



www.competencemap.bg



Европейски съюз

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

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



www.bia-bg.com

Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Дървообработваща и мебелна промишленост“

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

София, август 2012 г.

РЕЗЮМЕ

Настоящият анализ на сектор „Дървообработваща и мебелна промишленост“ е част от работата по проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“ (ИСОК). Документът е съставен на основата на статистически данни, анализи и материали от различни източници като НСИ, НОИ, Евростат, европейски и национални разработки (стратегии, планове за действия, нормативни актове), които засягат сектора, както и анкетни проучвания сред членовете на Браншовата камара на дървообработващата и мебелната промишленост (БКДМП). Разгледани са характеристиките на икономическата, социалната и бизнес среда за развитие на сектора през последните десет години.

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

Около 1500 предприятия, представители на сектор „Дървообработване“ и 1700 предприятия, представители на сектор „Мебелна промишленост“ разпределени в различни райони на страната са основен обект на извършения анализ. Голямата част от тях са членове на БКДМП. Данните и информацията са верифицирани допълнително, чрез проведени разговори с членове на мениджърски екипи на предприятията и данни от проведена анкета и предоставена фирмена документация.

Информацията в анализа е структурирана в 8 раздела и включва: въвеждаща част; актуализирани данни за развитието на заетостта в сектора; основни фактори и движещи сили на развитието на човешките ресурси, сценарии и прогнози за развитие; административна среда, констатации, стратегии за управление и мотивиране на човешките ресурси; позиция на секторите в ЕС; изводи и препоръки. В последния раздел са представени използваните информационни източници, списък на представените фигури и таблици, илюстриращи установените разпределения и тенденции.

Анализирана е значимостта на сектора на национално равнище, неговият принос към българската икономика, икономическата му структура, реализацията му спрямо други държави – внос, износ. Посочват се значимите за сектора предприятия. Разглежда се състоянието на заетата работна сила в сектора чрез няколко характеристики:

- Възрастова структура – разпределение по възраст в различните региони в България за периода 2008 - 2011 г.; образователно ниво на зетите – степен на образование и тенденции за развитие.
- Професионално-квалификационна структура на зетите – дял на зетите съгласно разпределението по класове на НКПД. Посочват се водещите професии и професионални компетенции за сектора, които са от изключителна важност за икономическото развитие на бранша.

Описани са различни сценарии за развитието на сектора в областта на човешките ресурси и очакванията за промяна в знанията и уменията в сектора,

работните места и професиите. Прогнозира се финансово-икономическото развитие на сектора до 2020 г.

Представеният анализ на състоянието, тенденциите и проблемите на дървообработващата и мебелната промишленост в страната, както и на влиянието на европейските политики и тяхното прилагане, аргументира следните изводи и заключения:

- Основните движещи сили на промените в сектора са технологични промени, икономически двигатели на промяна, общоевропейски политики и промени в климата и околната среда. Направен е анализ, който да представи силните и слаби страни на сектора, както и възможностите и заплахите, пред които се или ще се изправя секторът.*
- Въпреки настъпилите и продължаващи неблагоприятни тенденции на намаляване на реализираната продукция, разглежданите сектори имат принос за нарастването на брутния вътрешен продукт.*
- Съвременните производства на дървен материал и изделия от него, както и на мебели изискват висока професионална подготовка на кадри с интердисциплинарна подготовка.*
- Европейските политики на силно бюрократизирани нормативни актове с разнообразни режими за регулация намаляват конкурентоспособността на производствата от сектора в глобалната икономика, а тяхното мултиплициране в страната предопределя фалита на малките предприятия и ограничава инвестициите и капацитета на производствата на по-големите фирми;*
- Направеният анализ на наличните кадри показва, че в резултат на свиването на голяма част от производствата има тревожна тенденция за създаване на критична ситуация с недостиг на висококвалифицирани кадри в отраслите.*
- Недостатъчното финансиране на научноприложните разработки и образованието, което години наред е на ниво далеч под необходимото, и ниското заплащане на научно-преподавателските кадри в страната са причина за остарялата материална база в образованието и науката и насочване на голяма част от подготвяните млади кадри за реализация в чужбина.*
- Създадената от държавата среда закономерно доведе до ликвидиране на ведомствените научноизследователски институти и бази за иновационно развитие на технологиите, а училищата за средно специално образование загубиха своите тесни връзки с производителите от бранша.*
- Необходима е преоценка на нивото на подготовка на кадрите за дървообработващата и мебелната промишленост в средните и висшите училища. Препоръчва се разработване на конкретна стратегия с финансово обезпечение, която да посочи ясни приоритети за развитие на типовете производства и да гарантира възможностите за реализация на обучените кадри в страната.*

Заглавие на анализа:	Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Дървообработваща и мебелна промишленост”
Срок за изпълнение:	1.09.2012 г.
Дата на представяне:	1.09.2012 г.
ISBN	978-954-9636-34-5
Наименование на дейността:	Провеждане на основни анализи и проучвания
Задача:	5.3.2.2 - Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Дървообработваща и мебелна промишленост”
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:	Кристина Глинджева, Елица Ненчева, Силвия Тодорова
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):	<p>Целта на този документ е създаването на стратегия за управление и мотивиране на човешките ресурси и повишаване компетенциите на работната сила на база анализ на икономическите показатели и квалификацията на заетите в сектор „Дървообработваща и мебелна промишленост”.</p> <p>Анализът обхваща формиращите се тенденции в производството на дървен материал и мебели в ЕС и страната в последните десет години. Показано е значението на тези сектори върху икономиката на страната, вноса и износа на продукцията, формирането на принадена стойност, както и създаване на нови работни места. Посочена е квалификацията на заетите в секторите „Дървообработване” и „Производство на мебели” и са направени сравнения. Представен е анализ на рисковите фактори засягащи производството на дървен материал и мебели.</p> <p>На основа на представения анализ и на развитието на технологиите са формулирани изводи за наличните и очакваните да се появят нови професии, специалности и работни места, както за експлоатационния, така и за ръководния персонал. Направени са констатации, изводи и препоръки за подобряване на състоянието в двата сектора. За извършване на настоящия анализ са използвани различни информационни източници и извършени лични проучвания от авторите на настоящия анализ.</p>
Ключови думи (до 10 бр.):	Човешки ресурси, мебели, дървообработване, професия, квалификация, заети лица

Съдържание

Резюме	2
Раздел 1. Въведение	7
1.1. Цел на документа и връзка с другите проучвания/ изследвания/ анализи	7
1.2. Цел на анализа	7
1.3. Дефиниции, терминология и източници на информация	8
1.4. Методология	10
Раздел 2. Сценарии и прогнози за развитие. Очаквания за промяна на знанията и уменията в сектора, работните места и професиите	11
2.1. Актуализиране на икономически показатели и показатели за заетостта в сектора: на национално ниво и сравнение с ЕС (водещи страни), вкл. влияние на икономическата и финансова криза	11
2.2. Основни фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси – текущо състояние в сектора	26
2.2.1. Демографски особености	26
2.2.2. Умения и квалификация на заетите в сектора	27
2.2.3. Рискови фактори	33
2.2.4. Нови работни места – характеристики и качество	36
2.3. Прогнози за развитие на сектора, промяна на технологиите и организационната структура за периода 2014-2020 г.	39
2.4. Изводи за наличните и очакваните да се проявят нови професии, специалности и работни места	42
2.5. Дефиниране на дефицитни професии и специалности в сектора	49
Раздел 3. Стратегии за управление и мотивиране на човешките ресурси, повишаване компетенциите на работната сила	52
3.1. Стратегии за управление на дефицитите в човешкия капитал	54
3.1.1. Политики и системи на управление, заплащане и стимулиране	55
3.1.2. Инвестиции в развитието на човешките ресурси	56
3.2. Професионално обучение	58
Раздел 4. Място на сектора в икономиката на Европа	64
Раздел 5. Административна среда. Препоръки, включително за промяна в нормативната уредба	69
Раздел 6. Изводи и заключения	73
Раздел 7. Литературни източници	74
Раздел 8. Приложение – Въпросник на БКДМП	75

Използвани съкращения:

Съкращение	Описание на съкращението
БВП	- Брутен вътрешен продукт
БКДМП	- Браншова камара на дървообработващата и мебелната промишленост
БСК	- Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес
ВУ	- Висше училище
ДОИ	- Държавни образователни изисквания
ДМА	- Дълготрайни материални активи
Евростат	- Европейска статистическа служба
ЕК	- Европейска комисия
ЕС	- Европейски съюз
ЗПОО	- Закон за професионално образование и обучение
ИСОК	- Информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони
КИД	- Класификатор на икономическите дейности
КН	- Комбинирана номенклатура
МСП	- Малки и средни предприятия
МИЕТ	- Министерство на икономиката, енергетиката и туризма
МТСП	- Министерство на труда и социалната политика
МТЦ	- Международен търговски център
НАПОО	- Национална агенция за професионално образование и обучение
НКПД	- Национална класификация на професиите и длъжностите
НОИ	- Национален осигурителен институт
НСИ	- Национален статистически институт
ПГ	- Професионална гимназия
ЦПО	- Център за професионално обучение
СНС	- Computer Numerical Control (равнозначно на Цифрово програмно управление – ЦПУ)

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 „Дървообработване и мебели“. 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

При дефинирането на обхвата на анализа се определят следните основни дефиниции и използвана терминология според класификацията на икономическите дейности КИД-2008, както и съответствието с NACE:

- **Сектор** – група от една или няколко икономически дейности, в които се осъществява сходна стопанска дейност.
- **Бранш** – дял, клон или отдел в производство, търговия, индустрия и др., обединяващ стопански субекти, осъществяващи стопанска дейност в един и същи сектор на икономиката.

Таблица 1 Класификатор на икономическите дейности за секторите „Дървообработване” и „Производство на мебели”

Код по КИД-2008	Наименование на позицията
16	Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене
16.1	Разкрояване, рендосване и импрегниране на дървен материал
16.10	Разкрояване, рендосване и импрегниране на дървен материал
16.2	Производство на изделия от дървен материал, корк, слама и материали за плетене
16.21	Производство на фурнир и дървесни плочи
16.22	Производство на сглобени паркетни плочи
16.23	Производство на дограма и други изделия от дървен материал за строителството
16.24	Производство на опаковки от дървен материал
16.29	Производство на други изделия от дървен материал; производство на изделия от корк, слама и материали за плетене
31	Производство на мебели
31.0	Производство на мебели
31.01	Производство на мебели за офиси и магазини
31.02	Производство на кухненски мебели
31.03	Производство на матраци и дюшеци
31.09	Производство на други мебели

- **Регион** – според административно-териториалното деление на страната съответства на всяка една от 28-те области. За целите на настоящия анализ район и регион се използват синонимно като дефиниращи административните области на страната.
- **Статистически район** – съгласно Заповед РД 07-421 от 11.12.2008 г. на председателя на НСИ, обнародвана в Държавен вестник бр. 11 от 10.02.2009 г. в сила от 14.02.2009 г., териториалните единици „статистически район“ и „област“ са определени както следва:

Статистически район	Област
Северозападен	Видин, Враца, Ловеч, Монтана, Плевен
Северен централен	Велико Търново, Габрово, Разград, Русе, Силистра
Североизточен	Варна, Добрич, Търговище, Шумен
Югоизточен	Бургас, Сливен, Стара Загора, Ямбол
Югозападен	Благоевград, Кюстендил, Перник, София, София (столица)
Южен централен	Кърджали, Пазарджик, Пловдив, Смолян, Хасково

Използваните данни са на база Класификация на териториалните единици за статистически цели в България (NUTS) и Единен класификатор на административно-териториалните и териториалните единици (ЕКАТТЕ).

Данните от НСИ и НОИ са на база съгласно: Национална класификация на професиите и длъжностите – 2011 (НКПД-2011), Класификация на икономическите дейности (КИД-2008) в сила от 01.01.2008 г., съвместима със Статистическата класификация на икономическите дейности на Европейската общност NACE.

Използвани са следните източници на данни и информация, имащи отношение към настоящия анализ:¹

1. Доклади и анализи по Проекта, в т.ч.:

- Анализ на състоянието и перспективите пред икономиката на Република България (2012);
- Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони (2012).

2. Статистически източници:

- НСИ;
- НОИ;
- Евростат.

3. Други източници:

- документи на браншови асоциации, сдружения и др. на местно, регионално, национално и международно равнище;
- най-добри практики;
- решения и документи на регулаторни органи, държавни ведомства и институции;

¹ Вж. и литературните източници в раздел 7.

- специализирани изследвания от неправителствени организации, агенции за пазарни проучвания и др.;
- издания на европейски и международни организации;
- анкети и интервюта, проведени с членовете на БКДМП;
- собствени експертни заключения и оценки.

1.4. МЕТОДОЛОГИЯ

Анализът е втори етап от дейността на експерти от БКДМП и други институции и организации, които работят по проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”. Целта е чрез собствени проучвания – дълбочинни интервюта, анкети, сравнителен анализ на позиции, мнения и отношение да се направи оценка и прогноза за развитието на човешките ресурси в сектор „Дървообработваща и мебелна промишленост” в България.

Разработката се базира основно на метода на вторичното изследване (Desk Research), като се ползват първични данни от вече проведени предварително други изследвания и анализи, отчети и публикации по теми, засягащи обекта на настоящия анализ, отчети и анализи от съответни министерства, правителствени стратегии и др.

При изследване на тенденциите в сектора приоритетни цели са проблемите на знанията, уменията, компетенциите на заетите в сектора, тяхното актуално състояние, очертаване на промените и очакваните нови професии, специалности и потребности от нови работни места .

Екипът си поставя като цел да отговори на редица основни въпроси и да създаде, в рамките на своите възможности, предпоставки и условия, и да формулира примерни критерии за решаването в теоретичен и практически план на следните проблеми:

- технологични промени и модернизация на производството;
- промени в нормативната база и бизнес средата от гледна точка на националната и европейските политики;
- нови изисквания и критерии за качество и разнообразие, които се отнасят директно към повишаване компетенциите и уменията в сектора;
- образователната и професионално-квалификационна структура на заетите в сектора и отделните икономически дейности, включително информация за водещи предприятия от сектора;
- изменения в структурата на заетите: по възраст, квалификация, професии;
- необходими промени в политиката, нормативната база и развитието на системата за образование, свързани с развитието на човешките ресурси в сектора.

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

2.1. АКТУАЛИЗИРАНЕ НА ИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЗА ЗАЕТОСТТА В СЕКТОРА: НА НАЦИОНАЛНО НИВО И СРАВНЕНИЕ С ЕС (ВОДЕЩИ СТРАНИ), ВКЛ. ВЛИЯНИЕ НА ИКОНОМИЧЕСКАТА И ФИНАНСОВА КРИЗА

Код 16 по КИД-2008 „Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене“ включва производство на изделия от дървен материал – дограма, фурнир и плочи от дървесни частици, опаковки, паркет от дървесина, сглобяеми конструкции и детайли за тях. За целите на анализа този сектор се обозначава като „Производство на дървен материал и изделия от него“ (без мебели), или само като „Дървообработване“. Производствения процес обхваща отрязване, разбичване, рендосване и сглобяване на изделия от дървен материал. Той започва с разбичването на трупите на греди или дъски, които по-късно могат да бъдат нарязани или профилирани на струг или на други обработващи машини. Тези изделия, от своя страна, също могат да бъдат рендосани или полирани и сглобени в крайни продукти – например в дървени опаковки.

С изключение на дъскорезниците всички останали единици се подразделят според вида на произвежданите продукти.

Код 16.10 по КИД-2008 „Разкрояване, рендосване и импрегниране на дървен материал включва“:

- нарязване, рендосване и машинно обработване на дървен материал;
- нарязване, обелване или цепене на объл дървен материал;
- производство на дървени траверси за релсов път;
- производство на несглобени дървени паркетни дъски;
- производство на дървесен талаш, дървесно брашно, технологични трески.

Производствения процес обхваща сушене на дървесина; импрегниране и химична обработка на дървесина с консерванти или други химикали; производство на цепени и заострени колове и колчета.

Код 16.21 по КИД-2008 „Производство на фурнир и дървесни плочи включва“:

- производство на фурнирни листа, предназначени за облицовка, производство на дървесни плочи или други цели: шлифовани, с лаковобояджийско покритие, импрегнирани или подсилени с хартия или текстил на гърба на листа или във форми изобразяващи декоративни мотиви;
- производство на шперплат, фурнировани плочи и подобна слоеста дървесина;

- производство на плочи от ориентирани частици (OSB) и други плочи от дървесни частици;
- производство на плочи от дървесни влакна, произведени по сух метод (MDF) и други плочи от дървесни влакна;
- производство на уплътнен дървен материал;
- производство на слепеня слоеста дървесина и слоеста дървесина от фурнир.

Код 16.23 по КИД–2008 „Производство на дограма и други изделия от дървен материал за строителството включва”:

- производство на изделия от дървен материал, предназначени предимно за строителството: греди, подпорни греди, ребра и подпори за покриви; покривни конструкции от слепеня слоеста дървесина, сглобени с метални свързки; врати, прозорци и техните каси, вкл. съдържащи панти, брави и други метални приспособления; стълбища и парапети; покривни шиндри и шейкове;
- производство на сглобяеми постройки и детайли за тях от преобладаващ дървен материал – например сауни;
- производство на мобилни къщи от дървен материал;
- производство на преградни стени от дървен материал, без параваните.

Код 16.24 по КИД-2008 „Производство на опаковки от дървен материал включва”:

- производство на каси, касетки, кутии, щайги и други опаковки от дървен материал;
- производство на обикновени палети, бокс палети и други плоскости за товарене от дървен материал;
- производство на каци, качета, бъчви, бъчвички и други бъчварски изделия от дървен материал;
- производство на барабани за кабели от дървен материал.

Код 31 по КИД-2008 „Производство на мебели включва” производство на мебели от всякакъв материал, без камък, бетон или керамика.

В процеса на производство на мебели се използват стандартни методи за обработка на материала и сглобяване на елементите, включително рязане, формоване и ламиниране. Дизайнът, естетическите и функционалните качества на мебелите са от съществено значение за производствения процес. Някои от процесите използвани при производството на мебели, са сходни с тези, използвани в други сектори на производството. Например, въпреки че има рязане и сглобяване при производството на дървени подпори, те се класифицират в раздел 16 – „Производство на дървен материал и изделия от него”.

Производството на мебели от дървесина се отличава от производство на изделия от дървен материал по това, че се осъществяват много и различни процеси. По същия начин при производството на мебели от метал се използват технологии, с които си служат и при производството на валцувани продукти, които се класифицират в раздел 25 „Производство на метални изделия”.

Процесът на формоване на мебели от пластмаси е сходен с този по отливане на други изделия от пластмаси. Производството на мебели от пластмаси обаче се разглежда като обособена дейност.

Код 31.01 по КИД-2008 „Производство на мебели за офиси и магазини” включва:

- производство на столове за офиси, работни стаи (зали), хотели, ресторанти и обществени помещения;
- производство на столове за театрални и концертни зали, кинозалони и други подобни;
- производство на мебели, специално предназначени за магазини: щандове, шкафове-витрини, рафтове;
- производство на офис мебели;
- производство на мебели за лаборатории – банки, табуретки и други столове, шкафове и работни маси;
- производство на мебели за църкви, училища, ресторанти;
- производство на колички за сервиране в ресторанти като колички за десерти и затворени колички за храни.

Код 31.02 по КИД-2008 „Производство на кухненски мебели” включва:

- производство на кухненски мебели;
- производство на кухненски столове.

Код 31.03 по КИД-2008 „Производство на матраци и дюшеци” включва:

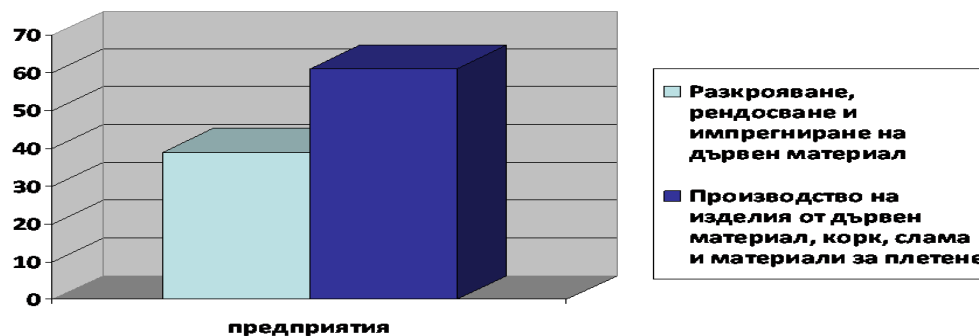
- производство на матраци и дюшеци: матраци с пружини или тапицирани, или пълнени с различни материали; необвити дюшеци от порест каучук или пластмаси;
- производство на пружини за легла и подматрачни рамки.

Код 31.09 по КИД-2008 „Производство на други мебели включва”:

- производство на канапета, дивани, фотьойли;
- производство на градински столове;
- производство на мебели за спални, всекидневни, столови, градини и др.;
- производство на шкафове за шевни машини, телевизионни приемници и др.

Производственият процес обхваща довършителни работи на столове и седалки – тапициране; довършителни работи на мебели – боядисване, полиране, нанасяне на покритие чрез пулверизиране и тапициране.

Фиг. 1 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА ОТ СЕКТОР „ПРОИЗВОДСТВО НА ДЪРВЕН МАТЕРИАЛ И ИЗДЕЛИЯ ОТ НЕГО, БЕЗ МЕБЕЛИ” ПО ГРУПИ ДЕЙНОСТИ, В %



Източник: НСИ.

Преобладаващият брой МСП от сектора (61%) са заети в група по КИД-2008 16.2 „Производство на изделия от дървен материал, корк, слама и материали за плетене”, която включва: производство на фурнир и дървесни плочи, на сглобени паркетни плочи, на дограма и други изделия от дървен материал за строителството, на опаковки от дървен материал, на други изделия от дървен материал; на изделия от корк, слама и материали за плетене.

