника, материална база, екология и условия на труд за последните 5 години.

Да

Не

11а. Ако сте правили, в кои направления е инвестирано:

.....
.....

12. Вашата фирма има ли регистрирани права върху интелектуална и/или индустриална собственост?

Да

Не

12а. Ако отговорът е "Да", посочете какви:

Изобретения

Полезни модели

Промислен дизайн

Търговски марки

Марки за услуги

Сертификатни марки

Топология на интегрални схеми

13. В предприятието Ви въведени ли са сертифицирани системи по международно признати стандарти?

ISO 9001– системи за управление на качеството

ISO 14001 – системи за управление на околната среда

ISO 22000- системи за управление на безопасността на храните

ISO 27001 – системи за управление на информационната сигурност

BS OHSAS 18001 – системи за управление на здравето и безопасността при работа

IFS, BRC - търговски стандарти

Не сме въвеждали

Други системи (моля опишете)

.....

14. На какъв период разработвате нови продукти във Вашето предприятие?

До 1 година

От 1 до 2 години

От 2 до 3 години

От 3 до 4 години

От 4 до 5 години

Над 5 години

15. Кои са основните произвеждани продукти в предприятието?

Зеленчукови консерви

Готови ястия (вкл. лютеница)

Компоти

Сладка, мармалади, конфитюри

- Плодови сокове
- Замразени плодове и зеленчуци

16. Кои са ключовите длъжности за компанията Ви с оглед на нейните приоритети и стратегия? Моля посочете наименованията им (до 10 длъжности)!

.....
.....

17. През последните две години открили ли сте нови работни места (или предстои да бъдат открити)?

- Да
- Не

17а. Ако отговорът е "Да", какви:

.....
.....

18. Очаквате ли в сектора да се появят нови професии, в резултат от технологични, иновационни и организационни промени в сектора, включително и от използването на нови материали, продукти и услуги

- Да
- Не

18а. Ако отговорът е "Да", какви:

.....
.....

19. Дефинирайте дефицитните професии и специалности в сектора според Вас.

.....
.....

20. Моля посочете областите, в които наблюдавате най-голям дефицит на знания и умения в новопостъпилите служители (работници)! Възможен е повече от един отговор.

- Езикова култура
- Познания за техниката, технологията и бизнес процесите
- Познания за нормативни изисквания и процедури
- Познания за стандарти и изисквания свързани с качеството
- Безопасност и здраве при работа
- Умения за работа в екип
- Организационна култура
- Комуникативна култура
- Познания за бизнеса, пазара, клиентите и конкурентите
- Компютърни познания
- Управленска култура
- Предприемачество
- Работа по проекти
- Умения за работа с хора и междуличностна ефективност
- Умения да планира и организира
- Лидерски умения
- Финансова култура

Професионална култура

21. Какви са най-големите трудности пред компанията Ви в момента?

(Моля, дайте оценка в съответната колона по скалата:

0-няма такава трудност; 1-несъществена; 2-значима; 3-непреодолима):

Възможна трудност	Оценка
липса на достатъчно квалифициран персонал (управленски, средно организационен, изпълнителски)	
недостатъчно добра фирмена организация	
остаряло и непроизводително оборудване	
скъпи суровини, материали и енергия	
липса на подходящо финансиране (ограничени източници, високи лихви, непосилни обезпечения...)	
наличие на значителен сив сектор и корупция	
наличие на монополи, картелни споразумения и нелоялна конкуренция	
липса на ясна приоритетност в управлението на страната	
силна конкуренция от чужди компании	
липса на защита на местните производители	
нормативни ограничения и/или законово неуредени въпроси	
друго:.....	

22. Бихте ли споделили конкретни предложения за насока за промяна на съществуващата нормативна уредба, касаеща сектора:

.....

23. Моля посочете трите най-важни (според Вас) препоръки към съществуващата система на професионално обучение в сектора

.....

24. Желаете ли да получавате информация за дейностите по проекта?

Данни за анкетираното лице

Предприятие:.....

Град:.....

Длъжност:.....

e-mail:.....

8.2. ПРИЛОЖЕНИЕ 2. РЕЗУЛТАТИ ОТ АНКЕТАТА

1. Какъв е броя на наетите лица във Вашето предприятие?

	Дял, %
Между 25-50	13.3
Между 50-100	53.3
Над 100	33.3
Общо	100

2. Какъв е делът на наетите на временен трудов договор?

	Дял, %
До 10%	40.0
Между 10-25%	6.7
Между 25-50%	33.3
Между 50-75%	6.7
Над 75%	0.0
Няма	13.3
Общо	100

3. Какво е разпределението (в %) на заетите във Вашето предприятие по пол?

	Дял, %
Жени	58.3
Мъже	41.7
Общо	100

4. Какво е процентното съотношение спрямо възрастовата граница на служителите Ви?

	Дял, %
До 25 г.	6.3
Между 25-34 г.	20.3
Между 35-44 г.	27.0
Между 45-54 г.	25.7
Между 55-64 г.	15.9
Над 65 г.	4.7
Общо	100

5. Какво е процентното съотношение спрямо образователното равнище на служителите Ви?

Завършено	Дял, %
основно образование	14.6
средно образование	60.8
висше образование	24.6
по-висока степен	-
Общо	100

6. Колко от наетите служители са учащи/студенти?

- 60% от отговорилите са посочили, че % на учащите се (студенти) в предприятието им са до 10%.

7. Какво е процентното съотношение на наетите служители спрямо нивото в класификацията на професиите и длъжностите? (общата сума на % = 100)

	Дял, %
--	--------

Професии, неизискващи специална квалификация	39.5
Квалифицирани работници	12.5
Техници и приложни специалисти	11.8
Машинни оператори и монтажници	11.5
Административен персонал	10.9
Специалисти	7.9
Ръководители	5.9
Общо	100

8. Имате ли персонал, зает с научно-изследователска и развойна дейност?

	Дял, %
Да	26.7
Не	73.3
Общо	100

9. Инвестирате ли в технически изследвания и иновации?

	Дял, %
Да	53.3
Не	46.7
Общо	100

10. Участвали ли сте в разработването на проекти за усвояване на средства по европейските фондове и други програми?

	Дял, %
Да	86.7
Не	13.3
Общо	100

11. Правили ли сте инвестиции в нови технологии, техника, материална база, екология и условия на труд за последните 5 години?