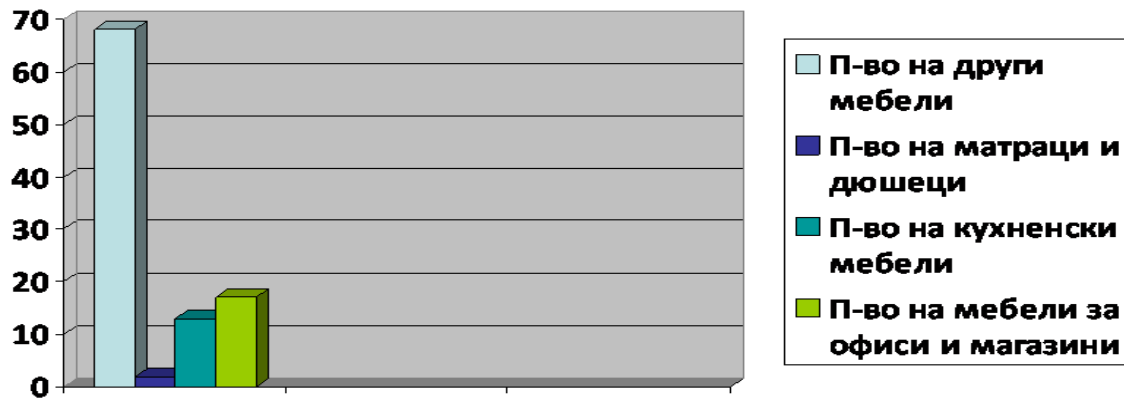
В група 16.1 „Разкрояване, рендосване и импрегниране на дървен материал” са ангажирани 39% от МСП. Тя включва: нарязване, рендосване и машинно обработване на дървен материал, нарязване, обелване или цепене на объл дървен материал, производство на дървени траверси за релсов път, производство на несглобени дървени паркетни дъски, производство на дървесен талаш, дървесно брашно, технологични трески, сушене на дървесина, импрегниране и химична обработка на дървесина с консерванти или други химикали, производство на цепени и заострени колове и колчета.

От двете основни групи в сектор „Дървообработване”, група 16.1 „Разкрояване, рендосване и импрегниране на дървен материал” отбелязва увеличение на заетите с около 2.5%, а 16.2 „Производство на изделия от дървен материал, корк, слама и материали за плетене” – намаление с около 11% през 2010 г. спрямо 2009 г.

Над 60% от оборота на сектор „Дървообработване” се реализира от група 16.2 „Производство на изделия от дървен материал, корк, слама и материали за плетене”. При нея се отбелязва увеличение на оборота от 3.5% през 2010 г. спрямо 2009 г., докато увеличението в група 16.1 „Разкрояване, рендосване и импрегниране на дървен материал” е значително по-голямо – над 20%.

Производителността на труда (добавена стойност на един зает) и в двете групи от сектора „Производство на дървен материал и изделия от него, без мебели” бележи ръст през 2010 г. спрямо 2009 г. като той е по-съществен в група 16.2 „Производство на изделия от дървен материал, корк, слама и материали за плетене” – 10.5%. При група 16.1 „Разкрояване, рендосване и импрегниране на дървен материал” увеличението е 6.5%. При първата група основната причина за увеличението на този показател е значителният ръст на създадената добавена стойност спрямо предходната година, а при втората група причината е в същественото намаление на заетостта.

Фиг. 2 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА ОТ СЕКТОР „ПРОИЗВОДСТВО НА МЕБЕЛИ“ ПО ГРУПИ ДЕЙНОСТИ, В %



Източник: НСИ.

Посочените на фиг. 2 данни за разпределението на МСП от сектор „Производство на мебели“ показват, че преобладаващият брой МСП, наемащи над 71% от заетите в сектора, са ангажирани в „Производство на други мебели“, включващо производство на: канапета, дивани и фотьойли, градински столове, мебели за спални, всекидневни, столови, градини, шкафове за шевни машини, телевизионни приемници, тапициране, довършителни работи на мебели.

От подсектора в сектор „Производство на мебели“ единствено при „Производство на матраци и дюшеци“ се отбелязва увеличение на заетите и то почти двойно през 2010 г. спрямо 2009 г. Това се дължи на нарасналия брой поръчки на матраци и рамки за матраци от западноевропейски клиенти предимно от Италия и Германия. Рекорден ръст на оборота през 2010 г. от почти 5 пъти увеличение се реализира от предприятията, произвеждащи матраци и дюшеци².

Секторът „Дървопреработваща и мебелна промишленост“ е подложен на огромен натиск в резултат на множество външни рискови фактори, като глобализацията на пазарите, ускорения темп на технологично развитие и трудно отшумяващата световна икономическа и финансова криза. Наложително е пазарните стратегии да бъдат преориентирани, за да може секторът да запази конкурентоспособността си и да продължи да бъде важна част от европейската икономика. По-конкретно предизвикателствата включват пенсионните планове, по-ниската от средното равнище степен на образование на работната сила, способността за привличане и задържане на млади работници и изискванията за обновяване на уменията. Необходимо е демографското развитие на работната сила в сектора да се наблюдава непосредствено, както и да се предприемат изпреварващи действия, така че да не се затруднява процъфтяването на сектора в бъдеще.

Наличието на добре обучена работна сила, притежаваща необходимите умения, е ключов фактор. Специфичните умения, свързани с производствения цикъл при мебелите или продуктите от дървесина, могат да предопределят успеха на самия продукт. Обучението на работниците трябва да се основава не само на традиционните модели, но и на новите потребности на пазара и на технологичното развитие.

Специфичен актуален проблем за сектора е застаряващата работна сила в повечето отраслови подсектори, както и непривлекателността му за младите работници. Секторът се

² По данни на НСИ

нуждае от работници, притежаващи най-актуалните умения и обучени да работят с последните технологии.

Отрасълът работи съвместно със секторните организации за решаването на тези проблеми, поставяйки акцент върху липсата на професионални умения и необходимостта от привличане на млади работници. Осигуряването на достатъчно голям брой обучени работници за посрещане на търсенето в сектора е един от ключовите фактори за укрепване на конкурентоспособността му. Програмите за обучение към висшите училища следва да отговарят на потребностите на работната сила.

Важно е да се подчертае, че поради факта, че в европейските сектори на дървообработването и производството на мебели се използват възобновяеми суровини и потреблението на енергия е ниско, както и поради това, че заводите често са разположени в селски райони, тези отрасли притежават голям потенциал за развитие на екологични работни места на местно равнище.

От гледна точка на заетостта, „Производство на мебели” осигурява 51% от работните места в сектора. Най-много работни места в сектора осигурява Италия – 363 000, следвана от Полша, Германия, Испания и Великобритания. В новите държави членки на ЕС се наблюдава особено голям брой на заетите в сектора. Работещите в дървообработването представляват 34% от общия брой на заетите. Секторът на дървообработването и производството на мебели осигурява работни места, които често са в отдалечени или по-слабо индустриализирани или развити райони, като по този начин допринася значително за развитието на икономиката в селските райони. 60% от всички работни места се намират в селски райони.

От икономическа гледна точка добавената стойност в отрасъла за производство на продукти от дървесина се изчислява на 1044 EUR за тон суха дървесина и на 118 EUR за тон дървесина, използвана за биоенергия. От гледна точка на заетостта, отрасълът за производство на продукти от дървесина генерира 54 човекочаса на тон суха дървесина, докато в сектора на биоенергията този показател е едва два човекочаса. Що се отнася до въглеродния цикъл, отрасълът за производство на продукти на основата на дървесина осигурява много по-големи ползи от гледна точка на заетостта и добавената стойност в сравнение с прякото изгаряне на дървесина.

Голяма част от българските предприятия от секторите „Дървообработване” и „Производство на мебели” са конкурентоспособни на пазара, поради все още ниската себестойност на крайния продукт. Те все още не са икономически принудени да инвестират в иновации като основен способ за повишаване на тяхната конкурентоспособност. С намаляването на значението на ниските разходи за труд те трябва обаче да се ориентират към иновациите и да подобрят ефективността на вътрешнофирмените си процеси за запазване на конкретните си предимства.

Успешните иновации носят по-високи приходи, увеличение на продажбите или допълнителна добавена стойност на продуктите. Предприятията се нуждаят от насърчаване и финансова подкрепа за инвестиране в подобен род дейности.

Основните бариери при изпълнението на подобни проекти са няколко: нарушена връзка „наука - бизнес”, липса на стимули за комерсиализация на научните резултати, остаряла и недобре развита инфраструктура за трансфер на технологии.

Българските предприятия имат ниска иновативна култура. В повечето случаи те свързват иновациите с нови технологии и не отдават достатъчно внимание на значението на

процесите иновации. В предприятията от сектора с чуждестранна собственост се наблюдава известна динамика при внедряването на иновации, но за изцяло българските фирми липсват такива данни.

Наличието на актуална информация за тенденциите и развитието на международните пазари (материали, преработване, потребителски потребности и т.н.) и продължителната квалификация на работниците на всички нива ще помогне за повишаване на иновационната култура и конкурентоспособността на българските предприятия на световно ниво.

Таблица 2 ЗАЕТИ В „ПРОИЗВОДСТВО НА ДЪРВЕН МАТЕРИАЛ И ИЗДЕЛИЯ ОТ НЕГО“

Показател	Година	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Заети лица (брой)		13 595	14 142	15 831	17 113	18 037	18 335	19 540	21 449	17 340	16 458	17 333

Тенденцията за повишаване на броя на заетите в сектор „Производство на дървен материал и изделия от него“ води до максимални стойности през 2008 г., след което се наблюдава спад с около 23%. За 2011 г. е регистрирано увеличение на броя заети и достигане на нивата от периода 2004 -2005 г.

Фиг. 3 ЗАЕТИ В „ПРОИЗВОДСТВО НА ДЪРВЕН МАТЕРИАЛ И ИЗДЕЛИЯ ОТ НЕГО“

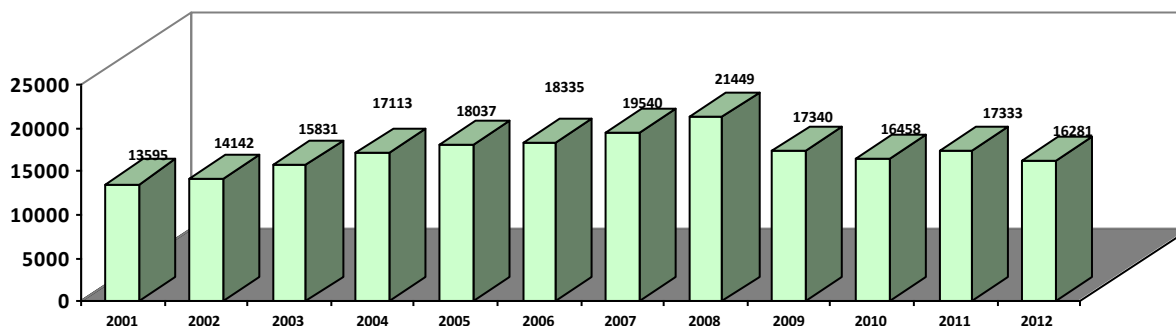


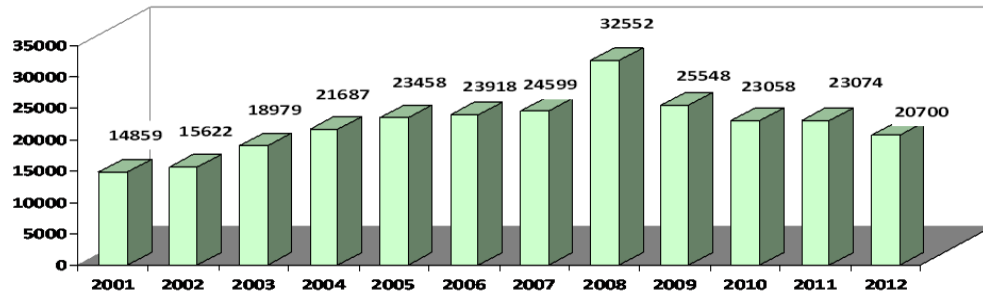
Таблица 3 ЗАЕТИ В СЕКТОР „ПРОИЗВОДСТВО НА МЕБЕЛИ“

Показател	Година	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Заети лица (брой)		14 859	15 622	18 979	21 687	23 458	23 918	24 599	32 552	25 548	23 058	23 074

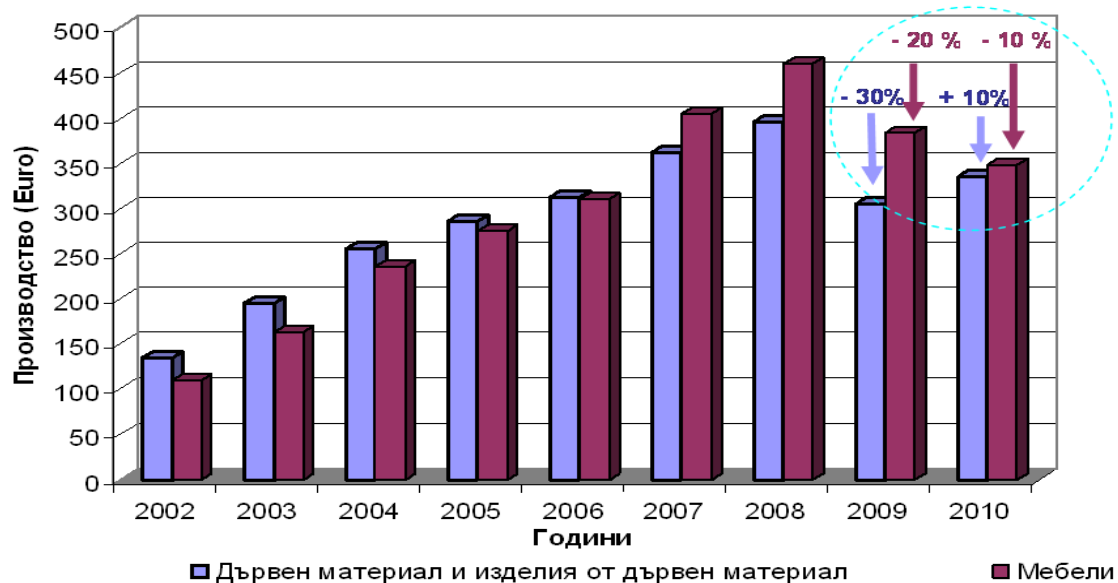
Най-висока стойност на броя заети лица за сектор „Производство на мебели“ е регистрирана през 2008 г. Като резултат от общата икономическа конюнктура, която засяга пряко и този сектор, през 2011 г. намаляването на заетостта в бранша е с около 23%.

Броят заети и в двата сектора бележи сериозен спад. В сравнение с 2008 г., когато са регистрирани най-високи стойности, през 2011 г. редуцирането на броя е с около 4000 души за сектор „Дървообработване“ и 9000 души за сектор „Производство на мебели“.

Фиг. 4 БРОЙ ЗАЕТИ В СЕКТОР „ПРОИЗВОДСТВО НА МЕБЕЛИ”



Фиг. 5 ПРОИЗВОДСТВО НА ДЪРВЕН МАТЕРИАЛ И МЕБЕЛИ, в EUR



Най-сериозен ръст в производството на дървен материал и изделия от дървен материал е регистриран през 2008 г. Сериозно намаление се наблюдава през 2009 г. и 2010 г. – съответно с 30% и 10%.

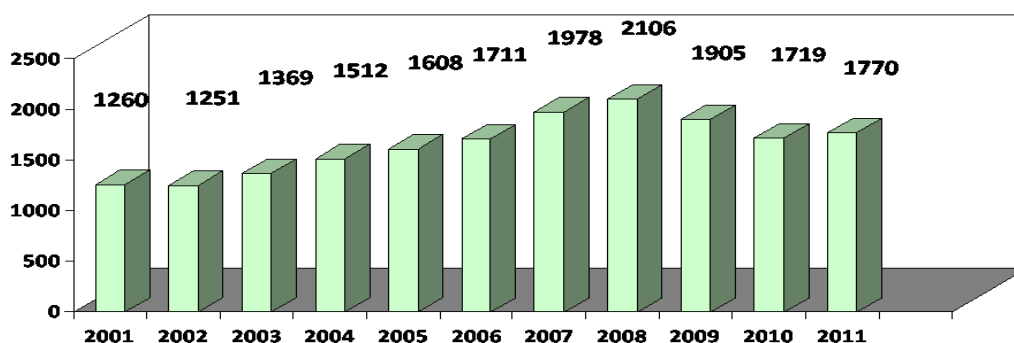
Таблица 4 БРОЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА В ДВАТА СЕКТОРА

Година	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Сектор по КИД-2008											
Сектор 16.00	1799	1704	1868	1933	1997	2005	2053	1836	1641	1530	1506
Сектор 31.00	1260	1251	1369	1512	1608	1711	1978	2106	1905	1719	1770

Фиг. 6 БРОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ В СЕКТОР „ДЪРВООБРАБОТВАНЕ”



Фиг. 7 БРОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ В СЕКТОР „ПРОИЗВОДСТВО НА МЕБЕЛИ”



Броят на предприятията от сектор „Производство на мебели” през 2012 г. е намалял с 336 в сравнение с 2008 г. В сравнение с 2010 г. се наблюдава положителна тенденция на повишаване броя на предприятията с близо 3%.

За разлика от сектор „Производство на мебели”, където се наблюдава положителна тенденция през 2011 г. за увеличаване на броя на предприятията, то при сектор „Дървообработване” е отбелязано траен спад на броя им в периода 2007-2011 г. Като резултат общия регистриран спад е с 27%.

Спадът на заетите лица в България е значително по-волатилен спрямо средното за страните от ЕС-27 ниво. Наблюдава се също и закъснение от една година, с което българската икономика реагира на промените във външната среда. През 2010 г. сектор МСП в страните членки на ЕС отчита подобрене спрямо предходната година, докато в България ситуацията се влошава.

Всички групи предприятия отчитат намаление на заетите лица, като през 2010 г. спадът на заетостта възлиза на 9.75% за мебелния сектор и 5.09% за сектор дървообработване. През

2011 г. данните показват ръст в заетостта и за двата бранша, като по-голям е той за дървообработващия бранш – 5%, а за мебелния сектор е незначителен.

Таблица 5 Дълготрайни материални активи в сектори „Производство на мебели” и „Дървообработка”, в хил. лв.

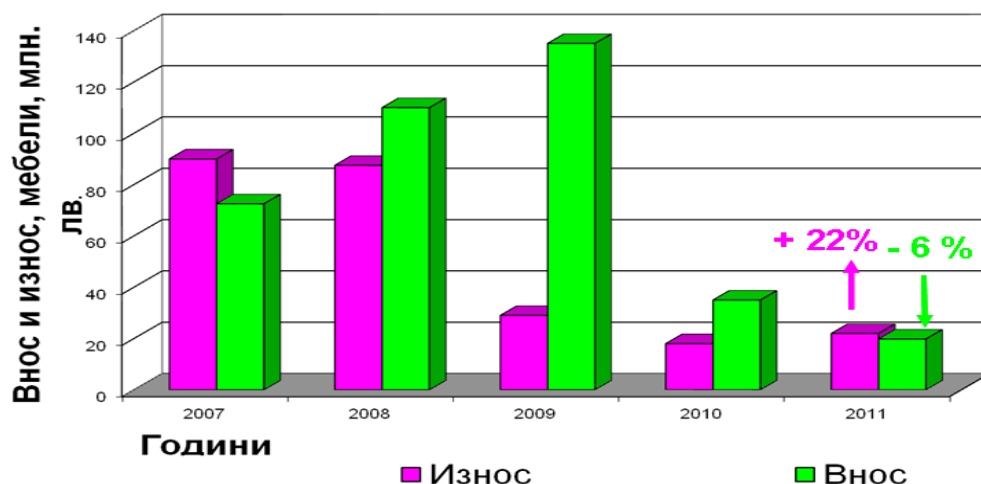
Година Сектор/подсектор по КИД-2008	Описание на кода	2008	2009	2010
16	Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене	403 575	124 048	108 623
16.1	Разкрояване, рендосване и импрегниране на дървен материал	362 248	19 657	26 971
16.2	Производство на изделия от дървен материал, корк, слама и материали за плетене	41 327	104 243	79 651
31	Производство на мебели	264 935	122 020	125 206

Източник: НСИ.

През 2009 г. предприятията в сектор „Дървообработка” отчитат значителен спад от 69.3% на инвестициите в ДМА. Вложените средства възлизат на 124 048 хил. лв., като тенденцията за спад се запазва и през 2010 г., независимо и само с 12.43%.

Спад на инвестициите в ДМА от 54%, отчита през 2009 г. и сектор „Производство на мебели”, но през 2010 г. (което е свързано с ОП „Конкурентоспособност” – Технологична модернизация на МСП) има леко повишаване от 2.6%.

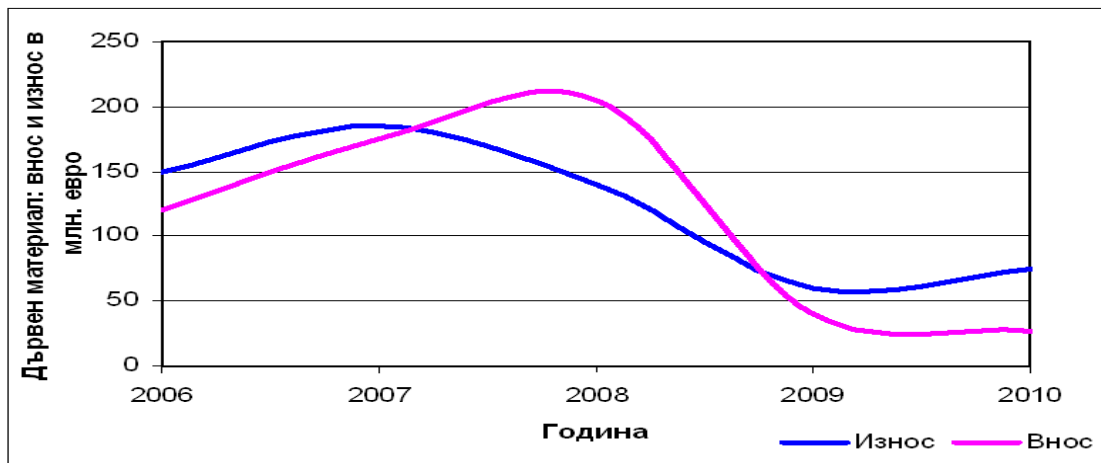
Фиг. 8 Внос и износ в МЕБЕЛНАТА ПРОМИШЛЕНОСТ, в млн. лв.