	Дял, %
Да	100.0
Не	0
Общо	100

В кои направления е инвестирано:

<i>В машини и оборудване; съоръжения</i>
<i>В техника, технологии, материална база</i>
<i>Енергийна ефективност</i>
<i>Материална база, техника, условия на труд</i>
<i>Нови технологии, техника, материална база, екология и условия на труд</i>
<i>Покупка на машини и оборудване</i>
<i>Строеж и технологично обзавеждане</i>
<i>Технологично оборудване</i>

12. Вашата фирма има ли регистрирани права върху интелектуална и/или индустриална собственост?

	Дял, %
Да	80.0

Не	20.0
Общо	100

Какви:

	Дял, %
Търговски марки	80.0
Сертификатни марки	26.7
Промислен дизайн	13.3
Марки за услуги	6.7

13. В предприятието Ви въведени ли са сертифицирани системи по международно признати стандарти?

Система	Дял, %
ISO 9001	73.3
ISO 22000	46.7
IFS, BRC	46.7

Други:

НАССР
FSSC22000
Интегрирана система НАССР/ISO 9001
Предстои въвеждане

14. На какъв период разработвате нови продукти във Вашето предприятие?

Период	Дял, %
До 1 година	53.3
От 1 до 2 години	46.7

15. Кои са основните произвеждани продукти в предприятието?

Основни продукти	Дял, %
Зеленчукови консерви	86.7
Готови ястия (вкл. лютеница)	66.7
Компоти	33.3
Сладка, мармалади, конфитюри	20.0
Замразени плодове и/или зеленчуци	13.3
Плодови сокове	6.7

16. Кои са ключовите длъжности за компанията Ви с оглед на нейните приоритети и стратегия?

Инженер технолог
Гл. технолог хранително вкусова промишленост
Гл. инженер
Инженер производствено оборудване
Машинен инженер
Технолог
Технолог лаборант
Началник склад
Началник смяна
Началник ОТКК
Автоклавист
Работник дозиране
Работник консервиране плодове и зеленчуци
Работник склад

Механик
Оператор
Електротехник
Монтьор на електрооборудване
Опаковач
Майстор
Механик промишлено оборудване
Организатори на производството
Лаборант
Инспектор по качество на производствените процеси
Специалист по качество
Специалисти маркетинг и търговия
Ръководител звено изследване и развитие
Ръководител снабдяване
Ръководител звено реклама
Ръководител звено доставки
Началник Отдел Изкупуване
Управител, Мениджър
Директор Производство
Търговски Директор
Мениджър продажби
Управител склад
Директор
Главен Счетоводител
Финансист
ръководител ЕМО
ръководител ФСО
Ръководител външнотърговска кантора

17. През последните две години открили ли сте нови работни места (или предстои да бъдат открити)?

	Дял, %
Да	46.7
Не	26.7
Неотговорили	26.7
Общо	100

Какви:

Майстор
Мениджър екип
Опаковач
Оператор производство
Организатор продажби
Работник дозиране
Работник склад
Сезонни работници, свързани със сезонно производство и др.
Специалист качество

Специалист маркетинг
Технолог

18. Очаквате ли в сектора да се появят нови професии, в резултат от технологични, иновационни и организационни промени в сектора, включително и от използването на нови материали, продукти и услуги?

	Дял, %
Да	26.7
Не	73.3
Общо	100

Какви:

Еколог
Професии, свързани с био-земеделие
Професии, свързани с нови материали за опаковане на храни

19. Дефинирайте дефицитните професии и специалности в сектора според Вас.

Технолози, Специалисти Технолози, Технолози – хранително-вкусова промишленост
Инженери
Механици, техници
Ръководен производствен персонал
Майстори на конфитюри, Майстори, оператори, работници склад
Качествени работници, качествени технолози
<u>Към настоящия момент дефицит на професии и специалности не могат да бъдат дефинирани</u>

20. Моля посочете областите, в които наблюдавате най-голям дефицит на знания и умения в новопостъпилите служители (работници)! Възможен е повече от един отговор.

	Дял, %
Познания за техниката, технологията и бизнес процесите	53.3
Познания за стандарти и изисквания свързани с качеството	40.0
Умения за работа в екип	40.0
Езикова култура	33.3
Познания за нормативни изисквания и процедури	33.3
Умения за работа с хора и междуличностна ефективност	33.3
Умения + планира и организира	33.3
Комуникативна култура	26.7
Познания за бизнеса, пазара, клиентите и конкурентите	26.7
Работа по проекти	26.7
Организационна култура	20.0
Компютърни познания	20.0
Управленска култура	20.0
Професионална култура	20.0
Безопасност и здраве при работа	13.3
Лидерски умения	13.3
Финансова култура	13.3
Предприемачество	6.7

21. Какви са най-големите трудности пред компанията Ви в момента?

	Коеф.
скъпи суровини, материали и енергия	2.2
липса на защита на местните производители	2.0
силна конкуренция от чужди компании	1.9
наличие на значителен сив сектор и корупция	1.7
липса на ясна приоритетност в управлението на страната	1.7
нормативни ограничения и/или законово неуредени въпроси	1.7
липса на подходящо финансиране (ограничени източници, високи лихви, непосилни обезпечения...)	1.5
липса на достатъчно квалифициран персонал (управленски, средно организационен, изпълнителски)	1.3
наличие на монополи, картелни споразумения и нелоялна конкуренция	1.3
остаряло и непроизводително оборудване	0.8
недостатъчно добра фирмена организация	0.5

22. Бихте ли споделили конкретни предложения за насока за промяна на съществуващата нормативна уредба, касаеща сектора?