Най-високи стойности при вноса на мебели са регистрирани през 2009 г. Същевременно същата година се характеризира и със значително понижение на износа на мебели от България.

През 2011 г. вносът на мебели продължава да поддържа ниски стойности и е отбелязан спад с около 6%. Положителна тенденция е повишаването на стойностите на износа с 22% спрямо същия период на 2010 г.

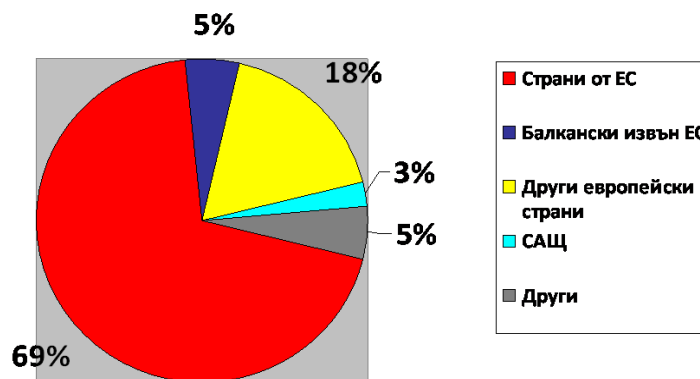
Фиг. 9 ВНОС И ИЗНОС НА ДЪРВЕН МАТЕРИАЛ



Най-високи стойности в износа са отбелязани през 2007 г., а във вноса на дървен материал – през 2008 г. През 2009 г. износет намалява с над 60%, а вносет – с около 70%.

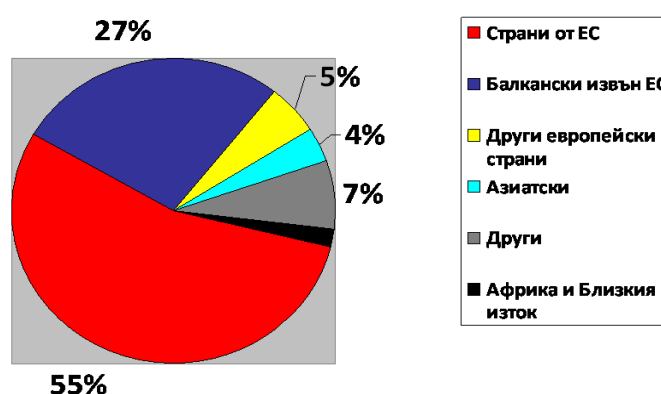
В края на 2009 г. и началото на 2010 г. се наблюдава леко завишаване на стойностите.

Фиг. 10 ЕКСПОРТНИ ПАЗАРИ НА СЕКТОР „ПРОИЗВОДСТВО НА МЕБЕЛИ”



Традиционно сектор „Производство на мебели” изнася продукцията за страните от ЕС. Около 18% от износа се реализира на пазара на други европейски държави. Значително по-ниски са стойностите към страните от Балканския полуостров (извън ЕС), както за САЩ. Около 3% от износа е в посока Грузия, Израел и др.

Фиг. 11 ЕКСПОРТНИ ПАЗАРИ НА СЕКТОР „ДЪРВООБРАБОТВАНЕ”



На предните позиции при тези по-общо дефинирани дестинации са Германия и Гърция (най-много предприятия са посочили именно тези две страни). На второ място се подреждат страните от Балканите, които не членуват в ЕС – основно Турция, но също Сърбия, Македония и Косово. Близо 40% от експортните дестинации на фирмите са за страни от Балканите (в и извън ЕС). Това е сериозно предизвикателство за предприятията от сектора, защото едни от основните конкуренти на международните пазари се явяват именно страните от нашия регион. Сред европейските страни извън ЕС най-често се посочва Русия. Останалите експортни направления са с дялове под 10%.

Фиг. 12 Дял на БЪЛГАРСКИЯ ИЗНОС НА МЕБЕЛИ В СВЕТОВНИЯ ВНОС ПО СТОКОВИ ГРУПИ ПО КН 9401, 9403, 9404 ЗА ПЕРИОДА 2001-2011г., в %

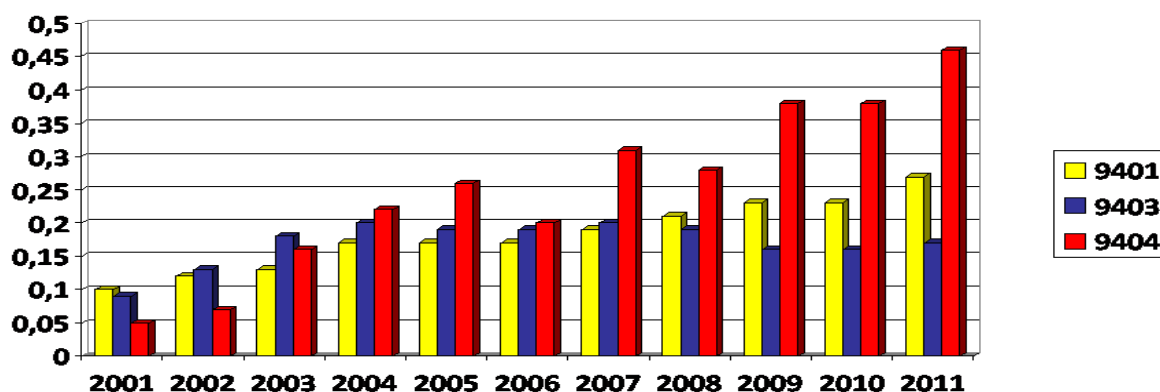


Таблица 6 Динамика на износа на дървен материал и изделия от него, без мебели, хил. лв.

Кид	Показател Година Групи предприятия	Износ			Структура на износа		Износ на един зает (лв.)	
		2009	2010	Индекс 2010/2009	2009	2010	2009	2010
16	Производство на дървен материал и изделия от него, без мебели	114 357	82 920	72.51	100	100	8030	6198
16.1	Разкрояване, рендосване и импрегниране на дървен материал	29 413	23 367	79.44	40	28	5604	4345
16.2	Производство на изделия от дървен материал, корк, слама и материали за плетене	84 944	59 553	70.11	60	72	9445	7442

Източник: НСИ.

През 2010 г. износът, реализиран от предприятията от сектор „Производство на дървен материал и изделия от него, без мебели”, намалява почти наполовина в сравнение с 2009 г. Това се дължи до голяма степен на заемане на пазарните ниши от големите предприятия в сектора, които, макар и малко на брой, имат значителен експортен капацитет, благодарение на направените инвестиции и технологично обновяване. Показателят „обем на износа на един зает” през 2010 г. в МСП от сектора „Производство на дървен материал и изделия от него, без мебели” намалява с 23% спрямо 2009 г.

Основен дял в износа на предприятията от сектора имат тези за производство на изделия от дървен материал, корк, слама и материали за плетене – 72% .

Световният внос на дървен материал и изделия от дървен материал, дървени въглища се оценява на малко над 83 млрд. EUR за 2010 г., като делът на българския износ в него за 2010 г.

представлява 0.24%. За целия период 2001-2010 г. в целия свят е внесен дървен материал и изделия от него за близо 820 млрд. EUR, като българският износ от над 1,498 млрд. EUR представлява около 0.18%.

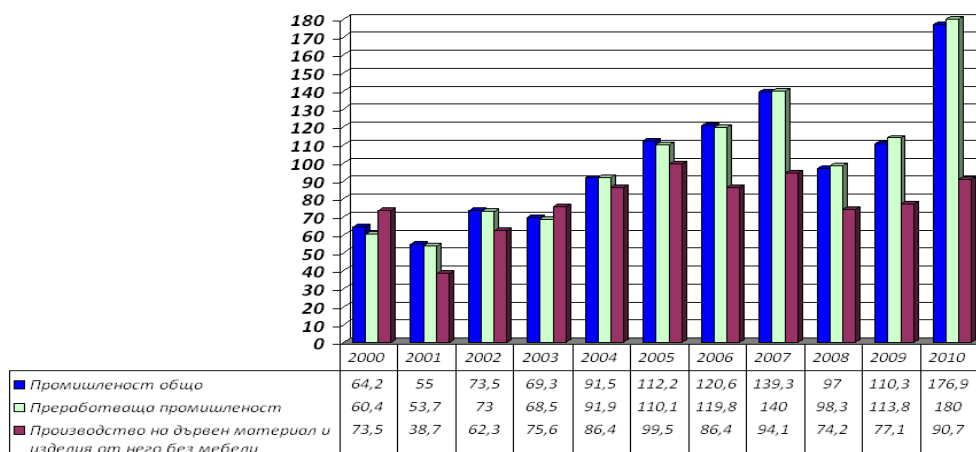
Таблица 7 **ИНДЕКС НА ОБОРОТА НА МЕЖДУНАРОДНИЯ ПАЗАР ЗА ПЕРИОДА 2001-2010 Г. (към м. декември на съответната година, при постоянна база 2005 г.)**

Показател	Година	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Промишленост общо		64.2	55	73.5	69.3	91.5	112.2	120.6	139.3	97	110.3	176.9
Преработваща промишленост		60.4	53.7	73.0	68.5	91.9	110.1	119.8	140	98.3	113.8	180
Производство на дървен материал и изделия от него без мебели		73.5	38.7	62.3	75.6	86.4	99.5	86.4	94.1	74.2	77.1	90.7

Източник: НСИ.

Фиг. 13 **ИНДЕКС НА ОБОРОТА НА МЕЖДУНАРОДНИЯ ПАЗАР ЗА ПЕРИОДА 2001-2010 Г. (към м. декември на съответната година, при постоянна база 2005 г.)**

ИНДЕКС НА ОБОРОТА НА МЕЖДУНАРОДНИЯ ПАЗАР



Приходите от продажби на международния пазар в производството на дървен материал и изделия от него, без мебели нарастват след 2001 г., като следват с по-забавени темпове общото развитие на индекса в промишления сектор и в преработващата промишленост. Стойностите на индекса за сектора през 2010 г. почти достигат нива от 2005 г., докато показателите за промишления сектор и преработващата промишленост достигат най-високите си стойности за целия разглеждан период.

Таблица 8 **СТРУКТУРА НА ИЗНОСА НА ДЪРВЕН МАТЕРИАЛ И ИЗДЕЛИЯ ОТ ДЪРВЕН МАТЕРИАЛ; ДЪРВЕНИ ВЪГЛИЩА – глава 44 по КН 2010 за периода 2001-2010 г., основни групи стоки с относителен дял над 1%**

Код	Стокова група	Абс. размер (хил. EUR)	Дял в групата (%)
4410	Плочи от дървесни частици, плочи, наречени „oriented strand board“ (OSB) и подобни плочи (например „waferboards“) от дървен материал или от други дървесинни материали, дори агломерирани със смоли или с други органични свързващи вещества	459 116	31
4407	Дървен материал, нарязан или бичен надлъжно, цепен или кръгообразно	280 528	19

	нарязан, дори рендосан, шлифован или клинозъбно съединен, с дебелина над 6 mm		
4411	Плочи от дървесни влакна или от влакна от други дървесинни материали, дори агломерирани със смоли или други органични свързващи вещества	153 508	10
4403	Необработен дървен материал, дори обелен, с или без беловина, двустранно или четиристранно грубо издялан, с приблизителна форма на квадрат или правоъгълник	137 691	9
4412	Шперплат, фурнировани плоскости и подобен слоест дървен материал	93 265	6
4415	Каси, касетки, щайги, барабани и подобни амбалажи от дървен материал; дървени барабани за кабели; обикновени палети, бокс палети и други товароносители от дърво; дървени подпори за палети	59 494	4
4401	Дърва за горене под формата на трупчета, цепеници, клони, снопчета или подобни форми; дървен материал на плочки или частици; дървени стърготини, отпадъци и остатъци, дори агломерирани под формата на трупчета, брикети, топчета или в подобни форми	57 361	4
4409	Дървен материал (включително паркетни дъски и фризи, несглобени), профилиран (нутван, федерован, жлебован, валцован, кантован, свързан под формата на V, формован за корнизи, със заоблени ръбове или обработен по подобен начин)	55 968	4
4402	Дървени въглища (включително въглищата от черупки или костилки), дори агломерирани	52 976	4
4408	Фурнирни листове (включително тези, получени чрез нацепване на слоест дървен материал), развиван фурнир за шперплат или листове за подобен слоест дървен материал и друг дървен материал, надлъжно нарязан, нацепен или кръгообразно развит, дори рендосан	35 617	2
4418	Дърводелски изделия и части за конструкции от дърво, включително порестите дървесни плочи, съединени плочи за подови настилки и покривните шиндри („shingles“ и „shakes“), от дървен материал	25 508	2
4421	Други изделия от дървен материал	25 452	2
4404	Дървени заготовки за обръчи; цепени колчета за връзване на лози и подобни; заострени колове и колчета от дървен материал, небичен надлъжно; само грубо нарязан или заоблен, но нестругован, нито извит и нито обработен по някакъв друг начин дървен материал	17 383	1
4419	Съдове и прибори за сервиране или за кухня от дървен материал	13 300	1

Източник: МТЦ и собствени изчисления.

В структурата на българския износ за целия десетгодишен период най-голям дял (31%) имат продуктите от група 4410 „Плочи от дървесни частици, плочи, наречени „oriented strand board“ (OSB) и подобни плочи (например „waferboards“) от дървен материал или от други дървесинни материали, дори агломерирани със смоли или с други органични свързващи вещества”, за които е характерно, че се произвеждат в големите предприятия от бранша. На второ място с 19% следва групата 4407 „Дървен материал, нарязан или бичен надлъжно, цепен или кръгообразно нарязан, дори рендосан, шлифован или клинозъбно съединен, с дебелина над 6 mm” и група 4411 „Плочи от дървесни влакна или от влакна от други дървесинни материали, дори агломерирани със смоли или други органични свързващи вещества” с 10%. Трите групи заедно формират 60 % от българския износ на дървен материал и изделия от дървен материал за периода 2001- 2010 г.

Таблица 9 Водещи предприятия в сектор „Производство на мебели”, 2010 г.

№ по ред	Предприятие	Населено място	Наети (брой)	Оборот (хил. лв.)	Район за планиране
1	Никром Тръбна мебел АД	Ловеч	508	35 076	Северозападен
2	Средна гора АД	Стара Загора	412	19 078	Югоизточен
3	Паралел ЕООД	Севлиево	306	18 413	Северен централен
4	Балкан АД	София	154	15 952	Югозападен
5	Салекс ООД	Бургас	143	14 023	Югоизточен
6	БКК 95 ООД	Монтана	196	15 728	Северозападен

7	Булдекор ООД	София	182	13 670	Югозападен
8	Интериор И ООД	София	159	12 152	Югозападен
9	Бонана ООД	Петрич	185	11 734	Югозападен
10	Ринко интериор ЕООД	Русе	95	9 527	Североизточен
11	Ирим ЕООД	Русе	215	8 689	Североизточен
12	Мебел стил ООД	Търговище	244	8 421	Североизточен
13	Пиринска мура АД	Банско	324	7 695	Югозападен
14	Стефани Стил ЕООД	Русе	238	7 195	Североизточен
15	Голд Аполо ООД	Русе	212	6 212	Североизточен
16	Рико Стил ООД	Троян	201	5 111	Северозападен
17	Пармаш АД	Сливен	132	4 732	Североизточен
18	Виденев груп ООД	Ямбол	159	4 063	Югозападен
19	Благой Ангелов Колорадо ЕТ	Пазарджик	159	3 952	Южен централен
20	Тедива ООД	Добрич	163	2 924	Североизточен
	Общо:		4 387	224 347	

Трябва да се отбележи, че концентрация на водещи предприятия от сектора се наблюдава в Североизточен и Югозападен планов регион. Традиционно високи поддържани показатели се наблюдават при предприятията от област София, Русе и Ловеч.

Таблица 10 **ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ В СЕКТОР „ДЪРВЕН МАТЕРИАЛ И ИЗДЕЛИЯ ОТ НЕГО”, 2010 г.**

№ по ред	Предприятие	Населено място	Наети (брой)	Оборот (хил. лв.)	Район за планиране
1	Кроношпан България ЕООД	Бургас	426	179 290	Югоизточен
2	Кастамону България АД/Габровница АД/	Горно Сахране	230	54 490	Югоизточен
3	Лесопласт АД	Троян	660	39 092	Северозападен
4	Фазерлес АД	Силистра	254	16 076	Североизточен
5	Техноууд ЕАД	Разлог	224	8 518	Югозападен
6	Екотекника ЕООД	София	47	17 125	Югозападен
7	Алфа Ууд България АД	Долни Чифлик	118	9 022	Североизточен
8	Ирели ООД	Пазарджик	560	16 100	Южен централен
9	Вева груп ЕООД	Доспат	94	5 884	Южен централен
10	Импрегнация 2000 АД	Белово	65	3 426	Южен централен
11	Дървообработване-ВТ АД	Велико Търново	297	4 853	Северен централен
12	Доспатлес ЕАД	Доспат	112	6246	Южен централен
13	Карабулев ООД	Плевен	99	2507	Югозападен
14	Кос Хол - Костадин Холянов ЕТ	Батак	60	3 826	Южен централен
15	Гелиг ЕООД	София	44	4 143	Югозападен
16	Леско ООД	Бело поле	54	5 492	Северозападен
17	Силва Ууд АД	Ловеч	82	4 692	Северозападен
18	Интекст ООД	София	65	5 287	Югозападен
19	Кооперация Обнова КООП	Черни Осъм	211	5 498	Северозападен
20	Тоники - Марияна Беловодска ЕТ	Чепеларе	87	4 198	Южен централен
	Общо:		3 789	395 675	

Наличието на повече суровина определя и концентрацията на предприятия от сектор “Дървен материал и изделия от него” в определени региони. Южният централен район за планиране е водещ по отношение на концентрация на предприятия с високи стойности на оборот и заети.

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

Човешките ресурси представляват огромния източник на хора от външната среда, от която организацията набира своите служители. Хората са сред най-ценния ресурс на организацията, защото ѝ предоставят своите знания, умения и са движещата сила, която създава, съхранява и развива организацията напред.

Според изследователите на работната сила, в световен мащаб се забелязват три основни тенденции, които представляват голямо предизвикателство за мениджърите:

- **Първа тенденция** – полово разнообразие в състава на работната сила. Очаква се 2/3 от новопостъпилите на работа към 2020 г. да бъдат жени.
- **Втора тенденция** – нарастване на дела на ниско образованите служители. Все по-голям е дялът на младите и новопостъпили работници и служители, които не притежават базисни знания и умения, за да могат да вършат ефективно работата си. Мениджърите са изправени пред сериозен проблем при набиране и задържане на квалифицирана работна сила.
- **Трета тенденция** – застаряване на населението. Към 2020 г. по-малко от 32% от населението ще е под 35 години и над 18% на възраст над 65 години. Промяната в демографската ситуация изправя мениджмънта пред две предизвикателства: да намери начин да задържа възрастни, опитни служители, които са на пенсионна възраст и да преквалифицира по-старите работници, за да започват някаква нова кариера.

Специалистите очертават следните тенденции в управлението на човешките ресурси:

- нови наемни отношения – за по-кратък период;
- алтернативни форми на заетост – временна и частична;
- внедряване на информационни системи за управление на човешките ресурси;
- преждевременно пенсиониране.

2.2.1. ДЕМОГРАФСКИ ОСОБЕНОСТИ

Като остър демографски проблем се очертава продължаващият процес на остаряване на населението. Той се изразява в непрекъснато нарастване на показателя за средната възраст на населението през последните години. През 2000 г. този показател е бил 39.9 г., през 2005 г. – 41.2 г., а през 2010 г. достига 41.9 години.

Тенденцията на остаряване на населението се изразява и в промените на неговата основна възрастова структура – разпределение на населението под, в и над трудоспособна възраст.

От позицията на бъдещото развитие трябва да се отбележи, че сериозен демографски проблем за България е значително ниският относителен дял на населението от 0 до 14 години включително – 13.8%. Населението на 65 и повече години непрекъснато нараства и сега е 17.7%.

Сред административните области процесът на остаряване е най-силно изразен във Видин, Монтана и Габрово. В тези области относителният дял на населението на 65 и повече години е

над 22%, като във Видин е най-висок – 24.1%. Най-нисък е този относителен дял в областите София (столица), Благоевград, Варна, Бургас и Кърджали – между 15 и 16%.

Друг показател, показващ остротата на посочения проблем е коефициентът на демографско заместване. През 2001 г. всеки 100 души, излизащи от трудоспособна възраст, са били замествани от 124 души, влизащи в трудоспособна възраст. След 2008 г. това съотношение е обратно – 100 души, излизащи от трудоспособна възраст са замествани от 91, през 2009 г. – от 82, а през 2010 г. – от 74 души. Това показва, че в страната вече настъпва стагнация по отношение на подмладяването и развитието на трудоспособното население.

Бързият темп на застаряване на населението в България изисква енергични икономически, институционални, административни, бюджетни и финансови промени, без които ще бъде нарушена сплотеността в обществото, солидарността между поколенията и ще възникват нови, трудно разрешими проблеми за бъдещите поколения.

В демографски план застаряването на населението е необратим процес и затова отговорът на това предизвикателство трябва да бъде насочен не просто към механична промяна на основните демографски показатели, а към прилагане и развитие на интегрирана политика за мобилизиране и пълноценно използване на възможностите на наличните човешки ресурси и целенасочено инвестиране в повишаване на качеството на човешкия капитал. Във връзка с тези проблеми трябва да се акцентира върху постигането на високо качество на човешкия капитал, на хората с тяхното здравословно състояние, образование, способности и умения.