<i>Налагането на контрол върху производствените условията за производство, мощностите на предприятието, машинна обезпеченост, стандартизация и сертификация на предприятията за производство на храни в България, би довело до ограничаване на сивия сектор при производството на консерви.</i>
<i>Да се осигурят източници за преференциално кредитиране на дейността на българските производители на консерви, да се субсидира изнесената продукция с по-ниски лихви.</i>
<i>Да се повиши защитата на местните производители, спрямо вносителите и чуждите производители.</i>
<i>Да се регулират взаимоотношенията между производителите и големите търговски вериги, с цел подобряването на условията за производителите, по договорите за доставка на продукти в търговските вериги</i>

23. Моля посочете трите най-важни (според Вас) препоръки към съществуващата система на професионално обучение в сектора:

<i>Да се повиши нивото на образование във висшите училища и да се наблегне на практическите умения на младите кадри в адекватност с реалната работна среда и изискванията в сектора</i>
<i>Да се увеличи (например 90%) времето за обучение по специалността, за сметка на съпътстващите дисциплини на обучение (напр. 10% от времето да остане за съпътстващите дисциплини).</i>
<i>Да се наблегне на практиката, тоест да се прилага наученото в практиката като се въведе стажът като форма на задължително обучение. Наблягането на практическата насоченост ще доведе до по-задълбочени оперативни знания и очаквания за висок професионализъм</i>
<i>Да се предостави възможност за задочно обучение, както и специализация и повишаване на квалификацията на обучените специалисти с висше образование.</i>
<i>Да се предостави възможност за научен и практически обмен в чужбина</i>
<i>Да се синхронизира професионалното обучение с изискванията на променящата се действителност</i>

Обучаване на оператори за работа със съвременни инсталации

Обучаване на вътрешни одитори и еколози

Предложение да се организират курсове от УХТ (университетът по хранителни технологии) чрез СППЗ за обучение на средни и висши специалисти с новостите в консервната промишленост, както и опресняване на съществуващи знания.

Да се проучват по-задълбочено потребностите на персонала; да се използва и по-масово да се прилага системата за оценка и развитие на персонала

8.3. ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ПРОИЗВОДСТВО НА ОСНОВНИ ПРОДУКТИ

Таблица 33 Продуктови групи в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ според класификатор ПРОДПРОМ

Код по ПРОДПРОМ 2009	ОПИСАНИЕ НА ПРОДУКТОВАТА ГРУПА	Мярка
10.31	Преработени и консервирани картофи	
10.31.11.10	Картофи, неварени или варени във вода или на пара, замразени	кг
10.31.11.30	Картофи, приготвени или консервирани по начин, различен от този с оцет или оцетна киселина, замразени	кг
10.31.12.00	Картофи, сушени, дори нарязани на парчета или резенки, смлени, но необработени по друг начин	кг
10.31.13.00	Брашно, грис, прах, люспи, гранули и агломерати под формата на гранули, от сушени картофи	кг
10.31.14.30	Картофи под формата на брашно, грис или люспи, приготвени или консервирани по начин, различен от този с оцет или оцетна киселина, незамазани	кг
10.31.14.60	Други приготвени или консервирани картофи, незамазани, вкл. чипс	кг
10.32	Зеленчукови и плодови сокове	
10.32.11.00	Сок натурален от домати, с тегловно съдържание на сухо вещество <= 7%, неферментирал, без прибавка на алкохол	л
10.32.12.10	Сок натурален от портокали, неферментирал, без прибавка на алкохол, неконцентриран, замразен	кг
10.32.12.20	Сок натурален от портокали, неферментирал, без прибавка на алкохол, неконцентриран, незамазани	л
10.32.12.30	Сок натурален от портокали, неферментирал, без прибавка на алкохол, друг	л
10.32.13.00	Сок натурален от грейпфрути, неферментирал, без прибавка на алкохол	л
10.32.14.00	Сок натурален от ананас, неферментирал, без прибавка на алкохол	л
10.32.15.00	Сок натурален от грозде (вкл. гроздова мъст), неферментирал, без прибавка на алкохол	л
10.32.16.00	Сок натурален от ябълки, неферментирал, без прибавка на алкохол	л
10.32.17.00	Смеси от натурални плодови и зеленчукови сокове, неферментирал, без прибавка на алкохол	л
10.32.19.10	Сок натурален от други цитрусови плодове, неферментирал, без прибавка на алкохол, неконцентриран	л
10.32.19.20	Сок натурален от други плодове или зеленчуци, неферментирал, без прибавка на алкохол, неконцентриран	л
10.32.19.30	Сок натурален от други плодове или зеленчуци, други	л
10.39	Консервирани плодове и зеленчуци	
	Консервирани зеленчуци	
	Замразени зеленчуци	
10.39.11.00	Зеленчуци (без картофи) и смеси от зеленчуци, неварени или варени във вода или на пара, замразени	кг
10.39.17.40	Други зеленчуци (без картофи) и смеси от зеленчуци (без неварени или варени във вода или на пара), приготвени или консервирани по начин, различен от този с оцет или оцетна киселина, замразени, без готови зеленчукови ястия	кг
	Временно консервирани зеленчуци	
10.39.12.00	Зеленчуци (без картофи), временно консервирани, но негодни за консумация в това състояние	кг

	Сушени зеленчуци (без картофи)	
10.39.13.50	Гъби и трюфели, сушени	кг
10.39.13.90	Други зеленчуци (без картофи), сушени	кг
	Консервирани зеленчуци, приготвени без оцет или оцетна киселина	
10.39.17.10	Домати, приготвени или консервирани по начин, различен от този с оцет или оцетна киселина, цели или нарязани, без готови зеленчукови ястия	кг
10.39.15.00	Фасул, приготвен или консервиран по начин, различен от този с оцет или оцетна киселина, без готови зеленчукови ястия	кг
10.39.16.00	Грах, приготвен или консервиран по начин, различен от този с оцет или оцетна киселина, без готови зеленчукови ястия	кг
10.39.17.21	Доматено пюре, неконцентрирано (вкл. доматиен сок с тегловно съдържание на сухо вещество > 7%)	кг
10.39.17.25	Доматено пюре, концентрат	кг
10.39.17.30	Гъби и трюфели (без сушени и замразени), приготвени или консервирани по начин, различен от този с оцет или оцетна киселина, без готови зеленчукови ястия	кг
10.39.17.50	Кисело зеле (без сушено и замразено), приготвено или консервирано по начин, различен от този с оцет или оцетна киселина, без готови зеленчукови ястия	кг
10.39.17.60	Аспержи (без сушени и замразени), приготвени или консервирани по начин, различен от този с оцет или оцетна киселина, без готови зеленчукови ястия	кг
10.39.17.70	Маслини (без сушени и замразени), приготвени или консервирани по начин, различен от този с оцет или оцетна киселина, без готови зеленчукови ястия	кг
10.39.17.80	Сладка царевича (без сушена и замразена), приготвена или консервирана по начин, различен от този с оцет или оцетна киселина, без готови зеленчукови ястия	кг
10.39.17.90	Други зеленчуци и смеси от зеленчуци, приготвени или консервирани по начин, различен от този с оцет или оцетна киселина, н.д., без готови зеленчукови ястия и замразени зеленчуци и смеси от зеленчуци	кг
	Консервирани зеленчуци, приготвени с оцет или оцетна киселина	
10.39.18.00	Зеленчуци (без картофи), плодове и други годни за консумация части от растения, приготвени или консервирани с оцет или с оцетна киселина	кг
	Консервирани плодове	
	Замразени плодове	
10.39.21.00	Плодове, неварени или варени във вода или на пара, замразени	кг
	Конфитюри, желета, мармалади, пюрета и каши от плодове	
10.39.22.30	Конфитюри, мармалади, желета, сладка, мус, пюрета и каши от цитрусови плодове	кг
10.39.22.90	Конфитюри, мармалади, желета, сладка, мус, пюрета и каши от други плодове	кг
	Черупкови плодове, фъстъци и други ядки и семена	
10.39.23.30	Фъстъци, печени, осолени, приготвени или консервирани по друг начин, вкл. пасти от смлени печени фъстъци	кг
10.39.23.90	Черупкови плодове и други семена и ядки, печени, осолени, приготвени или консервирани по друг начин, вкл. смеси	кг
	Временно консервирани плодове	
10.39.24.30	Плодове, временно консервирани, но негодни за консумация в това състояние	кг
	Други преработени и консервирани плодове, компоти	
10.39.25.10	Грозде, сушено	кг
10.39.25.20	Други сушени плодове; смеси от сушени плодове или от черупкови плодове	кг
10.39.24.10	Кори от цитрусови плодове или от пъпеши или дини, пресни, замразени, сушени, осолени	кг
10.39.25.50	Плодове, приготвени или консервирани по друг начин (без "Musli")	кг

Източник: НСИ.

8.4. ПРИЛОЖЕНИЕ 4. СРЕДНИ ПРОФЕСИОНАЛНИ УЧИЛИЩА

Таблица 34 Избрани професии и специалности, предлагани в професионалните училища в отделните региони на България, в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” в професионално направление „Производство на храни и напитки”

Училище	Професии и специалности
Професионална гимназия по морско корабоплаване и риболов "Свети Никола" - Бургас	
	<p>Професия: Среден техник</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Експлоатация и поддържане на хладилната техника в хранителната промишленост
Професионална гимназия по химични и хранително-вкусови технологии "Д.Ив. Менделеев" - Варна	
	<p>Професия: Техник-технолог по качеството на храни и напитки</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки (ККБХН) <p>Професия: Лаборант</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Технологичен и микробиологичен контрол в химични производства (ТМК-ХП)
Професионална гимназия по хранителни технологии "Проф.д-р Асен Златаров" - Г.Оряховица	
	<p>Професия: Техник-технолог по експлоатация и поддържане на хладилна и климатична техника в ХП</p> <p>Специалност: Експлоатация и поддържане на хладилна и климатична техника в ХП</p>
Професионална гимназия по механизация на селското стопанство "П.К.Яворов" - Гоце Делчев	
	<p>Професия: Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Производство на хляб, хлебни и сладкарски изделия <p>Професия: Техник-технолог по качеството на храни и напитки</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки
Професионална гимназия по селско и горско стопанство - Кърджали	
	<p>Професия: Техник-технолог по качеството на храните и напитките</p>
Професионална гимназия по селско стопанство - Н. Загора	
	<p>Професия: Техник-технолог по качеството на храни и напитки</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки
Професионална гимназия по химични и хранителни технологии - Пазарджик	
	<p>Професия: Техник-технолог по качеството на храни и напитки</p>

	<p><u>Специалност:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки <p><u>Професия:</u> Оператор в хранително-вкусовата промишленост</p> <p><u>Специалност:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Производство на алкохолни и безалкохолни напитки
Технологична професионална гимназия "Мария Кюри" - Перник	
	<p><u>Професия:</u> Лаборанти, технолози и експерти с контролни функции</p> <p><u>Специалност:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Технология в биопроизводствата • Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки (ККБХН) • Екология и опазване на околната среда
Професионална гимназия по мениджмънт и хранителни технологии - Плевен	
	<p><u>Професия:</u> Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост</p> <p><u>Специалност:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Производство и преработка на мляко и млечни продукти <p><u>Професия:</u> Биотехнолог</p> <p><u>Специалности:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Технологичен и микробиологичен контрол
Професионална гимназия по хранително-вкусови технологии "Луи Пастър" - Плевен	
	<p><u>Специалности:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Експлоатация и поддържане на хладилната техника в хранителната промишленост • Климатична и вентилационна техника • Машини и съоръжения в хранително-вкусовата промишленост • Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки • Технологичен и микробиологичен контрол • Производство на консерви • Производство на мазнини, сапуни и етерични масла
Професионална гимназия по хранителни технологии и техника - Пловдив	
	<p><u>Професия:</u> Еколог</p> <p><u>Специалност:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Екология и опазване на околната среда <p><u>Професия:</u> Техник - технолог по качеството на храни и напитки</p> <p><u>Специалност:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки <p><u>Професия:</u> Техник на енергийни съоръжения и инсталации</p> <p><u>Специалности:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Топлотехника • Климатична и вентилационна техника • Хладилна техника • Газова техника <p><u>Професия:</u> Техник–технолог по експлоатация и поддържане на хладилна и климатична техника в</p>

	<p>хранително–вкусовата промишленост</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Експлоатация и поддържане на хладилна и климатична техника в хранителната промишленост <p>Професия: Лаборант</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Технологичен и микробиологичен контрол в хранително–вкусовата промишленост <p>Професия: Техник–технолог в хранително-вкусовата промишленост</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Производство на алкохолни и безалкохолни напитки <p>Професия: Оператор в хранително-вкусовата промишленост</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Производство на алкохолни и безалкохолни напитки <p>Професия: Организатор производство</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Организация в производството на храни и напитки
Професионална гимназия по механотехника - Русе	
	<p>Специалности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Климатична и вентилационна техника • Хладилна техника
Професионална гимназия по топлинна и хладилна техника "Карл Фон Линде" - София	
	<p>Професия: Техник на енергийни съоръжения и инсталации</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Топлотехника <p>Професия: Техник-технолог по експлоатация и поддържане на хладилна и климатична техника в хранително-вкусовата промишленост</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Експлоатация и поддържане на хладилна и климатична техника в хранително-вкусовата промишленост
Софийска гимназия по хлебни и сладкарски технологии	
	<p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки
Професионална гимназия по ветеринарна медицина "Иван Петрович Павлов" - Стара Загора	
	<p>Професия: Техник - технолог по качеството на храни и напитки</p> <p>Специалност:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки

8.5. ПРИЛОЖЕНИЕ 5. НОРМАТИВНИ АКТОВЕ, УРЕЖДАЩИ ОТНОШЕНИЯТА В СЕКТОРА

ТАБЛИЦА 35 НОРМАТИВНИ АКТОВЕ, УРЕЖДАЩИ ОТНОШЕНИЯТА В СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА И КОНСЕРВИРАНЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ”

Нормативен акт	Дата на:	
	обнародване	последно изменение
Законо		
Закон за храните	ДВ, бр. 90 от 15.10.1999 г.	ДВ, бр. 8 от 25.01.2011 г.
Закон за генетично модифицирани организми	ДВ, бр. 27 от 29.03.2005 г.	ДВ, бр. 99 от 16.12.2011 г.
Закон за малките и средните предприятия	ДВ, бр.84, от 24.09. 1999 г.	ДВ, бр.82, от 16.10. 2009 г.
Кодекс на труда	ДВ, бр.26, от 1.04. 1986 г.	ДВ, бр.38, от 18.05. 2012 г.
Закон за насърчаване на заетостта	ДВ, бр.112, от 29.12. 2001 г.	ДВ, бр.7, от 24.01. 2012 г.
Закон за здравословни и безопасни условия на труд	ДВ, бр.124, от 23.12. 1997 г.	ДВ, бр.7, от 24.01. 2012 г.
Закон за защита на конкуренцията	ДВ, бр.102, от 28.11. 2008 г.	ДВ, бр.38, от 18.05. 2012 г.
Закон за опазване на околната среда	ДВ, бр.91, от 25.09. 2002 г.	ДВ, бр.38, от 18.05. 2012 г.
Закон за здравето	ДВ, бр.70, от 10.08. 2004 г.	ДВ, бр.40, от 29.05. 2012 г.
Закон за чистотата на атмосферния въздух	ДВ, бр.45, от 28.05. 1996 г.	ДВ, бр.38, от 18.05. 2012 г.
Закон за управление на отпадъците	ДВ, бр.86, от 30.09. 2003 г.	ДВ, бр.26, от 30.03. 2012 г.
Наредби		
Наредба № 5 от 25 май 2006 г. за хигиената на храните	ДВ, бр.55, от 7.07. 2006 г.	
Наредба за изискванията за етикетирането и представянето на храните	ДВ, бр.62, от 28.07. 2000 г.	ДВ, бр.42, от 5.06. 2012 г.
Наредба № 23 от 17 май 2001 г. за условията и изискванията за представяне на хранителната информация при етикетирането на храните	ДВ, бр.53, от 12.06. 2001 г.	ДВ, бр.74, от 15.09 2009 г.
Наредба № 8 от 16 април 2002 г. за изискванията към използване на добавки в храните	ДВ, бр.44, от 29.04. 2002 г.	ДВ, бр.39, от 20.05. 2011 г.
Наредба № 47 от 28 декември 2004 г. за изискванията към хранителните добавки (заглавие изм. - ДВ, бр. 44 от 2007 г.)	ДВ, бр.5, от 14.01. 2005 г.	ДВ, бр.90, от 16.11. 2010 г.
Наредба № 2 от 23 януари 2008 г. за материалите и предметите от пластмаси, предназначени за контакт с храни	ДВ, бр.13, от 8.02. 2008 г.	изм. ДВ, бр.2, от 6.01. 2012 г., доп. ДВ.бр.25, от 27.03.2012 г.
Наредба № 3 от 4 юни 2007 г. за специфичните изисквания към материалите и предметите, различни от пластмаси, предназначени за контакт с храни	ДВ, бр.51, от 26.06. 2007 г.	ДВ, бр.83, от 23.09. 2008 г.
Наредба № 31 от 29 юли 2004 г. за норми за максимално допустимите количества замърсители в храните	ДВ, бр.88, от 8.10. 2004 г.	ДВ, бр.51, от 23.06. 2006 г.
Наредба № 31 от 29 декември 2003 г. за норми за максимално допустимите количества на остатъци от пестициди в храните	ДВ, бр.14, от 20.02. 2004 г.	ДВ, бр.29, от 18.03. 2008 г.
Наредба № 16 от 28 май 2010 г. за изискванията за качество и контрол за съответствие на пресни плодове и зеленчуци	ДВ, бр.43, от 8.06. 2010 г.	ДВ, бр.71, от 13.09. 2011 г.
Наредба за условията и реда за избор, изпълнение и	ДВ, бр.17, от 23.02. 2007 г.	ДВ, бр.18, от 2.03. 2012 г.

контрол на промоционални програми за земеделски и хранителни продукти		
Наредба № 11 от 15 май 2007 г. за условията и реда за признаване на организации на производители на плодове и зеленчуци и на техните асоциации и за условията и реда за одобряване и изменение на одобрените оперативни програми (заглавие изм. - ДВ, бр. 9 от 2012 г.)	ДВ. бр.42, от 29.05. 2007 г.	ДВ бр. 9, от 31.01. 2012 г.
Наредба за изискванията към бързо замразените храни	ДВ. бр.114, от 6.12. 2002 г.	ДВ. бр.39, от 15.05. 2007 г.
Наредба за изискванията към състава, характеристиките и наименованията на храните за кърмачета и преходните храни	ДВ. бр.110, от 21.12. 2007 г.	ДВ. бр.37, от 19.05. 2009 г.
Наредба № 6 от 12.03.2008 г. за условията и реда за подпомагане на производителите на ягоди и малини, предназначени за преработка	ДВ, бр. 31, от 21.03. 2008 г.	
Наредба за изискванията към напитките от плодове	ДВ. бр.94, от 4.10. 2002 г.	ДВ. бр.12, от 8.02. 2011 г.
Наредба за изискванията към плодовите конфитюри, желета, мармалади, желе-мармалади и подсладено пюре от кестени	ДВ. бр.19, от 28.02. 2003 г.	
Наредба № 5 от 11 май 1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска	ДВ. бр.47, от 21.05. 1999 г.	
Наредба № РД-07-2 от 16 декември 2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд	ДВ. бр.102, от 22.12. 2009 г.	ДВ. бр.25, от 30.03.2010 г.
Наредба за предварително опакованите количества продукти	ДВ. бр.19, от 28.02. 2003 г.	ДВ. бр.43, от 9.06. 2009 г.
Наредба за опаковките, използвани като съдове за измерване на обема на затворените в тях течности	ДВ. бр.19, от 28.02. 2003 г.	ДВ. бр.40, от 16.05. 2006 г.
Наредба № 9 от 18 април 2002 г. за изискванията към използването на екстракционни разтворители при производството на храни и хранителни съставки	ДВ. бр.44, от 29.04. 2002 г.	ДВ. бр.32, от 19.04. 2011 г.
Наредба № 21 от 15 октомври 2002 г. за специфичните критерии и изисквания за чистота на добавките, предназначени за влагане в храни	ДВ. бр.104, от 6.11. 2002 г.	ДВ. бр.29, от 8.04. 2011 г.
Наредба № 15 от 28 юни 2002 г. за изискванията към използване на ароматизанти в храните (заглавие изм. - ДВ, бр. 62 от 2006 г., в сила от 01.08.2006 г.)	ДВ. бр.70, от 19.07. 2002 г.	ДВ. бр.39, от 25.05. 2010 г.