2.2.2. УМЕНИЯ И КВАЛИФИКАЦИЯ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА

Съотношението между мъжете и жените в сектор „Производство на мебели” е 2:1 (66 към 33%) и е практически постоянно през изследвания период, въпреки значителното намаление на броя на заетите. Това постоянство се обяснява както със спецификата на работата, така и с традициите в отделните подсектори и даже в отделните предприятия по отношение на разграничаването на т. нар. „мъжки” и „женски” работни места.

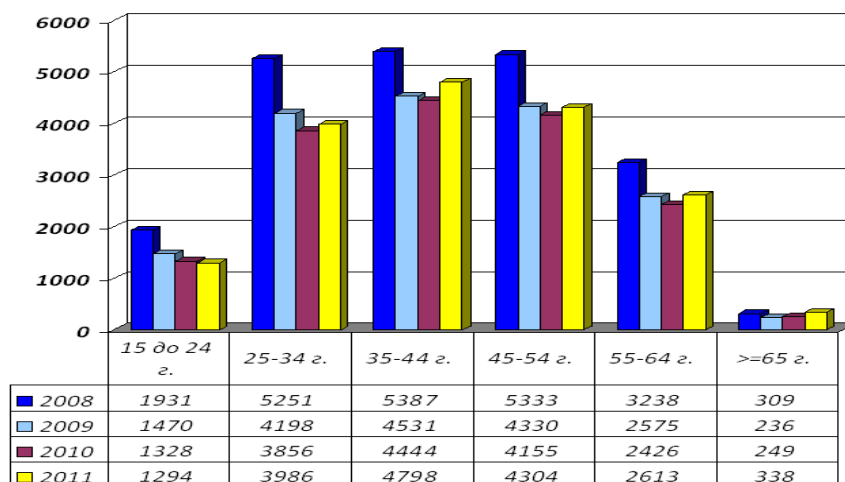
Таблица 11 ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ПРОИЗВОДСТВО НА МЕБЕЛИ, 2011 г. (в %)

Показатели	Дял от служителите до 25 години	Дял на служителите от 25 до 45 години	Дял на служителите на и над 45 години
Дял от общата численост на заетите в сектора	9.09	58.5	32.41
В т.ч. – мъже	61.82	65.59	61.64
– жени	38.18	34.41	38.35

Динамиката на възрастовата структура през периода 2008-2011 г. показва значителна устойчивост на съотношението между отделните възрастови групи, с изключение на групата на най-младите (15-24 години), която е намаляла относително повече от останалите групи. При останалите групи относителното намаление на заетите от дадена група за периода (в % спрямо 2008 г.) постепенно намалява с повишаване на възрастта.

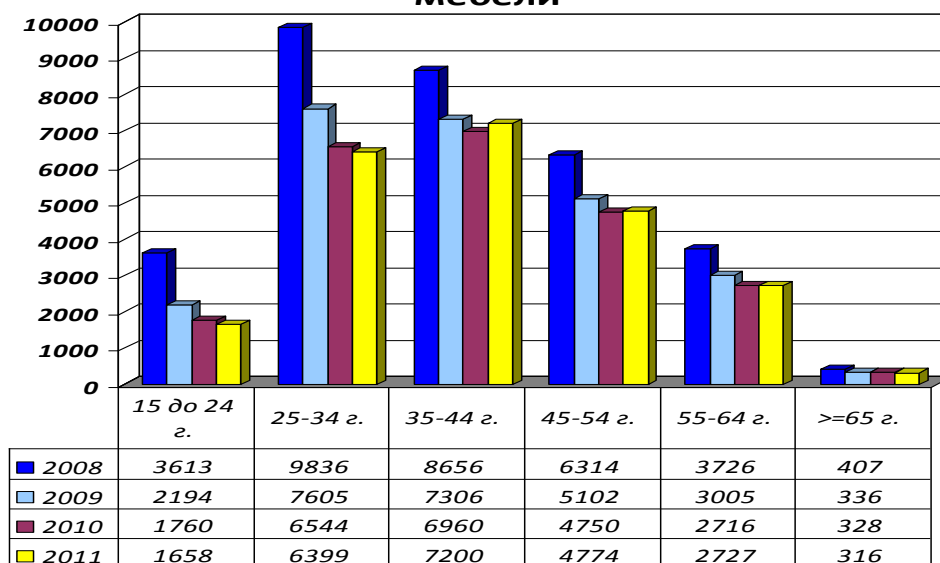
Фиг. 14 ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА В СЕКТОР „ДЪРВООБРАБОТВАНЕ”

Възрастова структура в сектор Дървообработване



Фиг. 15 ВЪЗРАСТОВА ГРУПА В СЕКТОР „ПРОИЗВОДСТВО НА МЕБЕЛИ”, %

Възрастова структура в сектор Производство на мебели

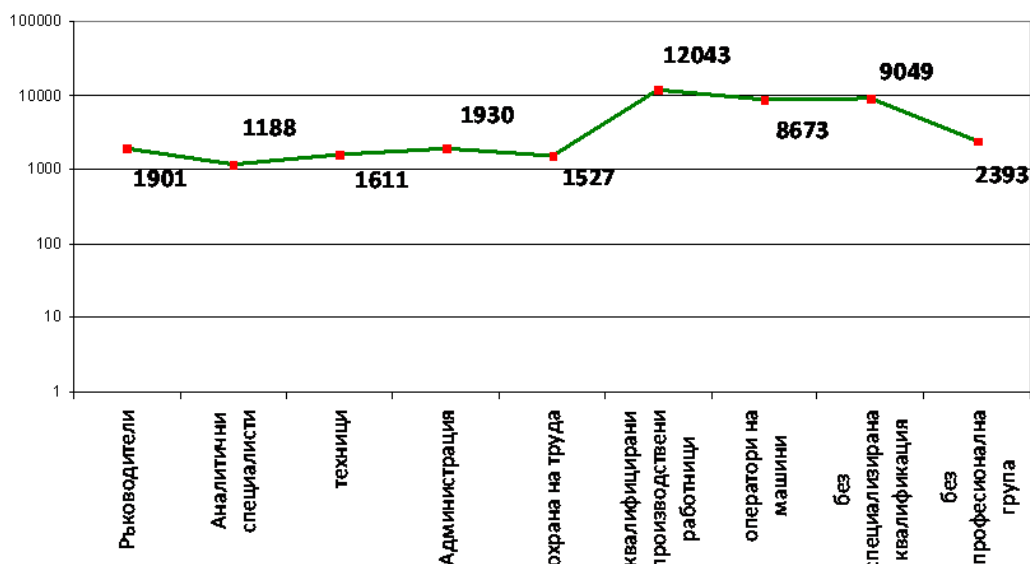


Източник: НОИ.

Съотношението мъже/жени в сектор „Производство на мебели” в България е много близко до това в ЕС-27. Делът на дадена група в % от общата численост на заетите се изменя различно по големина и знак в зависимост от възрастта. При групата 25-34 години има слабо относително намаление, при следващата група (35-44 години) относителното изменение е незначително, а при двете по-възрастни групи (45-54 и 55-64 години) се наблюдава относително нарастване. Очевидно е, че в условията на криза предприятията предпочитат да запазят доколкото е възможно опитните си работници и служители за сметка на най-младите. Въпреки това, в абсолютни стойности (брой заети лица) намалението във всички възрастови групи е значително, като е най-голямо в основните групи (35-44 и 45-54 години).

Сравнението на възрастовата структура на сектора „Дървообработване” в България и в ЕС-27 е по-трудно, поради различното групиране на заетите: в България групите обхващат 10 години, а в ЕС – в 15 и 20 години (15-29, 30-49 и над 49). Все пак, съществува сходство в това, че и в ЕС-27 групата на най-младите (15-28 години) е най-слабо представена (18%).

Фиг. 16 КВАЛИФИКАЦИЯ НА ЗАЕТИТЕ ЗА ДВАТА СЕКТОРА (ОБЩО)



Най-голям е броят на заетите лица в групата „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии”, което потвърждава производствената ориентация на сектора.

Таблица 12 КВАЛИФИКАЦИОННА СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ПРОИЗВОДСТВО НА МЕБЕЛИ” ПРЕЗ 2011 Г. СПОРЕД КЛАСОВЕТЕ НА ЗАЕМАНИТЕ ДЪЛЖНОСТИ

№ по ред	Категория персонал	Броя	Относителен дял, %
1	Ръководители	1115	4.88
2	Специалисти	743	3.25
3	Техници и приложни специалисти	1043	4.56
4	Помощен административен персонал	1104	4.84
5	Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	936	4.1
6	Квалифицирани работници	8855	38.75
7	Машинни оператори и монтажници	3309	14.48
8	Професии, неизискващи специална квалификация	4409	19.29
9	Без професионална група	1338	5.85
	Общо заети:	22 857	100

Източник: НОИ.

В сектор „Производство на мебели” най-голям е броят на квалифицираните производствени работници, а в сектор „Дървообработване” – на машинните оператори и монтажниците.

Таблица 13 Квалификационна структура на заетите в сектор „Дървообработка” през 2011 г. СПОРЕД КЛАСОВЕТЕ НА ЗАЕМАНИТЕ ДЪЛЖНОСТИ

№ по ред	Категория персонал	Броя	Относителен дял, %
1	Ръководители	786	4.50
2	Специалисти	445	2.55
3	Техници и приложни специалисти	563	3.22
4	Помощен административен персонал	826	4.73
5	Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	591	3.38
6	Квалифицирани работници в горското стопанство	198	1.14
7	Квалифицирани работници	2990	17.13
8	Машинни оператори и монтажници	5364	30.73
9	Професии, неизискващи специална квалификация	4640	26.58
10	Без професионална група	1055	6.04
	Общо заети:	17 458	100%

Източник: НОИ.

Фиг. 17 Квалификационна структура на заетите в сектор „Дървообработка” през 2011 г. СПОРЕД КЛАСОВЕТЕ НА ЗАЕМАНИТЕ ДЪЛЖНОСТИ

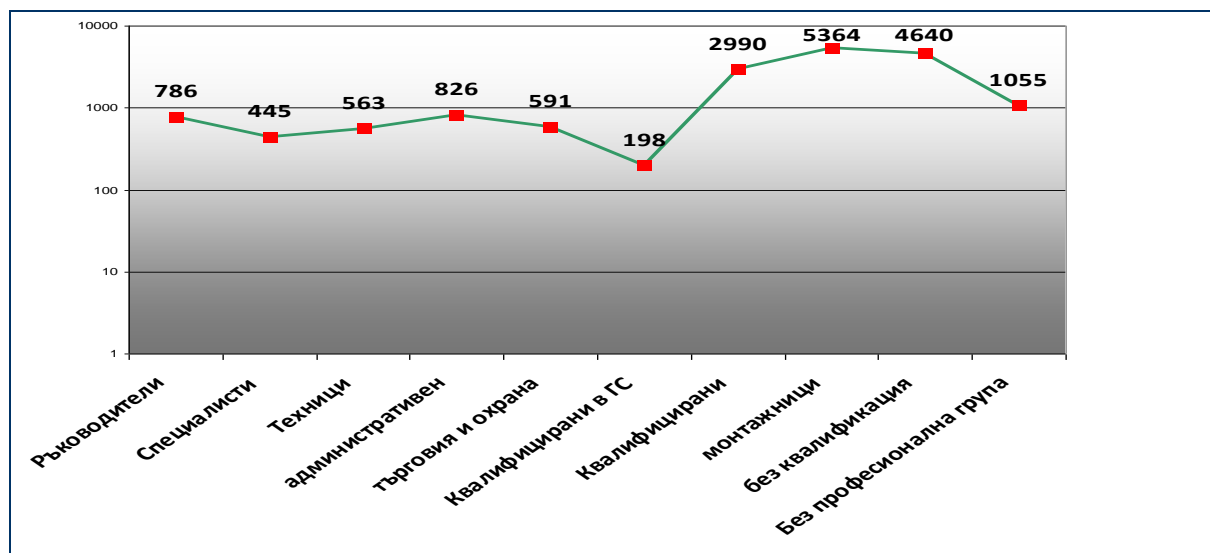
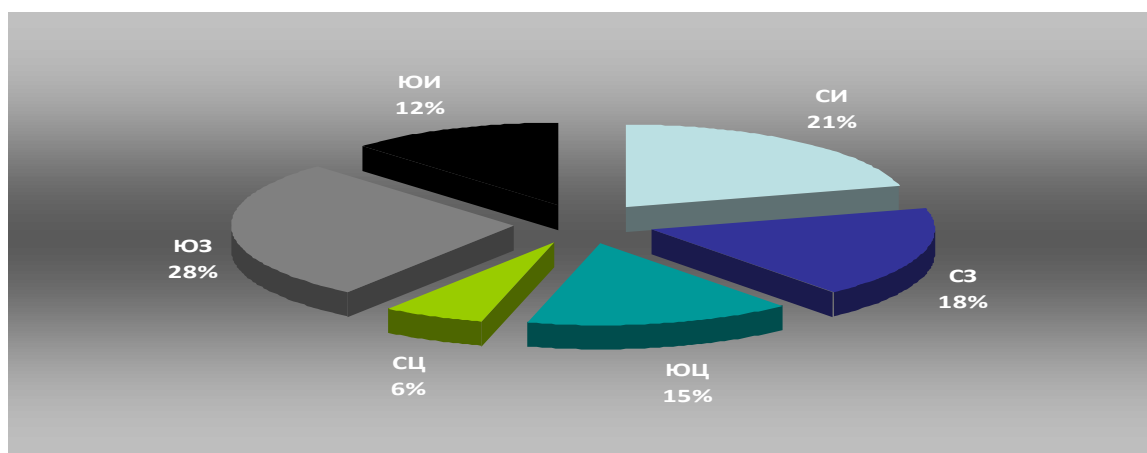


Таблица 14 Регионална структура на сектор „Производство на мебели”

Район	Заети в сектора	Дял от заетите в преработващата индустрия, %	Дял от заетите в сектора, %	Предприятия в сектора	Дял от предприятията в сектора, %
Северозападен район	4363	7.2	17	244	10.1
Северен централен район	4469	5.3	17.4	295	12.2
Североизточен район	3093	5.3	12.1	347	14.4
Югоизточен район	2761	3.4	10.8	290	12.0
Южен централен район	6551	3.2	25.5	498	20.65
Югозападен район	4424	4.1	17.2	743	30.7

Данните от таблицата показват силната зависимост на регионалното разпределение на предприятията от сектор „Производство на мебели” от близостта до източниците на суровина за производство и квалифицирана работна сила. Повече от половината предприятия са концентрирани в Югозападния и Южния централен район за планиране на България.

Фиг. 18 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ПРОИЗВОДСТВО НА МЕБЕЛИ“ ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ, 2011 г.



Източник: НОИ.

В предприятията, намиращи се в два от районите (Югозападен и Североизточен) са съсредоточени по около 25% от заетите в сектора. Това се дължи на голямата концентрация на мебелни предприятия в областите Пловдив и Русе. Следва Северозападен район, където е разположена най-голямото мебелно предприятие – Икономическата група „Никром“, което се състои от няколко дружества със собствени заводи, специализирани в областта на мебелното производство и по-специално от електрозаварени тръби, огънато слепени детайли от фурнир. В компанията работят над 800 души. Над 80% от продукцията на дружеството се изнася в чужбина.

Югоизточният и Южен централен райони участват с по около 13% от общия брой на заетите в сектора. В Северен централен регион почти няма работещи предприятия за производство на мебели.

През периода 2008-2010 г. не са настъпили съществени изменения в разпределението на работната сила в сектора по региони. Намалението на броя на заетите е най-голямо в Североизточния и Северен централен райони, а най-малко – в Южния централен район, поради което относителният дял (в % от общия брой заети в сектора) на първите два района е намалял, а на Южния централен район се е увеличил, но тези изменения не са значителни.

Секторът „Производството на дървен материал и изделия от него“ обхваща около 1.5% от индустриалното производство в страната и създава също около 1.5% от добавената стойност в индустрията. Участието на сектора във външната търговия на страната възлиза на около 1.3% от общия износ и малко под 1% от общия внос. Съживяването на производството в сектора се отрази върху динамиката на износа, който през 2010 г. нарасна с 36.5%.

Наблюдава се ясно изразено неравномерно разпределение на предприятията и заетите по региони (в близост до източниците на суровина за производство и квалифицирана работна сила), като повече от 50% са разположени на територията на Южен централен и Югозападен район за планиране.

Равнището на заплатите в сектора е едно от най-ниските. Средномесечното възнаграждение се оценява на 480 лв. и осигурява заетост на 16.7 хил. души (3.5% от заетите в преработващата промишленост).

Между предприятията, занимаващи се с добив на дървен материал могат да се открият ДЛС „Борово” ДФ, ДЛС „Тунджа” ДФ, ДЛС „Алабак” ДФ, ДЛС „Котел” ДФ, Фабрика „Медикет” АД, а между тези, занимаващи се с преработка на дървен материал – „Лессопласт” АД, „Родопи” АД, „Кроношпан БГ” ЕООД, „Дървообработване ВТ” АД, „Техноуд” ЕАД.

Индексът на промишленото производство и този на оборота в сектора през 2010 г. се подобряват съответно с 12.6 и 7.1 пункта. Същевременно секторът е един от малкото в индустрията, при който се наблюдава понижение на цените на производител (-5.6 процентни пункта спрямо 2009 г.).

В края на 2010 г. в сектора са функционирали 1962 МСП, като намалението спрямо 2009 г. е с близо 7%, следвайки общата тенденция на намаление на броя на предприятията в промишлеността и в частност на преработващата промишленост в България. През 2010 г. по брой на малките и средните предприятия сектор „Производство на дървен материал и изделия от него, без мебели” заема пето място в преработващата промишленост след сектор „Производство на мебели”. Относителният дял на МСП от сектора спрямо тези от промишлеността е 0.63%, а спрямо тези от преработващата промишленост близо 6.5%.

Реализираният през 2010 г. от МСП в сектор „Производство на дървен материал и изделия от него, без мебели” оборот в размер на близо 473 млн. лева, го нарежда на 11-то място сред експортноориентираните 18 сектора на преработвателната промишленост в страната по този показател. Това представлява 0.38% от оборота реализиран през 2010 г. в промишления сектор на България и близо 2.7% от оборота на преработвателната промишленост. Темпът на увеличение на оборота в сектора през 2010 г. спрямо 2009 г. от близо 10%, изпреварва значително средния темп на увеличение на оборота през 2010 г. спрямо 2009 г. за МСП в преработващата промишленост, който е 1.78%. Неблагоприятните икономически условия са подтикнали ръководителите на МСП в сектора да оптимизират своите ресурси и повишат своята ефективност, като в резултат на това, постигнатият през 2010 г. оборот надвишава с 41 млн. стойностите от 2009 г., независимо от същественото съкращение на работната сила.

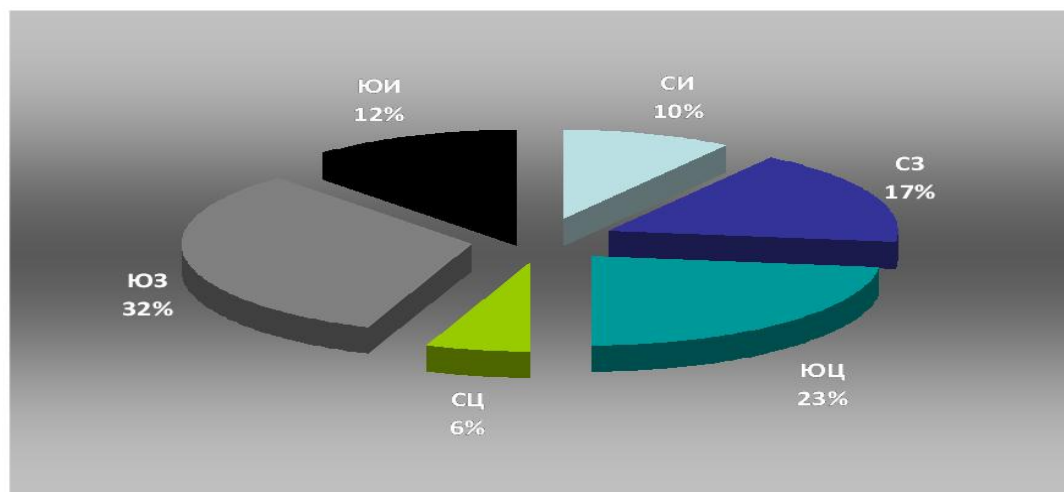
Производителността на труда в МСП от сектора, измерена като съотношение на създадената добавена стойност и броя на заетите, се е повишила с около 8.5% през 2010 г. спрямо 2009 г. до ниво от 8173 лв./зает. Независимо от това, секторът се намира на едно от последните места сред секторите на преработващата промишленост по показателя добавена стойност на едни зает, така и по реализиран оборот на един зает.

Създаденият в сектора през 2010 г. общ обем добавена стойност в размер на близо 109 млн. лв. го нарежда, непосредствено след сектор „Производство на химични продукти”. Тази добавена стойност формира 2.61% от добавената стойност в МСП на преработващата промишленост и 0.56% от добавената стойност в промишлеността.

Таблица 15 РЕГИОНАЛНА СТРУКТУРА НА СЕКТОР „ДЪРВООБРАБОТВАНЕ”

Район	Заети в сектора	Дял от заетите в преработващата индустрия, %	Дял от заетите в сектора, %	Предприятия в сектора	Дял от предприятията в сектора, %
Северозападен район	2679	4.4	16	252	12.2
Северен централен район	2265	12.7	13.5	215	10.4
Североизточен район	1482	2.6	8.9	182	8.8
Югоизточен район	2110	2.6	12.6	230	11.1
Южен централен район	4738	3.5	28.3	674	32.4
Югозападен район	3442	2.2	20.6	520	25.1

Фиг. 19 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ДЪРВООБРАБОТВАНЕ“ ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ, 2011 Г.



Източник: НОИ.