8.6. ПРИЛОЖЕНИЕ 6 ДОБРИ ПРОИЗВОДСТВЕНИ ПРАКТИКИ

Пример за добра производствена практика⁶²

„Фрукто Сливен“ АД спечели проект за закупуване на технологично оборудване и реконструкция на енергийно стопанство, финансиран по мярка 123 „Добавяне на стойност към земеделски и горски продукти“ на Програмата за развитие на селските райони (сумата на инвестицията по проекта е 2 721 616.85 лв., а реално вложените средства – 2 846 949. 85 лв.; стойността на безвъзмездната помощ от програмата е 1 358 368.78 лв.).

Целта на проекта е подобряване на цялостната дейност, икономическата ефективност и конкурентоспособност на компанията. Оперативните цели са свързани с намаляване на себестойността на произвежданата продукция чрез намаляване консумацията на природен газ, подобряване на качеството и безопасността на произвежданите храни, както и на хигиенните условия на производство. Всичко това трябва да доведе до по-добро позициониране на предприятието на международните пазари.

Историята на акционерното дружество „Фрукто Сливен“ започва през 1998 г. с приватизацията на бившата консервна фабрика „Иван Лилов“. Няколко години по-късно започва интензивното възстановяване, както и подмяната на наследените стари машини и съоръжения. „По това време все още можеха да се намерят машини и съоръжения втора ръка, част от които никога не бяха влизали в експлоатация“, разказва изпълнителният директор на компанията Димитър Алексиев. Така още през 2003 г. фабриката става първата в страната, която използва три мощни тунелни пастъоризатора за консерви. По същото време фирмата купува и въвежда нови производствени линии – за компоти в метални кутии и буркани тип амфора и за консервиране на печена белена капия. Сега обемът на производство на дружеството е от шест до осем хиляди тона преработени плодове и зеленчуци годишно. „За разлика от малките гъвкави предприятия, които могат бързо да нагодят производството си към вътрешния пазар, „Фрукто Сливен“ е голяма компания, чиято максимална ефективност може да бъде постигната само при преработването на големи количества суровини, предназначени предимно за експорт“, обяснява Алексиев. По тази причина около 95% от продукцията е предназначена за продажби зад граница. Преди кризата дружеството отбелязвало около 20% ръст на година. „Сега, за първи път след създаването си, „Фрукто Сливен“ има две „лоши“ нулеви години, през които работихме на загуба“, казва Алексиев. И уточнява: „Анализите ни сочат, че през 2011 г. сме успели да възстановим производството си до около 8 хил. т преработена суровина“.

Основните международни пазари на фирмата са Русия, Германия, Италия, Австрия. Основен дял в производствената листа на компанията заема компотът от белени праскови. Дружеството поддържа и цялата серия от традиционни компоти – череши, вишни и сливи. Заводът в Сливен е и единственият в страната, който произвежда компот от белени кайсии.

⁶² Вж. по-подробно в-к „Дневник“, 14 ноември 2011 г. Статията е озаглавена „Успехи без консерванти, или как се прави модерно консервно производство“ и е представена със съкращения.

http://www.dnevnik.bg/evropa/zemedelie/2011/11/14/1201412_uspehi_bez_konservanti_ili_kak_se_pravi_moder_no/.

Средно годишно във фабриката работят около 240 души, като през лятото броят им нараства заради необходимостта от преминаване към дву- и трисменен режим на работа. През зимните месеци постоянно заети остават около 90. По-голямата част от суровините са внос от Гърция (Гърция в най-големия производител на компотни праскови в Европа). Районът на Сливен е известен с производството на праскови, но сортовете за компот са твърде малка част от насажденията. „Ние сме заинтересовани земеделските стопани в България да отглеждат сортове за компот. Готови сме да им гарантираме изкупуване на цялата продукция. В този район всеки си мисли, че знае как се отглеждат праскови и че преработвателите са виновни за малките му приходи, защото не дават добра изкупна цена. Истината е друга. Българският производител държи висока цена, защото произвежда малко. А при капково напояване 3-4 тона плодове от декар са нормално постижими. В овощарството навлизат нови интензивни технологии, които са свързани със сортов състав, схеми на садене и обработки, резитби... При нас засега липсва връзката с науката и в тази посока трябва да се работи много и бързо“, обобщава Алексиев.

Идеите за развитие на производството и въвеждането на нови продукти, както и стремежът към намаляване на себестойността са основният мотив за участието на „Фрукто Сливен“ през 2008 г. с проект по Програмата за развитие на селските райони. Той е по мярка 123 „Добавяне на стойност към земеделски и горски продукти“. Целта му е да бъде купено технологично оборудване, нужно за производството, и да бъде извършена реконструкция на енергийното стопанство в консервната фабрика. „Обществена тайна е, че работата на администрацията по одобряването на проектите е изключително мудна и отнема много време“, казва Алексиев. ... „Нашият проект беше подаден на 15 декември 2008 г., а окончателният договор по него беше сключен едва през март т.г. Документите за получаване на субсидията бяха подадени в Разплащателната агенция в началото на май т.г., след което парите бяха възстановени през август. През цялото това време лихвите по средствата, които бяхме изтеглили за осъществяване на инвестициите, течаха, а това е излишна загуба на средства“.

Осъществяването на проекта е финансирано със собствени средства на компанията и заем от Корпоративна търговска банка. С вложените суми е модернизирана пароцентралата на завода в Сливен. Ефектът от реконструкцията е чувствителен. Трасетата за пренасяне на парата и горещата вода са скъсени до минимум, което води до по-голяма ефективност и сериозно намаляване на загубите.

С друга част от инвестицията е доставена технологична линия за производство на компот от праскови в стъклени буркани от 720 мл плюс още няколко производствени възела. **В резултат от всички нововъведения производителността при този вид продукция е повишена повече от два пъти.** Машините и съоръженията обаче са от различни производители, което усложнява изпълнението на проекта. „Когато доставчиците са различни, това означава за всяка позиция да бъдат намерени поне още две алтернативни оферти, каквото е изискването на програмата. Част от новото оборудване беше купено от чужбина, което усложни доставката допълнително“, разказва Алексиев. Въпреки трудностите обаче според него Програмата за развитие на селските райони е много по-добре структурирана от САПАРД и е един от положителните ефекти след влизането на България в ЕС.

За подготовката на проекта си дружеството е ползвало услугите на „Вока консулт“. „Много хора не вярват в необходимостта от консултантски услуги. Аз обаче съм категоричен, че при изготвянето на сложни проекти като нашите това не може да стане без съдействие от страна на професионалисти в консултирането“, категоричен е изпълнителният директор на „Фрукто Сливен“. „Бих участвал с проекти за финансиране на развитието на компанията всяка година“, твърди Алексиев. „За да вървим напред обаче и за да бъдат резултатите от бизнеса ни прогнозируеми, трябва да няма кризи. Двете години на рецесия ни спряха. Спряха дори по-голям проект, който бяхме подготвили“, съобщава още той.

Следващата стъпка в разширяването на „Фрукто Сливен“ е свързана с производството на пюрета от кайсии и праскови в специални асептични 200 кг опаковки. Документите за безвъзмездна финансова помощ по този проект ще бъдат подадени в началото на следващата година. По същия проект ще бъдат изградени складови площи и ще бъде извършена подмяна на част от машините с по-високопроизводителни и надеждни. Ще бъде построена нова офисна сграда, както и около 5 хил. кв.м складове.

„Вече се усеща ново настроение у хората и службите, които работят с реализацията на проекти, финансирани от ЕС“, казва Димитър Алексиев. „По време на работата по програма САПАРД съществуваше подозрителност и зле прикрито съмнение, че всеки проект е всъщност опит европейските средства да бъдат откраднати. Сега това отношение е променено, хората в Министерството на земеделието, с които работим, са добронамерени и готови на всякакво съдействие в името на усвояването на евросредствата. До неотдавна се смяташе, че ако от проекта не бъдат отрязани поне 10%, съответните служители в министерството не са свършили работата си. Сега вече отношението е различно“, твърди Алексиев. И планира следваща крачка на компанията.

Списък на таблиците и фигурите

Таблица 1	Избрани показатели за предприятията от сектор „Производство на хранителни продукти“, 2010 г.	13
Таблица 2	Наети лица и средна месечна заплата в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (2005-2011)	14
Фиг. 1	Индекси на производителността на труда в подсектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“, на база предходна година.....	15
Таблица 3	Продукция и продажби (оборот) на консервните промишлени предприятия (2006-2010) ...	15
Фиг. 2	Дял на консервната в преработващата промишленост (2005-2010).....	16
Фиг. 3	Размер на ДА и ДМА (2005-2010), млн. лв.	17
Таблица 4	Дълготрайни и дълготрайни материални активи на консервните промишлени предприятия (2005-2010)	17
Фиг. 4	Размер на ПЧИ в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (2006-2010), млн. лв.	18
Фиг. 5	Структура на ПЧИ в ХВП (без напитки) към 31.12. 2010 г., в %.....	18
Фиг. 6	Разходи за придобиване на ДМА и придобити ДМА в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (2005-2010), млн. лв.....	19
Фиг. 7	Дял на разходите за придобиване на ДМА и дял на придобитите ДМА на сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ от ХВП (2005-2010), %.....	19
Фиг. 8	Дял на разходите за НИРД на предприятията по икономически дейности (2005-2010), хил. лв. 20	
Таблица 5	Разходи за научноизследователска и развойна дейност на предприятията по икономическа дейност (2005-2010), в хил. лв.....	21
Таблица 6	Външнотърговски обмен с преработени и консервирани плодове и зеленчуци (2001-2011), в хил. EUR.....	23
Фиг. 9	Външнотърговски обмен с преработени и консервирани плодове и зеленчуци (2001-2011)	23
Таблица 7	Внос на преработени и консервирани плодове и зеленчуци (2001-2011), в тона.....	24
Фиг. 10	Структура на внесените количества преработени и консервирани плодове и зеленчуци (2011)	24
Таблица 8	Внос на преработени и консервирани плодове и зеленчуци (2001-2011), в хил. EUR.....	24
Фиг. 11	Структура на стойностния обем на внесените преработени и консервирани плодове и зеленчуци (2011)	25
Таблица 9	Износ на преработени и консервирани плодове и зеленчуци (2001-2011), в тона.....	25
Фиг. 12	Износ на преработени и консервирани плодове и зеленчуци 2001-2011, хил. тона	26
Фиг. 13	Структура на изнесените количества преработени и консервирани плодове и зеленчуци (2011)	26
Фиг. 14	Структура на стойностния обем на изнесените преработени и консервирани плодове и зеленчуци (2011)	27
Таблица 10	Наети лица и средна месечна заплата на предприятията, съставлящи баланс, в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци “ (2005-2010).....	28
Фиг. 15	Брой предприятия, средна месечна работна заплата, брой наети лица от сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци “ (2005-2010),.....	28
Фиг. 16	Активи на предприятията от сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци “ (2005-2010), хил. лв.	29