В Югозападен район са съсредоточени 32% от заетите в сектора, което се дължи на концентрация на дървесни масиви в този район на България. Следва Южен централен район, където попада планина Родопи, която осигурява поминък на голяма част от населението с 23%. Югоизточен и Североизточен райони участват с по около 11% от общия брой на заетите в сектора. Както и в сектор „Производство на мебели“ Северен централен регион осигурява доходи на най-малък процент от населението – едва 6%.

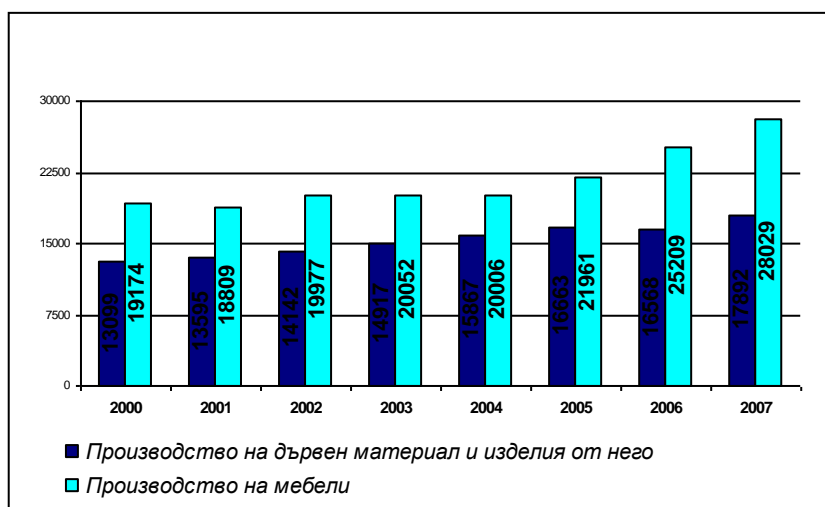
2.2.3. РИСКОВИ ФАКТОРИ

Българската система за регистриране и отчитане на трудовите злополуки се основава на декларирането (официалното съобщаване) на злополуката пред Националния осигурителен институт – органът, който администрира фондовете на държавното обществено осигуряване, включително и този за трудова злополука и професионална болест. Това съвпада с преобладаващата практика за статистика на трудовите злополуки в страните от ЕС по система, базирана на осигуряването (insurance based system) чрез обществени или частни осигурители.

В България през 2007 г. общият брой на осигурените за риска трудова злополука е 2 522 140 лица, които са отработили приблизително 4 558 млн. човекочаса. Предприятията, занимаващи се с производство на дървен материал и изделия от него са осигурявали 17 892 лица, отработили около 32 324 хил. човекочаса. Предприятията, произвеждащи мебели са осигурявали 28 029 лица, отработили около 50 732 хил. човекочаса.

В България от 2000 до 2007 г., общият брой на осигурените за риска трудова злополука лица е нараснал с 32.7%. От тях, ежегодно около 1.8% са осигурявани в предприятия, произвеждащи обработен дървен материал и изделия от него и предприятия, произвеждащи мебели. За същия период броят на осигурените лица за трудова злополука в тези два икономически сектора нараства съответно с 26.8 % и 31.6 %. През 2007 г. общият им брой достига 45 921 лица (фиг. 20).

Фиг. 20 Брой осигурени лица в сектори „Производство на дървен материал” и „Производство на мебели”, 2000-2007 г.



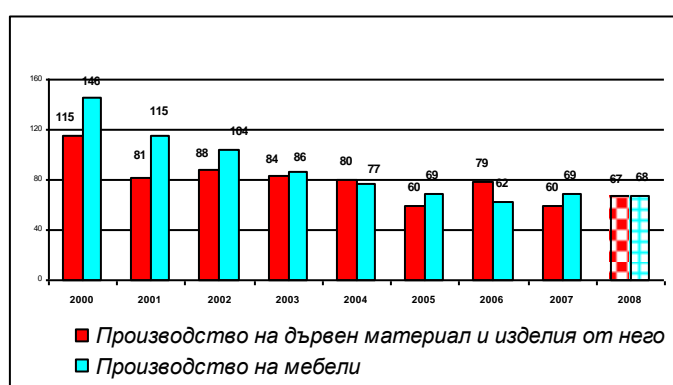
Статистиката регистрира, като трудова злополука всяко внезапно увреждане на здравето, станало през време и във връзка или по повод на извършваната работа, както и при всяка работа, извършена в интерес на предприятието, когато е причинило поне един ден неработоспособност или смърт.

През 2007 г. в България са допуснати общо 3337 такива злополуки, като 149 от тях са с фатален край и са загубени 209 хил. календарни дни. При производството на дървен материал и изделия от него са допуснати 60 трудови злополуки, довели до загуба на 2676 календарни дни. При производството на мебели съответно 69 трудови злополуки със загубени 4660 календарни дни.

За периода 2000-2007 г. в сектор „Производството на дървен материал и изделия от него” са станали 647 трудови злополуки от които 14 смъртни, а в сектор „Производството на мебели” – 719 трудови злополуки, в т.ч. 3 смъртни.

Наблюдава се тенденция на намаление на трудовия травматизъм и в двата сектора, като съпоставяйки данните за 2007 г. спрямо базова 2000 г., то е съответно 47.8% при производството на дървен материал и изделия от него и 52.7% при производството на мебели (фиг. 21).

Фиг. 21 Брой трудови злополуки в сектори „Производство на мебели” и „Производство на дървен материал”, 2000-2008 г.

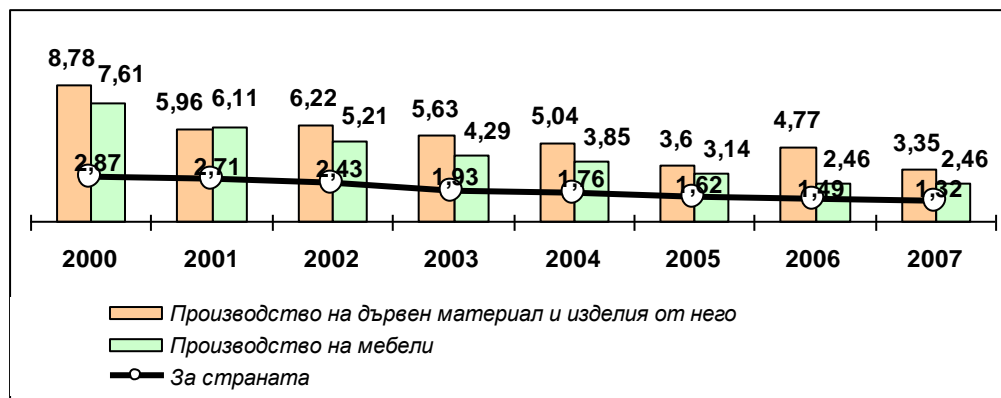


За сравнение на нивото на трудовия травматизъм по икономически дейности се използват общоприети показатели. Един от тях е коефициентът на честота на трудовите злополуки, който показва броя на трудовите злополуки на 1000 осигурени за трудова злополука лица.

През 2007 г. коефициентът на честота на трудовите злополуки за страната е 1.32, при производството на дървен материал и изделия от него е 3.35, а при производството на мебели 2.46.

И в двете производства за периода 2000-2007 г. се наблюдава тенденция на намаляване стойността на този коефициент. Най-високи стойности на коефициента на честота са регистрирани през 2000 г., а най-ниски – през 2007 г. Данните показват, че при производството на дървен материал и изделия от него и при производството на мебели, трудовия травматизъм е от 2 до 3 пъти по висок от този за страната (фиг. 22).

Фиг. 22 Коефициент на честота на трудовите злополуки в сектори „Производство на дървен материал” и „Производство на мебели”



Важна информация за анализа на причините за настъпването на трудовите злополуки се събира чрез класификациите „Отклонение” и „Начин на увреждане” съгласно методологията на Статистическа система „Трудови злополуки”.³

Класификацията „Отклонение” е предназначена да определи необичайните (ненормалните) за извършваната работа събития, действия или условия, предизвикали трудовата злополука.

По данните от 2007 г. най-голям брой злополуки в секторите „Производство на дървен материал и изделия от него” и „Производство на мебели” са свързани със:

- загуба на контрол върху машина, превозни или подемно-транспортни средства, ръчни инструменти, предмети, животни;
- движение на тялото при физическо натоварване (обикновено водещо до вътрешно увреждане);
- счупване, разрушаване, разцепване, плъзгане, падане, срутване на материалния фактор;
- подхлъзване или спъване с падане, падане на човек.

³ Обн., ДВ, бр. 50 от 2002 г.

Класификацията „Начин на увреждане” се използва за описание на това как пострадалият е бил наранен и как е влязъл в контакт с материалния фактор, причинил увреждането.

Данните през 2007 г. показват, че най-голям брой от уврежданията се дължат на:

- контакт с режещ, пробощащ, груб, грапав материален фактор;
- удар или сблъсък от/с движещ се предмет;
- захващане, притискане, смазване, смачкване и т.н. (обектът или машината са в движение).

Материалните фактори, използвани от пострадалите в момента на злополуката най-често са:

- машини и оборудване, неподвижни:
 - обработващи машини за рязане – циркуляри, банцизи, гатери;
 - обработващи машини за повърхностно обработване – фрези, абрихти, щрайхмуси, шлайфмашини;
- материали, предмети, продукти, детайли на машини или превозни средства, отломки, прах;
- подемно-транспортни машини, съоръжения и приспособления за складиране.

2.2.4. НОВИ РАБОТНИ МЕСТА – ХАРАКТЕРИСТИКИ И КАЧЕСТВО

Нарастването на иновационния потенциал на предприятията от сектор „Дървообработваща и мебелната промишленост” чрез инвестиции в техники и технологии изисква и нови работни места с нови знания на персонала. За да отговорят на търсенето на пазара, кадрите е необходимо да актуализират знанията си и да усъвършенстват уменията си. Компетенциите от знания, умения и опит по конкретната професия (работници по обработка на дърво, дърводелци, мебелисти, мениджъри, монтажници) трябва да гарантират изпълнението на основните дейности в секторите на нужното ниво на квалификация.

Като възможности на новите работни места и увеличаване на конкурентоспособността на предприятията могат да се посочат:

- приоритетно, иновативно обновяване на организационната структура на работните екипи (звена);
- специален бюджет за квалификация и преквалификация;
- материални и нематериални стимули към специалисти, които внедряват в производството и налагат в практиката иновативни идеи;
- разработване на технопаркове, в които да участват иновативни предприятия, висши и средни училища, с цел разработване на иновативни задачи или възползване от вече създадени такива;
- организиране на конкурси и състезания (като съществуващия турнир „Най-добър банцигар”), ползване на чужд опит и иновации;
- мотивацията за заемане на нова длъжност да е свързана със стимули в заплащането и преквалификацията, оптимизация на персонала.

Новите работни места въвличат най-активните човешки ресурси, заети с производствената дейност и създават възможност за валидиране на знанията до момента и наслагване на нови

знания. Систематизиране на знанията и уменията с цел сертифициране на компетенциите ще позволи да се постигне висок клас квалификация.

Таблица 16 **Квалификационна структура на заетите общо за двата сектора през 2011 г. според класовете на заеманите длъжности (НКПД)**

№ по ред	Категория персонал	Броя	Относителен дял, %
1	Ръководители	1901	4.71
2	Специалисти	1188	2.93
3	Техници и приложни специалисти	1611	4
4	Помощен административен персонал	1930	4.79
5	Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	1527	3.79
6	Квалифицирани работници	12 043	29.9
7	Машинни оператори и монтажници	8673	21.5
8	Професии, неизискващи специална квалификация	9049	22.44
9	Без професионална група	2393	5.94
	Общо заети:	40 315	100

Източник: НОИ.

Данните за **квалификационната структура на заетите** според класовете на заеманите длъжности по НКПД показват, че основната група заети в сектор „Дървообработваща и мебелна промишленост” (29.9% от общия брой заети) се отнасят към клас „Квалифицирани работници”. След тях са неквалифицираните работници с 22.44%, следвани от машинните оператори и монтажници с 21.5%.

За периода 2008-2010 г. квалификационната структура в сектора почти не се е променила, въпреки намаляването на общия брой на заетите в сектора с 23%. Това означава, че съкращенията в групите на ръководителите (клас 1), специалистите (клас 2) и техниците (клас 3) са с почти еднакъв дял 8-9%. Делът на административния персонал (клас 4) е около 6.5%.

Един по-детайлен анализ показва, че абсолютният брой заети в сектора от всички класове длъжности е намален, но относителният дял на отделните класове все пак има малко различна динамика. Относителният дял на двата основни класове длъжности в сектора: операторите (клас 8) и квалифицираните работници (клас 7), както и на администрацията (клас 4) е намалял, което показва, че те са най-силно засегнати от съкращенията. Въпреки намаляването на броя на специалистите (клас 2) и ръководителите (клас 1), техният дял е нараснал, а делът на техниците (клас 3) е останал постоянен. Очевиден е стремежът за запазване на висококвалифицирания персонал. Трудно може, обаче, да се обясни постоянството и даже лекото нарастване на дела на неквалифицираните работници (клас 9).

Тази обща картина маскира значителните разлики между отделните подсектори както по отношение на квалификационната структура, така и относно нейната динамика през периода на началото на кризата 2008-2010 г.

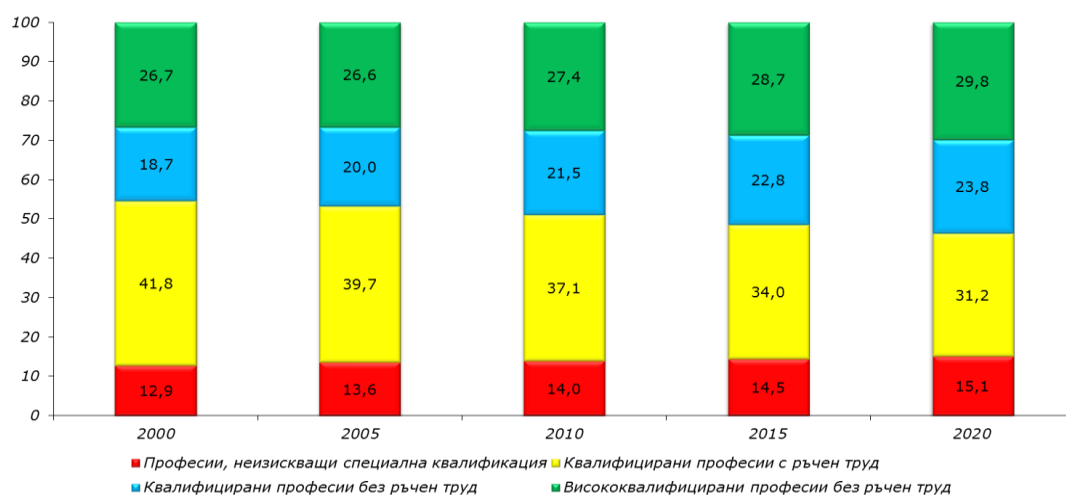
В количествено отношение се очаква сравнително слабо увеличение на броя на заетите в сектора – до около 5%, т.е. увеличение с около 1500 нови работни места, което ще бъде съпроводено и с редица промени в професионалната структура. Очаква се по-съществено нарастване на относителния дял на аналитичните специалисти, техници, квалифицирани производствени работници и оператори на машини за сметка на административния персонал и професиите, неизискващи специална квалификация.

Таблица 17 ОЧАКВАНИ ИЗМЕНЕНИЯ В СТРУКТУРАТА НА ПЕРСОНАЛА, %

Квалификационни групи	Година	2010	2020
Ръководители		5.6	6.0
Специалисти		7.2	8.5
Техници		7.5	9.5
Помощен административен персонал		4.5	5.0
Квалифицирани работници		14.0	18.0
Оператори на машини		35.0	38.0
Неизискващи специална квалификация		25.2	15.0

Източник: НОИ.

Фиг. 23 ТЕНДЕНЦИИ В СТРУКТУРАТА НА ЗАЕТОСТТА ПО ПРОФЕСИИ



Източник: Микростат аналитикс ООД.

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

Възможността за постоянна квалификация и заемане на нови работни места трябва да се разглежда като многостранно развитие на личността. За динамичния процес на производство в мебелната и дървообработваща промишленост главното е в усвояването на определени компетенции на определено работно място и преминаване към следващо ниво на компетентност, непрекъснато обогатяване и усвояване на видове дейности и операции. Натрупването на квалификационен резерв е в основата за изява и за надграждане в професията, за промяна на нейните характеристики и за създаване на нови работни места. Необходимостта от иновации в квалификацията на кадрите при динамичното развитие на технико-технологичните предизвикателства в секторите е обоснована. Предизвикателствата са към предприемачите, към Центровете за професионално образование, към инвестиции не само в технологии, а и в човешкия капитал.

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

Три приоритета следва да бъдат заложи за развитието на сектор „Дървообработваща и мебелна промишленост” до 2020 година:

- разширяване участието на международните пазари;
- повишаване на квалификацията на работна сила;
- подобряване ефективността на предприятията.

По-долу тези приоритети са обосновани, като са предложени водещи инициативи за тяхната реализация.

За постигане на напредък в предлаганите приоритетни насоки е нужно да се формулират конкретни цели. Те трябва да бъдат измерими, да отразяват различните гледни точки и възможности на заинтересованите страни и да се основават на достатъчно надеждни данни, които да позволят сравняване. На основата на тези критерии се предлагат следните цели, като тяхното достигане ще бъде от критично значение за успеха на сектора до 2020 г.:

- повишаване на генерираната от сектора добавена стойност с 20 % до 2020 г.;
- запазване на относителния дял на износа от сектора към общия износ на страната;
- намаляване относителния дял на работата по поръчка изцяло с материали на клиента с 20%;
- изравняване на средната работна заплата в сектора с тази за страната;
- увеличаване на дяла на разходите за научноизследователска и развойна дейност до 0.5% от общите разходи до 2020 г.;
- нарастване броя на предприятията прилагачи международно признати стандарти в областта на управлението, качеството и корпоративната социална отговорност ежегодно с 5 %.

Тези цели са взаимозависими. Тяхното постигане ще доведе до напредък по всички приоритети. Повишаването на добавената стойност ще означава по-голяма ефективност на производството и подобряване на управлението и организацията в предприятията. Запазването на относителния дял на износа ще означава значително увеличение на неговата стойност, тъй като се допуска съживяване и развитие и на другите експортно ориентирани сектори на българската икономика. От друга страна работата по тази цел, както и по прилагането на практики по корпоративна социална отговорност (последната цел) и повишаването на средната работна заплата, ще запази значението на сектора за създаване на заетост и повишаване на доходите. Увеличаването на разходите за НИРД и подобряване на енергийната ефективност ще повиши иновативния потенциал на сектора и ще го направи по-конкурентен на световните пазари.

Приоритет 1 – разширяване участието на международните пазари

За разширяване присъствието на българските мебели на световния пазар са необходими упорити и целенасочени действия, които често не са по силите на едно предприятие. За изграждането на свое собствено, ясно различимо място на пазара е необходимо време и

значителни ресурси. Доброто позициониране на пазара (заемане на такава пазарна позиция, която диференцира благоприятно дадена фирма и нейните продукти от останалите конкурентни предложения) е резултат от дългосрочни усилия на фирмата за постигане на пазарни предимства над конкурентите и означава устойчивост, защитимост и възможност за адаптиране към пазарното развитие. Различен е подходът за запазване на съществуващи пазари и за навлизане на нови. Завоюването на нови пазари е свързано с редица трудности, често и от политически характер. За преодоляване на тези трудности са необходими съвместни действия на българските производители, подкрепени от държавата, при спазване на правилата за лоялна конкуренция. От друга страна разширяването на съвместната работа с водещи производители от ЕС може да се улесни чрез посредничеството на браншови организации.

Основната цел на приоритет 1 е да се осигури съгласуваност и координация между предприятията от сектора и отговорните държавни институции за разширяване на пазарите.

Възможно финансиране за реализацията на този приоритет може да се получи от ОП „Развитие на конкурентоспособността на българската икономика”. В приоритетна ос 4 „Укрепване на международните пазарни позиции на българската икономика” са предвидени дейности за: популяризиране на предимствата за инвестиране в България; подкрепа за успешното представяне на българските предприятия на международните пазари и подкрепа за националната инфраструктура по качеството.

Друг потенциален източник за финансиране на инициативите и по трите приоритета е Стратегията на ЕС за Дунавския регион и по-специално приоритетните области 7. Създаване на общество на знанието чрез научни изследвания, образование и информационни технологии, 8. Подкрепа за конкурентоспособността на предприятията и 9. Инвестиции в хората и уменията.

Приоритет 2 – повишаване на квалификацията на работна сила

В съвременните условия на отворен пазар, глобализация на икономиката и засилваща се конкуренция успешното развитие на предприятията все повече зависи от качеството на работната сила, нейните умения и компетенции, пряко свързани с производителността и генерираната добавената стойност. Изискванията към персонала нарастват непрекъснато. Квалифицираният и ефективен в работата си човешки ресурс се превръща, особено днес – в условията на световна икономическа криза, в един от основните фактори за оцеляване, а в следствие – за развитие и просперитет на бизнеса. Нивото на квалификацията и качеството на притежаваните от работната сила компетенции са пряко следствие от цялата система за професионално образование и обучение и зависят от нейната пригодност към непрекъснато изменящите се и повишаващи се изисквания на бизнеса и обществото като цяло.

Главна цел на приоритет 2 е повишаване и непрекъснато поддържане на високо качество на човешките ресурси в дървообработващата и мебелната промишленост в отговор на актуалните потребности на сектора.

За постигането на тази цел са необходими обединените и целенасочени усилия от страна на всички заинтересовани страни на макро (държава), мезо и микрониво. Финансиране на инициативите, предвидени в рамките на приоритета, би могло да се получи от Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси”. В приоритетни оси 2 „Повишаване на производителността и адаптивността на заетите” и 3 „Подобряване на качеството на образованието и обучението в съответствие с потребностите на пазара на труда за изграждане на икономика, основана на знанието” са предвидени средства за: подобряване квалификацията на заетите лица; укрепване на връзките между институциите за образование и

обучение, научноизследователския сектор и бизнеса; подобряване на условията на труд на работното място и др.