Фиг. 17	Нетни приходи от продажби и Печалба/Загуба на предприятията от сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (2005-2010), млн. лв.	29
Таблица 11	Топ 5 предприятия в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ по „степен на развитие“(2008-2010)	30
Таблица 12	Топ 5 предприятия в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ по приходи от продажби (2009-2010).....	30
Таблица 13	Топ 5 предприятия в сектора по брой заети за 2010 г. (2009-2010), брой	30
Таблица 14	Пазарна капитализация и последни сделки	31
Таблица 15	Брой на преработвателните предприятия в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ в България по вид продукти, които преработват	35
Фиг. 18	Общо преработени плодове и зеленчуци в преработвателните предприятия (2001-2011), хил.тона	36
Фиг. 19	Основни продуктови групи в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ (2006-2010), в съответната мярка (тона или хил. литра)	37
Таблица 16	Брой предприятия и брой заети лица за период 2008-2011 г. в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, по отделни подсектори	41
Фиг. 20	Брой предприятия в сектора, (2008-2011), %	41
Фиг. 21	Брой заети лица в сектора, (2008-2011), %	42
Фиг. 22	Среден осигурителен доход на заетите в сектора (2008-2011)	42
Таблица 17	Среден осигурителен доход за период 2008-2011 г. в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, в лв. по подсектори	43
Фиг. 23	Възрастова структура на заетите в сектора (2008-2011), %	43
Фиг. 24	Разпределение на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ по пол и възраст (2008-2011), брой	44
Таблица 18	Разпределение на заетите по възрастова структура в отделните подсектори на консервната промишленост, 2011 г.	45
Фиг. 25	Разпределение на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ по пол и възраст (2011), в брой	45
Фиг. 26	Дял на заетите към общата численост за съответната година (2008-2011), %	46
Фиг. 27	Възрастова структура на заетите в анкетираните предприятия, %	46
Таблица 19	Разпределение на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ по райони за планиране, 2008-2011 г.	47
Фиг. 28	Разпределение на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ по райони за планиране, 2008-2011 г.	47
Фиг. 29	Разпределение на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ по райони за планиране, 2011 г.	48
Таблица 20	Брой на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ в Югозападен район за планиране, 2008-2011 г.	48
Фиг. 30	Разпределение на заетите по региони в Югозападен район, (2008-2011)	49
Фиг. 31	Разпределение на заетите в сектора по възраст в Югозападен район (2008-2011 г.), %	49
Таблица 21	Брой на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ в Южен централен район за планиране, 2008-2011 г.	50
Фиг. 32	Разпределение на заетите в Южен централен район по региони, (2008-2011)	50
Фиг. 33	Разпределение на заетите в сектора по възраст в Южен централен район (2008-2011 г.), %	51
Таблица 22	Брой на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ в Югоизточен район за планиране, 2008-2011 г.	51
Фиг. 34	Разпределение на заетите по региони в Югоизточен район, (2008-2011)	52
Фиг. 35	Разпределение на заетите в сектора по възраст в Югоизточен район (2008-2011 г.), %	52

Таблица 23	Брой на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” в Северен централен район за планиране, 2008-2011 г.	53
Фиг. 36	Разпределение на заетите по региони в Северен Централен район, (2008-2011)	53
Фиг. 37	Разпределение на заетите в сектора по възраст в Северен централен район (2008-2011 г.), %	54
Таблица 24	Брой на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” в Северозападен район за планиране, 2008-2011 г.	54
Фиг. 38	Разпределение на заетите по региони в Северозападен район, (2008-2011).....	55
Фиг. 39	Разпределение на заетите в сектора по възраст в Северозападен район (2008-2011 г.), %..	55
Таблица 25	Брой на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” в Североизточен район за планиране за периода 2008-2011 г.....	56
Фиг. 40	Разпределение на заетите по региони в Североизточен район, (2008-2011)	56
Фиг. 62	Разпределение на заетите в сектора по възраст в Североизточен район (2008-2011 г.), %..	56
Таблица 26	Квалификационна структура на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” съгласно Регистъра на осигурените лица към м. декември 2011 г., според класовете на заеманите длъжности (НКПД)	58
Фиг. 41	Квалификационна структура на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци”(2008-2011)	59
Фиг. 42	Квалификационна структура на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” по подсектори (2011)	59
Таблица 27	Разпределение на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” по класове на заеманите длъжности по НКПД и подсектори по КИД-2008, 2008-2011 г.	60
Фиг. 43	Квалификационна структура на заетите в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” по райони за планиране (2011)	61
Фиг. 44	Инвестиции на един зает в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” (2001-2009) в България, хил. EUR	90
Таблица 28	Избрани основни показатели в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” и дял от „Преработващата промишленост” в ЕС (27) (2003-2009).....	99
Таблица 29	Избрани основни показатели в дейност „Производство на хранителни продукти” и дялове на отделните сектори, в ЕС (27) (2009, в %).....	100
Фиг. 45	Брой заети лица в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” (2000-2010), в избрани страни от ЕС и България	101
Фиг. 46	Брой предприятия в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” (2000-2010), в избрани страни от ЕС и България.....	102
Таблица 30	Брой предприятия и брой наети лица в сектора в избрани страни от ЕС(27), съотношение на наетите в едно предприятие, за 2009 и 2010 година	102
Фиг. 47	Обем на произведената продукция в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” (2000-2010), в избрани страни от ЕС и България	103
Фиг. 48	Инвестиции в ДМА в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” (2000-2010), в избрани страни от ЕС и България.....	104
Фиг. 49	Темпове на растеж на добавената стойност на сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” (2000-2009), %	104
Фиг. 50	Дял на добавената стойност от преработващата промишленост в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” (2009), в избрани страни от ЕС-27, %.....	105
Фиг. 51	Инвестиции на един зает в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” (2009) в ЕС-27, хил. EUR.....	105
Фиг. 52	Инвестиции на един зает в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” (2001-2009) в България, хил. EUR	106

Таблица 31	Разпределение на предприятията по брой на заетите лица в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ за 2009 г. в ЕС.....	106
Таблица 32	Структурен профил на сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ в страните от ЕС(27), 2009 година.....	107
Фиг. 53	Индекси на промишленото производство за различни видове хранителни продукти (НАСЕ групи 15.3, 15.4, 15.6 и 15.7) индекс на производството за ЕС-27 (2000 г. = 100)	108
Таблица 33	Продуктови групи в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ според класификатор ПРОДПРОМ.....	142
Таблица 34	Избрани професии и специалности, предлагани в професионалните училища в отделните региони на България, в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ в професионално направление „Производство на храни и напитки“	144
Таблица 35	Нормативни актове, уреждащи отношенията в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“	147