Приоритет 3 – подобряване ефективността на предприятията

Производителността е основен фактор за ефективността на предприятията. Съотношението между ресурсите, необходими за производството, и получения обем продукция е показателно за представянето на дадена фирма по отношение на ефективността в нейната работа. Подобряването на тези параметри ще доведе до генериране на по-висока добавена стойност в сектора.

В най-общи линии повишаването на производителността се постига чрез оптимизиране на процесите и обновяване на използваното оборудване. Проучвания сочат, че въпреки че в последните години се наблюдава значително подновяване на производствените мощности, предприятията все още изостават по отношение на организацията и управлението на производството. Правилното проектиране на процесите и отделянето на достатъчно внимание на оптимизацията на работата могат да доведат до повишаване на производителността.

Освен това за повишаване на добавената стойност в сектора в голяма степен допринася и работата със собствен дизайн и като цяло извършването на максимален брой дейности в рамките на предприятието.

За да постигнат напредък в това отношение, българските фирми трябва да се фокусират върху фундаментални за производствените предприятия параметри като организиране на производството в пространството и времето, операционен мениджмънт, използване на оптимални процеси и др.

Главната цел на приоритет 3 е подобряване на организирането и управлението на производството, повишаване на ефективността и производителността на предприятията.

Потенциално финансиране за реализацията на този приоритет може да се получи от ОП „Развитие на конкурентоспособността на българската икономика”. По приоритетна ос 2 „Повишаване на ефективността на предприятията и насърчаване развитието на благоприятна бизнес среда” са предвидени средства за: подобряване на технологиите и управлението в предприятията; създаване на инфраструктура в подкрепа на бизнеса; подкрепа за въвеждане на енергоспестяващи технологии и използването на възобновяеми енергийни източници и насърчаване на бизнес кооперирането и клъстерите.

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

За сектор „Дървообработваща и мебелна промишленост” съществуват следните възможности:

1. връщане на голяма част от възложителите към производство в България;
2. политиката на ЕС за бъдещото стратегическо развитие на производителите в сектора, съсредоточено на Балканите;
3. повишено пазарно търсене;
4. повишена покупателна способност на вътрешния пазар;
5. възвръщане на руския пазар;

6. активна и ефективна регулация на вътрешния пазар („спазване на правилата на играта”, силно ограничаване на нелегалния внос и сивата икономика);
7. фокусирана към сектора политика за насърчаване на бизнес кооперирането, иновациите и износа, провеждана например чрез възможностите за финансиране по Оперативните програми;

В прогнозите и тенденциите за развитие на сектора съществуват разбира се и опасности:

1. бързо намаляване на конкурентоспособността на българските фирми в ниските пазарни сегменти поради неограничения внос в ЕС и САЩ;
2. продължаваща тенденция за намаляване на дела на вътрешния пазар;
3. увеличаване на нивата на зависимост от чужди клиенти;
4. свързани негативни социални последици поради загубата на много работни места в сектора;
5. влошаване на имиджа на сектора;
6. дъмпингов внос.

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

Професиите, имащи отношение към секторите „Дървообработване” и „Производство на мебели” съгласно Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО) са представени в Таблица № 18. Най-важните от тях са:

- техник-технолог в дървообработването;
- оператор в дървообработването;
- работник в дървообработването;
- организатор в дървообработването и производството на мебели.

Таблица 18 СПИСК НА ПРОФЕСИИТЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

543	Направление	Производствени технологии – дървесина, хартия, пластмаси и стъкло
543010	Професия	Техник - технолог в дървообработването
5430101	Специалност	Мебелно производство
5430104	Специалност	Реставрация на стилни мебели и дограма
5430106	Специалност	Тапицерство и декораторство
5430107	Специалност	Производство на врати и прозорци
5430109	Специалност	Дърворезни и амбалажни производства
5430110	Специалност	Производство на плочи и слоиста дървесина
5430111	Специалност	Производство на строителни изделия от дървесина
543020	Професия	Оператор в дървообработването
5430201	Специалност	Производство на мебели
5430202	Специалност	Производство на врати и прозорци
5430203	Специалност	Производство на тапицирани изделия
5430204	Специалност	Производство и монтаж на вътрешно обзавеждане на кораби
5430205	Специалност	Моделчесто и дървостругарство
5430206	Специалност	Дърворезно, амбалажно и паркетно производство
5430207	Специалност	Производство на дървесни плочи
5430208	Специалност	Производство на фурнир и слоиста дървесина

5430209	Специалност	Производство на дървени детски играчки
543090	Професия	Работник в дървообработването
5430901	Специалност	Производство на фасонирани материали
5430902	Специалност	Производство на тапицирани изделия
5430903	Специалност	Производство на бъчви
5430904	Специалност	Производство на плетени изделия
5430905	Специалност	Производство на врати и прозорци
5430906	Специалност	Производство на мебели
543100	Професия	Организатор в дървообработването и производството на мебели
5431001	Специалност	Мебелно производство
5431002	Специалност	Дървообработване

Средно професионално образование

В България има голям брой професионални гимназии и училища, където се изучават различни специалности, свързани с производството на мебели и дървообработването. Основните изучавани специалности са:

- „Конструиране, моделиране и технология на облекло от текстил/ кожи”;
- „Производство на фурнир и слоеста дървесина”;
- „Производство на тапицирани изделия”;
- „Производство на мебели”;
- „Дървообработване”;
- „Производство на врати и прозорци”.

В рамките на тези направления се усвояват тънкостите на професията. Съществуват и някои основни и помощни училища, където се провежда и професионална подготовка.

В специализираните училища годишно завършват общо повече от 400 ученици.

В таблица 19 е представен списък с професионалните гимназии и училища, в които се осъществява подготовка на кадри за двата сектора, както и съответните специалности.

В България са локализирани няколко центъра, които са специализирани в производството на мебели и дървообработване и в тези региони функционират средни професионални училища:

- Професионална гимназия по горско стопанство и дървообработване – гр. Варна;
- Професионална гимназия по горско стопанство и дървообработване – гр. Тетевен;
- Лесотехническа професионална гимназия – гр. Берковица;
- Професионална гимназия по вътрешна архитектура и дървообработване – гр. Пловдив;
- Професионална гимназия по дървообработване и вътрешна архитектура – гр. Русе;
- Професионална гимназия по дървообработване и строителство – гр. Хасково;
- Професионална гимназия по дървообработване и горско стопанство – гр. Кюстендил;
- Професионална гимназия по горско стопанство и дървообработване – гр. Батак;
- Професионална гимназия по вътрешна архитектура и дървообработване – гр. София;
- Професионална гимназия „Иван Вазов” – гр. Велинград.

Таблица 19 СПИСК НА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ ГИМНАЗИИ, ПОДГОТВЯЩИ КАДРИ ЗА СЕКТОРА

№	Наименование	Специалности	Адрес
1	Професионална лесотехническа гимназия „Никола Йонков Вапцаров”	Горско стопанство и дърводобив, Производство на мебели	2770 Банско ул. „България” 31
2	Професионална гимназия по дървообработване „Георги Кондолов”	Производство на мебели	Бургас, кв. Акации, ул. Беласица
3	Професионална гимназия по строителство, архитектура и геодезия „Ангел Попов”	Интериорен дизайн, Производство на мебели	Велико Търново, ул. „Никола Габровски” 21
4	Професионална гимназия по горско стопанство и дървообработване „Николай Хайтов”	Дървообработване	9009 Варна ул. „Орех” №11
5	Професионална гимназия по керамика и мебелно производство	Производство на мебели	5400 Севлиево
6	Професионална гимназия по горско стопанство и дървообработване „Сава Младенов”	Горско стопанство и дърводобив Производство на мебели	5700 Тетевен "Първи май"4
7	Професионална гимназия по механоелектротехника	Производство на мебели	5600 Троян ул. „34-ти Троянски полк” 43
8	Лесотехническа професионална гимназия	Механизация на горското стопанство, Горско стопанство и дърводобив, Производство на мебели	3500 Берковица ул. „Калето” № 2
9	Средно общообразователно училище „Св. св. Кирил и Методий”	Оператор дървообработване	4633 Сърница ул. „Свобода” № 60
10	Професионална гимназия по лека промишленост и машиностроене „Васил Левски”	Дървообработване	4550 Пещера „В.Стайков” № 15
11	Професионална гимназия „Захарий Зограф”	Мебелно производство	5800 Плевен ул. „Гривишко шосе № 2
12	Професионална гимназия по вътрешна архитектура и дървообработване „Христо Ботев”	Интериорен дизайн Мебелно производство Проектиране и производство на вътрешно обзавеждане Производство на врати и прозорци	4000 Пловдив ул. „Гладстон” 70
13	Основно училище „Пенчо Славейков”	Производство на мебели	4000 Пловдив ул. „Батак” 5
14	Средно общообразователно училище „Найден Геров”	Производство на мебели	4006 Пловдив ул. „Кемера” 27
15	Професионална гимназия	Мебелно производство	7300 Кубрат ул. „Цар Иван Асен II” № 13
16	Професионална гимназия по дървообработване и вътрешна архитектура „Йосиф Вондрак” - Русе	Дървообработване Мебелно производство Производство на стилни мебели Тапицерство и декораторство	7002 Русе ул. „Александровска” № 108
17	Професионална гимназия по производствени технологии „Евлогий Георгиев”	Производство на мебели	7500 Силистра ул. „7-ми септември” № 57
18	Професионална гимназия по механотехника	Мебелно производство	8800 Сливен „Стефан Султанов” 9
19	Професионална гимназия	Мебелно производство	2180 Етрополе бул. „Руски” 194
20	Професионална гимназия „Христо Ботев”	Горско стопанство и дърводобив Производство на мебели	2040 Долна баня, „Търговска” 133
21	Професионална гимназия „Иван Вазов”	Мебелно производство	Велинград бул. „Съединение” 44
22	Професионална гимназия по строителство, архитектура и геодезия	Мебелно производство	9700 Шумен бул. "Велики Преслав" 49
23	Професионална гимназия по дървообработване и строителство	Мебелно производство Проектиране и производство на	6300 Хасково ул. „Пловдивска”

	„Цар Иван Асен II”	вътрешно обзавеждане	
24	Професионална гимназия по дървообработване и горско стопанство „Георги С. Раковски”	Проектиране и производство на вътрешно обзавеждане	2500 Кюстендил ул. „Аверки” №2
25	Професионална гимназия по горско стопанство и дървообработване „Стефан Божков”	Горско стопанство и дърводобив	4580 Батак ул. „Априлци” № 1
26	Професионална гимназия по вътрешна архитектура и дървообработване	Проектиране и производство на вътрешно обзавеждане	1220 София ул. „Локомотив № 11

Заслужава да се отбележи фактът, че извън професионалните паралелки в основните и средни училища има значителен брой ЦПО, които подготвят кадри за бранша.

Голяма част от включените в списъка 26 средни професионални училища са с разнообразни профили и често се комбинират специалности в областта на електротехника или машиностроене и строителство с професии в секторите „Дървообработване” и „Производство на мебели”.

Специализираните училища от средното образование са разпределени равномерно по региони. Обучение в професиите от двата сектора се предлага практически във всички областни центрове, като най-силна е концентрацията на професионални училища в областите София и Пловдив. Може да се отбележи, че в териториален аспект предлагането на професионалисти е сравнително добре балансирано в цялата страна.

Според мнението на специалистите от бранша, въпреки големия брой училища, обучаващи кадри в разглежданите сектори, квалификацията им е един от основните проблеми за предприятията. В цялостното обучение на това ниво съществуват пропуски, свързани с управленските способности и умения на кадрите.

Обучение по мениджмънт за средни управленски кадри

1. Училище по мениджмънт, Нов Български университет – дистанционно обучение, без откъсване от производството. Училището предлага обучение за: ефективно управление на организацията; управление на персонала; управление на финансите и информацията; маркетинг и управление на качеството; кратки курсове и обучение във фирмите. (www.nbu.bg/um).

2. Специализирано обучение по изграждане на системи за качество – към всички консултантски фирми, предлагащи услуги за изграждане и внедряване на системи за качество – ИСО 9001:2008. Същите подпомагат внедряването на стандартите свързани с „Безопасни и здравословни условия на труд” и ИСО 26 000 за социална отговорност.

Висше образование

В България висше образование в областта на секторите „Дървообработване” и „Производство на мебели” предлагат следните ВУ:

Таблица 20 **Висши училища за двата сектора**

№	Наименование на ВУ	Факултет	Специалности
1	Нов български университет	Факултет базово образование	Дизайн - интериорен дизайн
2	Лесотехнически	Факултет „Горска	Механична технология на дървесината

	университет	промишленост” (ФГП)	Производство на мебели Интериор и дизайн на мебели Дървообработващи машини Машинознание и автоматизация на производството
3	Национална художествена академия	Факултет за приложни изкуства	Индустриален дизайн
4	Варненски свободен университет „Черноризец Храбър”	Архитектурен факултет	Интериорен дизайн

Част от конкретните характеристики на обучението са:

а) **Лесотехническият университет** е единственото висше училище в България, обучаващо специалисти в областта на горското стопанство, технологията на дървесината и производството на мебели, инженерният дизайн на мебели и ландшафтната архитектура.

В него се обучават също специалисти по екология и опазване на природната среда, ветеринарна медицина, агрономство и растителна защита, стопанско управление, алтернативен туризъм. Университетът е водещ учебен и научен център в областта на управлението и устойчивото ползване на природните ресурси.

Компетенциите по специалността „Горско стопанство” се получават в две образователно-квалификационни степени – „бакалавър” и „магистър” и в образователната и научна степен „доктор”. Формите на обучение са редовна и задочна. По време на своето обучение студентите изучават общообразователни, фундаментално-приложни и специализиращи учебни дисциплини, които дават необходимите знания и умения на инженер-лесовъд. По всички основни дисциплини се провеждат учебни практики. Завършилите специалността придобиват правото да заемат длъжности, изискващи висше образование в системата на Изпълнителната агенция по горите, Министерството на околната среда и водите и други държавни, обществени, правителствени и неправителствени организации, както и частни фирми, занимаващи се с бизнес в горското стопанство, общински лесничейства и горски кооперации.

Специалността „Технология на дървесината” е първоприемник на специалността „Дървообработване и производство на мебели” (ДПМ). Тя е единствената специалност у нас за подготовка на висококвалифицирани специалисти за потребностите на производствените предприятия от дървообработващата и мебелната индустрия. Студентите се подготвят като широкопрофилни специалисти в областта на дървообработващата и мебелната индустрия, като получават общоинженерни знания чрез изучаване на дисциплини от фундаменталната подготовка (съвместно със специалността „Инженерен дизайн”): математика, физика, механика, информационни технологии, дървесинознание; изучават обществени и социални науки. Специализиращата подготовка включва усвояването на необходимата информация за дървесината като суровина и като конструктивен материал, за конструкцията и експлоатацията на машините, за технологиите за преработване и обработване на дървесината, за конструкцията и технологиите за производство на мебели и други изделия от дървесина. По време на обучението студентите придобиват практически умения чрез решаване на курсови задачи, изпълнение на курсови проекти, участие в практически занятия в учебно-производствените центрове и специализираните лаборатории към ФГП. За практическото обучение на студентите се използват Учебно-производствените центрове по дървообработване (УОГС – с. Юндола) и по производство на мебели (гр. София), както и редица специализирани лаборатории към катедрите от ФГП.

В специалността „Инженерен дизайн („Интериор и дизайн за мебели)” се обучават студенти от 1995 год. Тя е единствената у нас, обучаваща специалисти за проектиране в областта на производството на мебели, обзавеждане и интериор на жилищни и обществени сгради, обекти със специално предназначение и функции, в които основен конструктивен материал са дървесината и дървесните материали. Специализиращата подготовка на студентите е в два блока: художествен и проектантски. Там те изучават дисциплини като рисуване, цветознание, графичен дизайн, формообразуване, теория на композицията, конструиране на мебели, проектиране на жилищни и обществени сгради, както и технологични дисциплини като технология на мебелите, технология на дървесните материали, технология на защитно-декоративни покрития и др.

б) В **Националната художествена академия** се изучава „Индустриален дизайн”. Завършилите образователно-квалификационната степен „бакалавър” на специалността могат да работят самостоятелно или в колектив във всички области на индустриалния дизайн – от проектирането до реализацията. Те владеят целия набор от художествени и технически средства за проектиране. Завършилите образователно-квалификационната степен „магистър” могат да решават индивидуални и комплексни задачи във всички области на индустриалния дизайн. Могат да упражняват ръководни, управленски и преподавателски функции. Годишно в Националната художествена академия се приемат около 15 студента.

в) В **Нов български университет** от 2007 г. към Факултет базово образование съществува бакалавърска програма за „Дизайн – интериорен дизайн”. Факултетът има подписан договор за обмен на студенти по програма ERASMUS с университети в Германия и Гърция. Завършилите тази специалност притежават знания за художествения процес, графичното и пространственото оформление в областта на интериора и екстериора и придобиват умения за проектиране и реализиране на продукт дизайн.

г) Във **Варненски свободен университет „Черноризец Храбър”** през учебната 2011/2012 г. специалността „Интериорен дизайн” бе закрыта.

Таблица 21 Списък на длъжностите в сектор „Производство на мебели” и сектор „Производство на дървен материал и изделия от него”

Код		Професия
7522		Дърводелци, мебелисти и сродни на тях
7522	1001	Дърворезбар
7522	1002	Дърводелец, мебелист
7522	1003	Навивач, фурнир
7522	1004	Подготвител, фурнирни платна
7522	1005	Полировчик, дървени мебели
7522	1006	Производител, бъчви
7522	1007	Производител, изделия от дърво
7522	1008	Производител, мебели
7522	1009	Фурнирослепвач
7522	2010	Комплектовач, мебелен обков
7522	2011	Крояч, дървени модели
7522	2012	Майстор, инкрустации
7522	2013	Майстор, медни покрития
7522	2014	Майстор, полиране
7522	2016	Моделиер, нови модели изделия, калибри и шаблони от дърво
7522	1017	Работник, огъване на дървени плоскости

7522	1018	Работник, повърхностна обработка на дърво
7522	1019	Работник, подготовка на мебелни плочи
7522	1020	Работник, производство на декоративни елементи от дърво
752		Работници по обработка на дърво, мебелисти и сродни на тях
7521		Работници по обработка на дърво
7521	1001	Бояджия, изделия от дърво
7521	1002	Грундиращ-байцвач на дърво
7521	1003	Парафиньор
7521	1006	Работник, разстилане на дърва
7521	1007	Работник, изсушаване на дърво
7521	1008	Работник, обработка на дърво
7521	1009	Работник, импрегнатор на дърво
7521	1010	Сортировач, дърво
7115		Дърводелци и дограмаджии
7115	2001	Дограмаджия, дърво
7115	2002	Дърводелец
7115	2004	Дърводелец, дървени конструкции
7115	2005	Дърводелец, мостови конструкции
7115	2006	Дърводелец, поддръжка
132		Ръководители в преработващата и добивната промишленост
1321		Ръководители в преработващата промишленост
1321	3001	Управител, преработваща промишленост
1321	7002	Мениджър, производство

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

НАПОО следва да иницира връщането на специалност „Производство и проектиране на вътрешно обзавеждане” в списъка на професиите. Съществува необходимост от тази специалност, тъй като тя позволява комплексна работа на всяко едно производствено предприятие за задоволяване на потребностите на пазара.

МОНМ трябва да разработи учебни планове и учебни програми за организиране на обучението по професия „Организатор в дървообработването и производството на мебели”, за да може да започне обучение по тази професия в професионалните гимназии от учебната 2012/2013 година.

Следва да се разработи Наредба за практическото обучение на ученици/студенти, провеждано във фирми и производствени предприятия, както и Наредба за наставниците на ученици/студенти по време на практическото обучение, провеждано във фирми и производствени предприятия.

Необходимо е инициране на национална кампания за повишаване на престижа на професиите от бранша сред младите хора. Потребно е пряко участие на работодатели от сектора в представяне на професията на различните фази на образование и обучение – начално професионално ориентиране и информиране в основното училище, в университети, професионални училища, професионални гимназии, професионални колежи, ЦПО и центрове за информация и професионално ориентиране (ЦИПО).

Следва да се създаде трудова борса между университетите, професионалните гимназии, ЦПО и предприятията.

Необходимо е осигуряване на почасова трудова заетост за младежи, продължаващи образованието си, прилагане на инструмента временен трудов договор.

Трябва да се активизират в сектора по професионално обучение (вкл. преквалификация) на работното място с оглед повишаване на адаптивността на по-възрастните работници за работа с нови: машини, технологии, материали.

2.5. ДЕФИНИРАНЕ НА ДЕФИЦИТНИ ПРОФЕСИИ И СПЕЦИАЛНОСТИ В СЕКТОРА

В сектор „Дървообработваща и мебелна промишленост“ съществува проблем по отношение на дефицитните професии, специалности, работни места и компетенции. Основните причини за това се крият, от една страна, в неадекватната реакция на образователните институции от началото на промените, съвпадащо с обявяването на бранша за неприоритетен отрасъл. Анализът на изследването, проведено с въпросник (приложение 1) до собствениците на предприятия, членуващи в БКДМП, показва наличие на три групи професии и специалисти, които могат, макар и условно, да бъдат причислени към т.нар. дефицитни кадри.

Първата група обединява в себе си рутинните дейности и техните изпълнители – квалифицираните производствени работници. От изпълнителските кадри могат да се посочат като дефицитни само някои професии и то поради тяхната непривлекателност и ниско заплащане, а не поради липса на малкото и елементарни изискуеми компетенции.

Като цяло дефицитът на подобни кадри е с малко значение и тенденция на изчезване. Друг е въпросът, че с прогресивните техники и технологии, с усъвършенстване на процедурите и усложняване на дейностите, на тяхно място ще се появят други, но и това ще бъде преодолим проблем.

Втората група дефицитни специализирани кадри и компетенции са тези, които в момента се появяват и се очертава тяхната значимост да расте успоредно с тяхното все по-масово приложение. За тях все още няма създадени, или поне завършили випуски в системата на специализираното или общо професионално образование. Пример за такива специалности и кадри, необходими, но все още дефицитни са операторите на CNC машини. Като правило и тенденция, тези специалности са свързани с високи и разностранни компетенции и макар и плавно, броят на специалистите, които ги притежават се увеличава. Тази група дефицитни специалисти също е решим проблем и постепенно ще се насити, както по пътя на промените в образователните и квалификационни планове и програми, така и чрез набиране на опит.

Третата група дефицитни специалисти, професии и компетенции е тази на маркетинговите специалисти и в частност търговците. Причините за съществуването въобще на този дефицит са разнообразни. Част от тях се коренят в общоприетото, но неправилно разбиране, че добрите специалисти в класическите професии могат лесно да се адаптират и включат във всеки бранш. Класически пример за това са специалистите по маркетинг или човешки ресурси. Практиката, обаче, показва, че маркетингането и рекламата на бързооборотни стоки например, коренно се различава от това в сферата на мебелите, така и управлението на човешките ресурси в едно дървообработващо предприятие не може да се сравнява по мнозинството показатели от на пръв поглед същата проблематика в търговията.

Друга причина е все още **недостатъчното съответствие на потребностите на практиката с образователните планове и програми.**

На базата на изброеното до тук може да се направи изводът, че дефицитните кадри и компетенции не са много, но се отнасят до важни ръководни и експертни позиции. С известна условност към дефицитните кадри могат да се причислят и тези на средно мениджърски позиции като организатор производство, ръководители смяна, старши специалисти и пр. Те, обаче, могат и обикновено се „издигат” в резултат на опит, амбиция и желание за развитие „по места” в предприятията, в които работят.

Фиг. 24 РЕЗУЛТАТИ ОТ АНКЕТНО ПРОУЧВАНЕ ЗА ТРИТЕ НАЙ-ВАЖНИ ПРОФЕСИИ, ОТ КОИТО ПРЕДПРИЯТИЯТА ЩЕ ИМАТ НЕОБХОДИМОСТ ОТ ОБУЧЕН ПЕРСОНАЛ ПРЕЗ СЛЕДВАЩИТЕ ТРИ ГОДИНИ



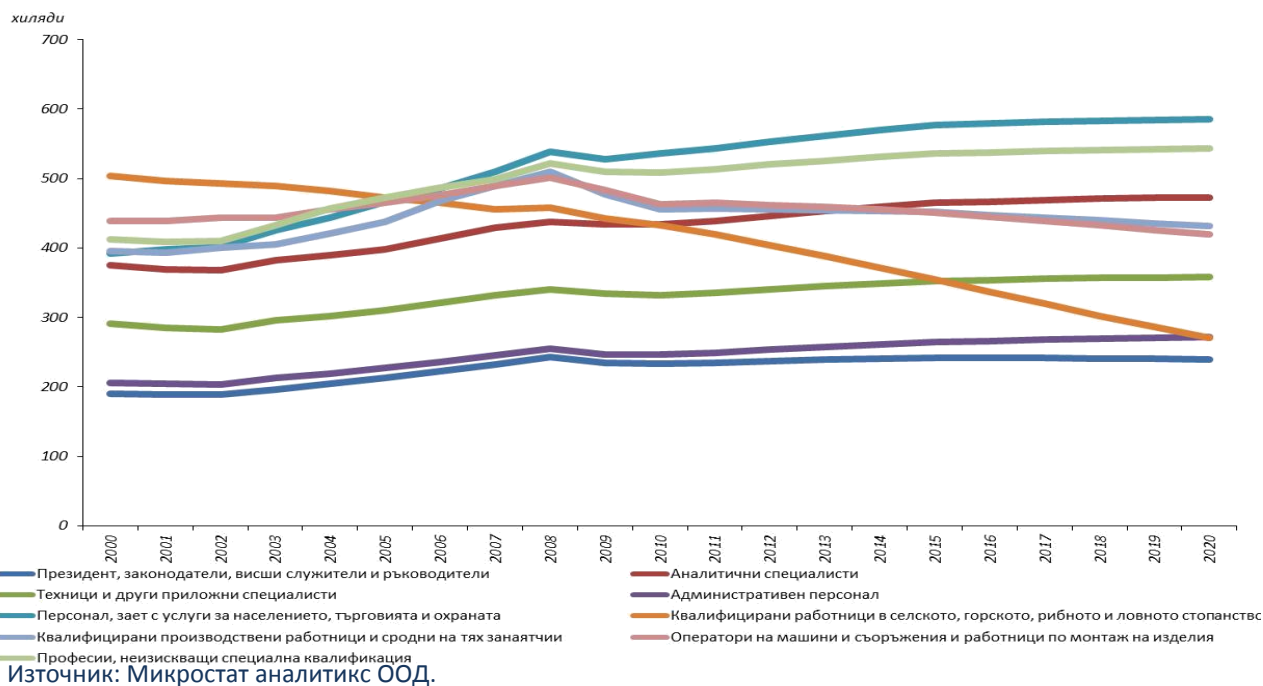
Данните са на база анкетно проучване направено сред 72 предприятия членове на БКДМП. Резултатите показват необходимост от допълнителна професионална квалификация както в производствения процес, така и в маркетинг и търговски отдел.

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

От направения анализ може да се изведе основният извод, че в сектор „Дървообработваща и мебелна промишленост” сериозен проблем по отношение на дефицит на кадри, специалности, професии и компетенции липсва. Доколкото такива проблеми съществуват, то те са преодолими и нямат силно негативно отражение върху работата на предприятията в отрасъла.

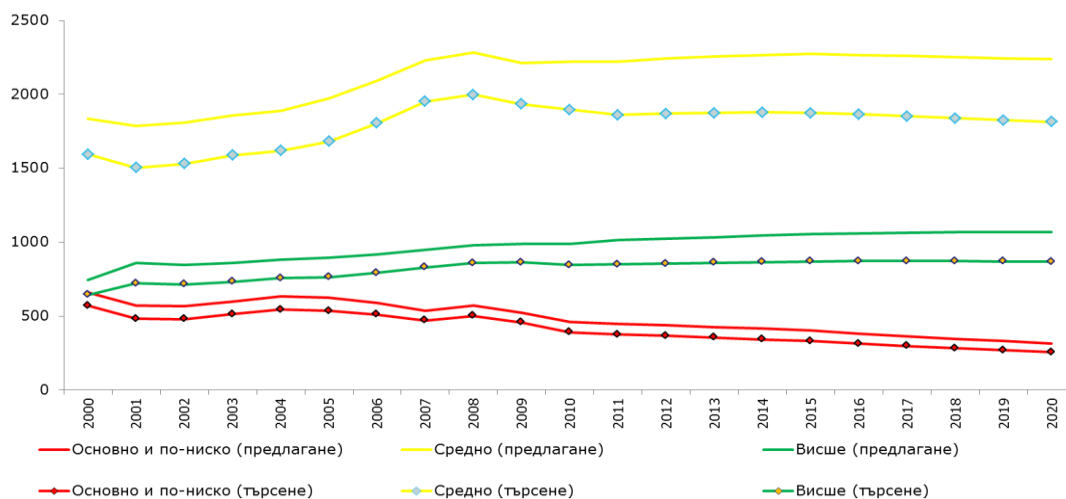
Това обаче далеч не означава, че няма дефицити в секторната политика по отношение на подготовката и развитието на кадрите. Те също са преодолими, но затова е нужна регулиращата и стимулираща роля на държавата и браншовите организации.

Фиг. 25 ТЕНДЕНЦИИ НА СТРУКТУРАТА НА ЗАЕТОСТТА ПО КЛАСОВЕ ПРОФЕСИИ



Фигурата представя хронологично тенденциите на структурата на заетостта, които се характеризират с достигнати най-високи стойности в периода 2007-2008 г. Прогнозните очаквания са, че като цяло нивата ще бъдат запазени и няма да се наблюдава съществена динамика.

Фиг. 26 ТЕНДЕНЦИИ В ТЪРСЕНЕТО И ПРЕДЛАГАНЕТО НА РАБОТНА СИЛА СПРЯМО ОБРАЗОВАТЕЛНИЯ ЦЕНЗ



Източник: Микростат аналитикс ООД.

Изводите, представени в графичен вид сочат към повишаване на интереса от страна на работодателите към търсене на персонал със средно образование или по-висок ценз. Очакванията са интересът към служители с основно образование да продължи да намалява.

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

Пример за управление на човешките ресурси в Учебно-опитно горско стопанство „Г. Ст. Аврамов” – с. Юндола

Учебно-опитно горско стопанство „Г. Ст. Аврамов” (УОГС) е разположено на прехода между планините Рила и Западни Родопи в с. Юндола, отстоящо на 15 км от Велинград. Горите на стопанството като източник на дървесина и други странични ползвания имат голямо значение за общината и областта. Териториално стопанството се числи към Регионално управление по горите – гр. Пазарджик, но поради учебните и опитните си функции, които изпълнява, то е пряко подчинено на Министерство на образованието, младежта и науката, респективно на Лесотехническия университет (ЛТУ).

На територията на учебното стопанство има няколко интересни исторически места, защитени местности и природни забележителности: „Юндола”, „Мальовица”, „Валявиците”, „Рогачица”, „Арапчал”, „Лалетата”, „Пашови скали” и „Седемте братя”.

През 80-те и 90-те години е извършено мащабно строителство на работилници, гаражи, навеси, складово стопанство, учебно-производствен цех по дървопреработване. Днес той е снабден с високотехнологично оборудване за фасониране на материали и направа на мебелни изделия.

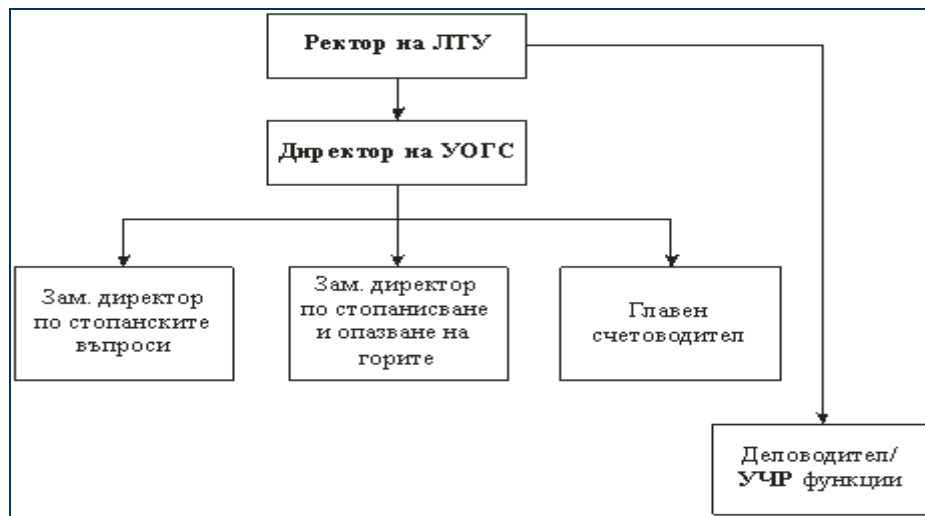
На територията на УОГС е изграден модерен учебно-научен комплекс, който предлага благоприятни битови условия и възможности за провеждане на квалифицирани учебни и научни занятия. Базата разполага със 180 легла, столова за 200 души, ресторант, фитнес зала, солариум, а също така и с четири учебни зали, които могат да се използват за конференции, съвещания, симпозиуми.

Стопанството разполага с добри запаси от дивеч, елен лопатар, муфлон, дива свиня, сърна, гривяк, които се намират основно в „Базата за интензивно стопанисване на дивеча”. Изградените ловно-стопански съоръжения и грижите за дивата фауна са предпоставка за успешно организиране и провеждане на ловен туризъм.

УОГС е обособено като звено на Лесотехническия университет с основна задача да служи като база за провеждане на учебния процес при производствени условия и водене на научноизследователската дейност на преподавателите.

Структурата на организацията е йерархична, тристепенна (фиг. 27). Звеното е на централно подчинение на ректора на ЛТУ (първо равнище), управлява се пряко от директора на УОГС (второ равнище), на когото са подчинени заместник-директорът по стопанските въпроси, заместник-директорът по стопанисване и опазване на горите и главният счетоводител (трето равнище). Директорът се назначава с конкурс, със заповед на ректора и с решение на Академичния съвет, а заместниците му – с конкурс и със заповед на ректора.

Фиг. 27 ОРГАНИЗАЦИОННА СТРУКТУРА НА УОГС



Общият списъчен персонал на стопанството е 145 души, които са наети на постоянен трудов договор. Всяка година за периода от 01.05 до 30.10 се наемат 15-20 сезонни работници за лесокултурна дейност и за работа в горския разсадник.

Управлението на човешките ресурси (УЧР) не е обособено като самостоятелна система или дейност. Функциите по УЧР се изпълняват солидарно от целия управленски състав. Администрирането им е задължение на деловодител, който съвместява управлението на кабинета на директора и поддържането на личните досиета на служителите и работниците.

Главната отговорност за всички функции по управление на човешките ресурси се носи от директора на стопанството. Заместник-главният счетоводител е ангажиран с изчисленията на заплащането и размера на възнагражденията на персонала.

Управлението на стопанството е подчинено на цялостната концепция за развитието на ЛПУ, на неговата стратегия и политики. УОГС не разполага със собствени писани визия, мисия и стратегии, както и с такива управленски документи по УЧР. Неписана стратегия на функцията по УЧР е „Непрекъснато подобряване на социално-икономическия статус на работещите в организацията”. Фирмената култура на стопанството е специфична и различна от университетската. За основни ценности са възприети: иновативността, подобряването на благосъстоянието и материалния статус на колектива, силна социална политика.

По отношение администрирането на дейността по УЧР може да се отбележи, че дейността е компютъризирана, като се използва самостоятелна система („Омекс”) за поддържане на личните досиета и за изчисляване на работните заплати, която захранва с информация счетоводната дейност. Тя не е интегрирана в цялостна система за управление, поддържа се от фирмата разработчик и се актуализира от нея в съответствие с промените в нормативната база.

Така например, личните досиета на служителите включват: договор за наемане на работа, всички длъжностни характеристики на лицето за заеманите от него позиции в течение на работата му в организацията, молба за назначаване, допълнително трудово споразумение, справки за отпуските.

При набирание на персонала стопанството изпитва дефицит от управленски, технически и административни кадри, като в същото време не среща затруднения с наемането на неквалифицирани работници за дърводобивната и лесокултурната дейност от околните села

Юндола, Пашово и Света Петка. Няма текучество на персонала, характерна е дългосрочната заетост.

Обучението на заетите не е подчинено на самостоятелно разработена система или процедура, не се разработват планове и програми. То се осъществява според конкретните потребности на практиката, например за дейностите в дърводобива. Обучението на административния персонал е насочено към използването на софтуерни продукти.

Заплащането и възнаграждаването на персонала е подчинено на Вътрешните правила за работната заплата в УОГС, които са базирани на тези за ЛТУ. Внедрява се съвременният принцип за заплащане, в зависимост от представянето.

Използват се писани правила за индексирание на работната заплата и определяне на бонусите. Например в цеха за дървообработване месечната норма за изпълнение е 300 м³, която се заплаща по 10 лв./м³, а произведеното над 300 – по 12 лв. Допълнителната сума се разпределя като бонус над основната заплата от прекия ръководител в зависимост от квалификацията. В рамките до 20% от основната заплата има индивидуално премиране, определящо се от директора според резултатите. Важен компонент на възнаграждаването са непреките непарични стимули – работни дрехи, униформено облекло на служителите, осигуряване на храна на ниски цени, служебен транспорт от местоработата до местоживеенето, преференциални тарифи за телефонни разговори, предоставяне на дървен материал и дърва за горене на персонала на ниски ценни; подпомагане на разходите за медицински услуги, ползване на общезитие.

За целите на заплащането се използва Оценяване на трудовото представяне. Осъществява се ежедневно наблюдение на дейността на работещите от страна на преките ръководители. (форма 76 за присъствие и първични документи: като приходно-разходни ордери, карнет-описи, сортиментни листа, количествено-стойностни сметки, протоколи, справки и други.)

Деловите комуникации не предполагат формализирано общуване. Доминира индивидуалното ежедневно непосредствено общуване с всеки от сто и петдесетте служители. Принципът на индивидуалния подход е доказал адекватността си в конкретните условия.

3.1. СТРАТЕГИИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕФИЦИТИТЕ В ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ

Успешното развитие на предприятията все повече зависи от качеството на работната сила, нейните умения и компетенции. Нивото на квалификацията и качеството на притежаваните от работната сила компетенции са пряко следствие от цялата система за професионално образование и обучение и зависят от нейната пригодност към непрекъснато изменящите се и повишаващи се изисквания на бизнеса и обществото като цяло.

За българските сектори „Дървообработване“ и „Производство на мебели“ от особена значимост е високото качество на професионалното образование и обучение на кадрите и постигането на съпоставимостта му с това на останалите държави членки на ЕС. Ето защо професионалното образование и обучение остава един от най-важните стратегически въпроси в сектора. Значимостта на темата се потвърждава и от резултатите от проведената анкета сред предприятия от сектор „Производство на мебели“. Повече от 61% от отговорилите на въпроса „Кои са най-важните пречки пред развитието на фирмата?“ посочват като основно

стратегическо предизвикателство проблемите, произтичащи от липсата на мотивирана и достатъчно квалифицирана работна сила, както сред технолози и монтажници, така и сред ръководните кадри, междинния мениджмънт и контрольорите на производството. Част от тях анализират по-задълбочено проблема и посочват като причини за него липсата на традиции и образователен потенциал за интериорни дизайнери и оператори на CNC машини – особено при по-сложните модели, прекъснатата връзка между професионалните училища и производствата и др. В същото време, повече от 55% от фирмите не извършват почти никаква квалификация на своите служители на което и да е ниво (работници, средно управление, висше управление).

Предприятията от сектора все още твърде рядко кандидатстват с проекти за обучение на кадрите, въпреки че Структурните фондове предоставят големи ресурси за това. Някои от тях споделят мнението, че нямат капацитет да се справят с подобни проекти, а други са обезкуражени от завишените изисквания спрямо фирмите или от невъзможността да задържат обучените в рамките на даден проект служители.

3.1.1. ПОЛИТИКИ И СИСТЕМИ НА УПРАВЛЕНИЕ, ЗАПЛАЩАНЕ И СТИМУЛИРАНЕ

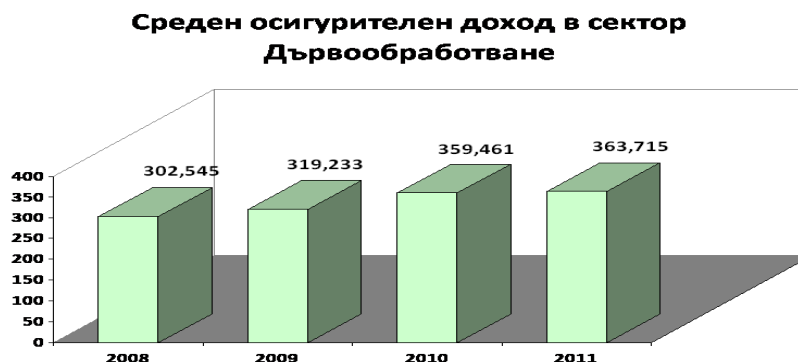
В периода 2008-2011 г. се наблюдава плавно покачване на средния осигурителен доход в сектор „Производство на мебели”.

Фиг. 28 Среден осигурителен доход в сектор „Производство на мебели”, 2008-2011 г.



Източник: НОИ.

Фиг. 29 Среден осигурителен доход за сектор „Дървообработване”, 2008-2011 г.

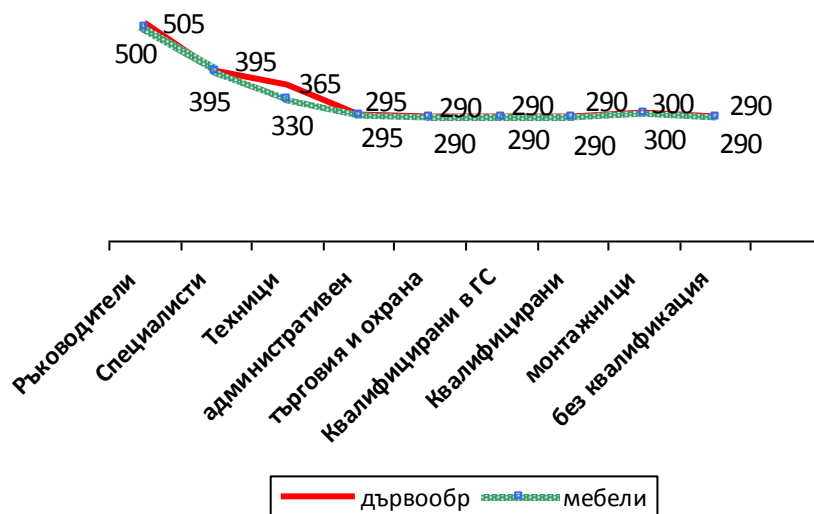


Източник: НОИ.

Заплащането в сектор „Дървообработване“ също е незадоволително. Въпреки относително изравнените със сектор „Производство на мебели“ средни доходи, тук повишаването на средния осигурителен доход за периода 2008-2011г. е едва 20%.

Според договорените минимални осигурителни доходи (МОД) през м. август 2012 г., за 2013 г. в код С16 увеличението е 5.1%, а за сектор С31 – 4.4%.

Фиг. 30 Минимален осигурителен доход за двата сектора, в сила от януари 2013 г.



МОД са изравнени в позициите: специалисти; помощен административен персонал; персонал, зает с услуга за населението, търговията и охраната; квалифицирани работници в селското, горското, ловното и рибното стопанство; квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии; машинни оператори и монтажници; професии, неизискващи специална квалификация. Несъществени разлики в полза на сектор „Дървообработване“ има в позициите ръководители и техници и приложни специалисти.

3.1.2. ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

За повишаване и непрекъснато поддържане на високо качество на човешките ресурси в секторите, в отговор на актуалните потребности са необходими обединените и целенасочени усилия от страна на всички заинтересовани страни на макро (държава), мезо и микрониво.

Инвестициите в развитието на човешки ресурси изискват съответно финансиране. Това финансиране би могло да се получи от Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси“. В приоритетни оси 2 „Повишаване на производителността и адаптивността на заетите“ и 3 „Подобряване на качеството на образованието и обучението в съответствие с потребностите на пазара на труда за изграждане на икономика, основана на знанието“ са предвидени средства за: подобряване квалификацията на заетите лица; укрепване на връзките между институциите за образование и обучение, научноизследователския сектор и бизнеса; подобряване на условията на труд на работното място и др.

Според резултатите от направената непредставителна анкета сред водещи предприятия в сектор „Дървообработваща и мебелна промишленост“, повече от 55% от тях не извършват

почти никаква квалификация на своите служители на което и да е ниво (работници, средно управление, висше управление).

Въпреки че образователната система предлага не малки възможности за обучение във всички професии, необходими за сектора (26 средни професионални училища, 3 висши училища и 84 лицензирани ЦПО, подготвящи кадри за двата сектора), качеството на професионалната подготовка на кадрите се оценява от предприятията като незадоволително.

Според мнението на водещи представители на мебелния бранш съществува диспропорция в предлагането на кадри в различните специалности. Например, кадрите в атрактивната за младите хора специалност „Интериорен дизайн” са повече от необходимото, от друга страна, недостатъчно са предлаганите на пазара на труда оператори на CNC машини, инженери и организатори на производството.

Голяма част от интервюираните представители на бизнеса изразяват мнението, че не е достатъчно застъпено стажуването в български предприятия и фирми от мебелната промишленост, а именно практиката би трябвало да представлява съществена част от подготовката на учениците и завършващите професионалните гимназии.

Според представители на обучаващите институции значителна част от учебните програми в професионалното образование са остарели както по отношение нивото на модерните технологии, така и в сравнение с прилаганите в други европейски страни.

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

За повишаване и непрекъснато поддържане на високо качество на човешките ресурси в сектори „Дървообработване” и „Производство на мебели” и в отговор на актуалните потребности на бранша е необходимо:

1. повишаване на ефективността на образователните системи чрез по-тясно сътрудничество между образователните институции, системи и политики;
2. насърчаване на сътрудничеството между ключовите заинтересовани страни на пазара на труда, в образованието и научноизследователските политики с цел разработването на среда и региони на обучение;
3. подкрепа за креативност и предприемачество;
4. подкрепа за мобилността на работниците, учениците и студентите чрез прилагане на Европейската квалификационна рамка;
5. съвместен анализ на пропуските в политиките за учене през целия живот и обмен на най-добри практики в прилагането им;
6. подобряване на координацията на междусекторната политика за справяне с демографските и миграционни предизвикателства;
7. разработване на програма за осигуряване на по-добри професионалисти за секторите чрез постоянен диалог между бизнеса и професионалните училища.

3.2. ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ

Системата на обучение като цяло има недостатъци, съществува диспропорция в предлагането на кадри от различните специалности и не отговаря в пълна степен на потребностите на бизнеса. Както е видно от таблица 19 само едно средно професионално училище предлага обучение по „Интериорен дизайн” и „Производство на врати и прозорци”, само три подготвят кадри по специалността „Дървообработване”. За сметка на това, съществуват прекалено много училища, предлагащи обучение по специалността „Производство на мебели”.

Представители на мебелните предприятия споделят, че се нуждаят от повече и по-добре подготвени инженери и организатори на производството, които биха помогнали да се подобри организацията в предприятията, като се съблюдават съвременните тенденции на развитие на технологично ниво и оттам – да се повишат производителността и качеството. Има недостиг също и на специалисти по поддръжката на машините. Във връзка с това биха могли да се предприемат мерки за усъвършенстването и насочването и към по-тясно сътрудничество между образователните институции и фирмите от бранша, така че предлаганите на пазара на труда специалисти да отговарят на нуждите на предприятията от сектора. Необходимо е също да се засилят практиките за стажуване и обмен на опит на млади специалисти в други страни от ЕС, като за това се използват възможностите на програми като ERASMUS и KOMENSKI.

Сериозен проблем на професионалното образование в сектора е липсата на единна система за измерване и оценка на неговото състояние и качеството на подготовка на учениците. Не се събира и предоставя систематизирана информация за реализацията на завършилите професионалните училища, за да може да се преценят качеството и ефективността на обучението и да се направят надеждни международни сравнения. Във връзка с това биха могли да се предложат за обсъждане индикатори – като първоначален опит за разработването на единна система за мониторинг на състоянието и напредъка на образователна система в областта на сектори „Производство на мебели” и „Дървообработване”.

Друг проблем, който бе идентифициран и от преподаватели, и от представителите на бизнеса е, че значителна част от учебните програми в професионалното образование са остарели както по отношение нивото на модерните технологии, така и в сравнение с прилаганите в други европейски страни. В тях се поставя акцент върху получаването и запаметяването на информация, вместо върху формирането на практически знания, умения и компетенции. Така те не са в състояние да подготвят учениците за съвременните изисквания на динамичния пазар на труда.

Недостатъчно е застъпено стажуването в български предприятия от мебелната и дървообработващата промишленост, представляващо съществена част от подготовката и професионалната реализация на завършващите професионалните гимназии. Това са утвърдени форми на професионално обучение в европейските страни и техният опит в това отношение е показателен за ефективността на този тип практическо обучение и реализация. В България все още липсва стимулираща бизнеса нормативна база, която да регламентира и насърчи ефективното провеждане на стажовете и практиките на учениците.

Понастоящем значителна част от учениците, завършващи професионални училища по дървообработване, се нуждаят от допълнителна подготовка, за да се справят адекватно с трудовите задължения. Допълнителна пречка е и липсата на ефективно действаща система за

производствена практика, стажуване и чиракуване извън училището. Професионалната подготовка се провежда предимно в училищата, които в преобладаващата си част са недостатъчно или неподходящо оборудвани. Въпреки че, според учителите практическите форми на обучение имат много добър образователен потенциал, а учениците проявяват засилен интерес към тях, **реалното участие на младежите в практически форми на професионално обучение е ограничено.**

Същевременно голяма част от интервюираните представители на бизнеса изразяват мнението, че в настоящата си форма стажовете и практиките до голяма степен се провеждат формално и са неефективни. Констатира се и несъответствия между интереса на учениците и реалните възможности за приложение на наученото чрез провежданите стажове и практики в желани от тях фирми и организации. Това създава напрежение, което може съществено да намали интереса към професиите в мебелния и дървообработващия сектори и да окаже негативно въздействие върху мотивацията на учениците.

Голяма част от описаните проблеми биха могли да се решат чрез засилване на връзките на предприятията от мебелната и дървообработващата промишленост с образователните структури и подобряване на сътрудничеството на браншовата организация с Министерството на образованието, младежта и науката с цел промяна на образователната система. По места съществуват примери на приемане на стажанти от горните курсове на професионалните гимназии (например, ежегодно 50 гимназисти от ПГ във Велинград биват приемани на практика във фабрика „Братя Коцеви”), но те са все още твърде малко. Нужно е да се засили практиката на стажуване на младите специалисти в предприятията от бранша.

Като цяло има необходимост от усъвършенстване на българската образователна система по такъв начин, че да формира кадри с по-добра професионална подготовка и в съответствие с нуждите на фирмите от двата сектора.

Основни изводи и тенденции, вкл. препоръки към професионалното обучение

Като обобщение на пропуските и проблемите в образователната система може да се посочи:

1. Качеството на професионалната подготовка не отговаря на нуждите на предприятията.
2. Значителна част от учебните програми в професионалното образование са остарели по отношение нивото на модерните технологии.
3. Съществува дисбаланс в съотношението теория – практика в обучителните програми.
4. Остаряла е материално – техническа база на професионалните училища.
5. Предлагането на кадри не е балансирано и не отговаря на потребностите – в някои специалности е по-голямо, а в други – недостатъчно. Недостатъчен е и броят на обучения среден управленски персонал – инженери, технолози, окачествители, бригадири.
6. Липсва мотивация у младите хора за започване на работа и професионално развитие в секторите „Производство на мебели” и „Дървообработване”.

7. Не е налице единна система за измерване и оценка на състоянието и качеството на подготовка на учениците.
8. Липсва сътрудничество и диалог между образователните институции и фирмите от бранша.
9. Реалното участие на младежите в практически форми на професионално обучение е ограничено.
10. Липсва достатъчно добра законова регламентация на производствените практики/стажуването.

Във връзка с преодоляване на изброените проблеми могат да се формулират конкретни направления и предложения за тяхното разрешаване:

1. Повишаване на качеството на професионално образование. Целта е в дългосрочен план да се постигне осъвременяване и усъвършенстване на професионалното образование и обучение в мебелния и дървообработващия бранш, да бъдат подобрени резултатите и привлекателността на учебните заведения, подготвящи кадри за тези сектори и да бъде повишено цялостното качество на всички равнища на образование и обучение, като се насърчава студентската и стажантската мобилност и се подобрят възможностите за реализация на младите хора.

Предложенията за действия на микро ниво:

- осигуряване на възможност за повишаване квалификацията на учители/преподаватели по професионална подготовка във водещи предприятия от сектора;
- разширяване на достъпа на заетите в сектора лица до продължаващо професионалното обучение и учене през целия живот.

Предложенията за действия на мезо ниво:

- отправяне на аргументирани предложения към НАПОО и МОМН за промяна в списъка на професиите и специалностите в средното и висше образование при доказана необходимост;
- участие в актуализирането на учебните планове и програми в съответствие с изискванията на перспективните производства в сектора;
- стимулиране сформиранието на партньорства и инициране на проекти по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, програми на ЕС за сектора на национално, регионално и местно ниво.

Предложенията за действия на макро ниво:

- Актуализиране на учебните планове и програми за професии и специалности от средното и висше образование и продължаващото обучение в съответствие с развитието на новите технологии и изискванията на перспективните производства в секторите.
- Разработване и въвеждане на система за валидиране на образователен опит (сертифициране на компетенции, знания и умения, получени чрез неформално и самостоятелно учене в бранша).
- Разработване на модел за външна оценка (независима от образователната система) на доставчиците на обучителни услуги за качеството на предлаганото обучение и

квалификация. Номиниране на най-добрите (рейтинг) и публикуване списъка на интернет страницата на браншовата камара – БКДМП.

- Постоянна квалификация на учителите и преподавателите по професионална подготовка във водещи фирми от бранша.
- Усъвършенстване на системата за професионално ориентиране, информиране и кариерно развитие.

Препоръки към Министерството на финансите:

- промяна във финансовата рамка на образователните институции:
 - осигуряване на ежегодни финансови средства за закупуване на нови машини и техника, предназначени целево за нуждите на практическото обучение на обучаващите институции;
 - двукратно увеличаване на годишната издръжка на един обучаем.
- подобряване на системата от финансови стимули за мотивиране на работодателите да инвестират в обучението на собствен персонал.

2. Постоянен диалог между бизнеса и професионалните училища. Целта е поддържането на ефективен диалог и сътрудничество между обучаващите институции и останалите заинтересовани страни от сектора с оглед изпълнението на гъвкава секторна политика за квалификация и професионално обучение през целия живот.

Предложения за действие на микро-ниво:

- активно включване на представители на бранша в: разработване на политики, стратегии, дейности за ППО и учене през целия живот на национално, регионално и месно ниво; разработване на национални изпитни програми по професии от бранша; провеждане на държавни изпити за придобиване на професионална квалификация по професии и специалности;
- предоставяне на работни места в местни предприятия от бранша за провеждане на стажове и производствена практика в конкретни производствени условия; осигуряване на наставници за обучение на конкретно работно място;
- пряко участие на работодатели от бранша в представяне на професията на различните фази на образование и обучение – начално професионално ориентиране и информиране в основното училище, в университети, професионални училища, ПГ, професионални колежи, ЦПО и центрове за информация и професионално ориентиране;
- осигуряване на почасова трудова заетост за младежи, продължаващи образованието си, прилагане на инструмента временен трудов договор;
- активизиране на дейностите в бранша по професионално обучение (вкл. преквалификация) на работното място с оглед повишаване на адаптивността на по-възрастните работници за работа с нови: машини, технологии, материали.

Предложения за действие на мезо-ниво:

- сключване на Меморандум за хоризонтално сътрудничество между НАПОО и БКДМП и отчитане на становищата и мненията на директорите на професионалните гимназии при разработването на политики, стратегии и дейности на браншовата камара за ПОО – с оглед подобряване на секторните механизми за координация и

сътрудничество на институциите и организациите, имащи отношение към професионалното образование, обучение и ориентиране;

- номиниране на представители от бранша за експертно подпомагане дейностите в НАПОО с участието си като членове на: експертни комисии по професионални направления; работни групи за разработване на ДОИ за придобиване на квалификация по професии, обслужващи сектора и актуализиране на съществуващите; експертни групи по оценяване на лицензионни процедури и провеждане на външен контрол за оценка качеството на предлаганите обучения и квалификации;
- информиране за последните тенденции в развитието на отрасъла и потребностите от нови професионални компетенции на човешкия потенциал чрез интернет страницата на БКДМП;
- провеждане на редовно допитване до фирмите относно нуждите им от квалифициран персонал; анализиране на състоянието на професионалната квалификация на работната сила в сектора; създаване и постоянно актуализиране на база данни за необходимия квалифициран персонал;
- създаване на условия за трансфер на ноу-хау между сектора (фирмите), университетите, училищата и центровете за професионално обучение с цел развитие на човешкия потенциал;
- създаване на трудова борса между университетите, професионалните гимназии, ЦПО и предприятията;
- инициране на национална кампания за повишаване на престижа на професиите от бранша сред младите хора.

Предложения за действие на макро-ниво:

- разработване на Наредба за практическото обучение на ученици/студенти, провеждано в производствени предприятия и на
- разработване на Наредба за наставниците на ученици/студенти по време на практическото обучение, провеждано във фирми и производствени предприятия;
- подобряване на механизмите за отчитане мнението на бранша и директорите на обучаващите институции при провеждането на съгласувателни процедури, създаване на Работна група (Консултативен съвет), включваща представители на браншови организации и фирми от сектори „Производство на мебели“ и „Дървообработване“, която да участва в съгласувателни процедури за: промени в списъците на професиите и специалностите от средното и висше образование; утвърждаване на нови професии и специалности; съгласуване на разработени ДОИ.

3. Създаване на Център за обучение и трансфер на ноу-хау. Основна цел на инициативата е създаването на Национален център за обучение и трансфер на ноу-хау до началото на 2014 г. със следните основни сфери на дейност:

- професионално обучение на кадри за бранша и информационни услуги (например, за мотивиране и привличане на млади хора, за професионално ориентиране и кариерно развитие, и др.);
- организиране на семинари (за информиране относно възможности за финансиране, запознаване с международно признати стандарти, като системи за управление на

качеството, за управление на околната среда, за управление на здравословни и безопасни условия на труд, за социална отговорност).

Чрез центъра ще се търси повишаване и непрекъснато поддържане на високо качество на човешките ресурси в сектори „Производство на мебели“ и „Дървообработване“; повишаване на степента на познаване и прилагане на международно признатите стандарти (Европейските директиви и основните норми) и принципите за социално отговорно поведение от фирмите в сектора; засилване на участието на фирмите от сектора в усвояването на европейските фондове.

Предложения за действие на мезо-ниво:

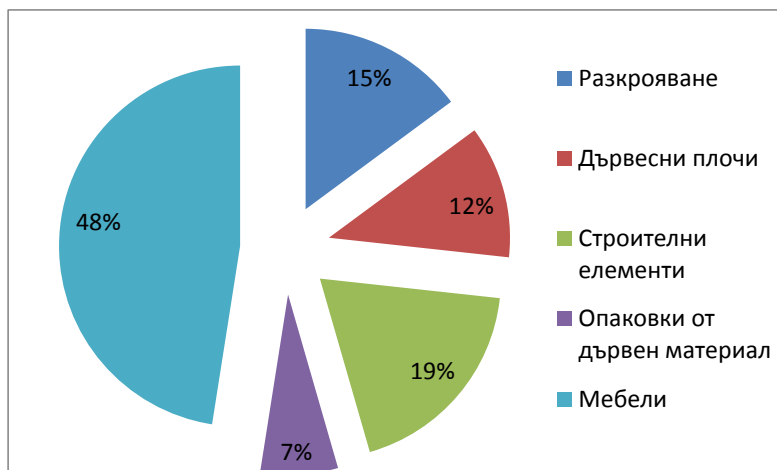
- Разработване на проект на концепция за изграждане на Национален център за обучение и трансфер на ноу-хау. Той следва да очертае:
 - профил на центъра за обучение и трансфер на ноу-хау: информационни, технически и консултантски услуги, социални одити, продължителност и организация на обучението, целеви групи, както и сферите и темите на обучение;
 - механизъм за включване на фирмите от сектора и обучаващите и сертифициращи институции;
 - организационен аспект: необходими човешки ресурси и оборудване, място;
 - финансов аспект: оценка на инвестициите, оперативни разходи и дейности, генериращи приходи.
- Разработване на програма за обучителни курсове и семинари за периода 2013-2014, с фокус върху следните сфери:
 - повишаване на производителността;
 - подобряване на организацията на производството;
 - контрол на качеството и застраховане (производствен процес, материали);
 - СУК и други международно признати стандарти;
 - оползотворяване на отпадъците от производството.
- Идентифициране и избор на подходящи лектори (сформиране на екип от лектори).
- Идентифициране и подбор на компетентни експерти за предоставяне на технически, консултантски и сертификационни услуги (сформиране на екип от консултанти).
- Осигуряване на необходимата обучителна инфраструктура.
- Изграждане на партньорска обучителна мрежа за практическо обучение (Професионални гимназии и колежи).
- Разработване на бизнес план (бюджет) на центъра.
- Детайлно описание на най-подходящата форма за проверка на знанията на работещите в сектора (както за клиентите, които заплащат за услугата, така и за обучаващите организации).
- Разработване на проектопредложения за по-нататъшното развитие и оборудване на центъра, с което да се кандидатства за финансова подкрепа от структурните фондове на ЕС – ОП „Развитие на човешките ресурси“ и ОП „Конкурентоспособност“.

Раздел 4. МЯСТО НА СЕКТОРА В ИКОНОМИКАТА НА ЕВРОПА

Дърводобивната, дървопреработващата и мебелната промишленост е основен работодател в редица държави членки на Европейския съюз и е сред трите водещи индустрии в Австрия, Финландия, Португалия и Швеция. Осигурява работа на повече от 2 милиона души в ЕС. Предприятията от индустрията често се намират в отдалечени, по-малко индустриализирани или развити райони и имат важен принос към развитието на икономиката в селските райони, както и изключително ключова роля за развитието на екологична икономика.

Дървопреработващата промишленост е диверсифицирана и обхваща широк спектър от дейности – от разкрояване, рендосване и импрегниране на дървен материал, производство на фурнир и дървесни плочи, сглобени паркетни плочи, дограма и други изделия от дървен материал за строителството, опаковки от дървен материал до производство на мебели за офиси и магазини, кухненски мебели, матраци и дюшеци др. Това е индустрия на малките и средни предприятия. Изключение правят само няколко големи подсектори и групи предприятия, обикновено в областта на преработката на иглолистна дървесина, производството на панели и паркетни, които оперират на европейско ниво или в световен мащаб. В дървопреработващата промишленост на ЕС действат около 172 хил. предприятия⁴, а в мебелната – 120 хил. Заетите лица са над 2 млн. души, а оборотът на предприятията надхвърля 198 млрд. EUR. Производството на мебели генерира близо половината от този оборот. След него се нареждат производството на елементи за строителството (19.3%), дъскорезната промишленост (13.9%) и производството на панели (9.2%).

Фиг. 31 СТРУКТУРА НА ПОДСЕКТОРИТЕ В СЕКТОР „ДЪРВОДОБИВ, ПРАБОТКА НА ДЪРВЕСИНА И ПРОИЗВОДСТВО НА МЕБЕЛИ” В ЗАВИСИМОСТ ОТ ПРОИЗВЕДЕНАТА ПРОДУКЦИЯ ПРЕЗ 2009 Г.



Източник: Евростат.

51% от работните места в сектора са в производството на мебели. По страни най-много работни места в сектора осигурява Италия – почти 365 хил., следвана от Полша, Германия, Испания и Великобритания. Работещите в дървообработването представляват 34% от общия брой на заетите.

⁴ Основните данни, които са използвани в раздел 4 на анализа са с източник Евростат. Във всички останали случаи източникът изрично е посочен.

Тъй като използва предимно естествена възобновяема суровина (дървесина) и е доказал своята устойчивост, секторът играе водеща роля за развитието на екологична икономика, която е една от големите цели на ЕС за в бъдеще. Горите са огромен ресурс в световен мащаб. Те покриват почти 30% от общата земна повърхност. Европейските гори, които представляват само 5% от тази област⁵, са най-интензивно управляваните в света и предоставят 12% от сечите на дървесина и 23% от промишлената обла дървесина. Продуктите на европейския сектор на дърводобива представлява приблизително 25% от промишленото производство на дървени продукти, които представляват почти 30% от производството на дървесни плоскости, хартия и картон. Въпреки нарастващото търсене на горски ресурси, ЕС се превърна в нетен износител на горски продукти, едновременно с разширяване на горите в Европа.

Горите в ЕС представляват 44% от земната площ на Европа и се разширяват средногодишно с нетна площ от над 510 хил. хектара. Общият обем на дървесната маса е 20 млрд. куб. м, като едва 64% от нетния годишен прираст се добиват. Така нетното годишно увеличение на дървесната маса в ЕС се оценява на 650 млрд. куб. м. От тази гледна точка, горските ресурси се превръщат в един възобновяем и безкраен източник. Секторът използва дървесина, която представлява естествена възобновяема суровина и следователно има водеща роля за развитието на екологична икономика.

Концепцията за устойчиво развитие и управление на горите е дефинирана още през 1993 г. в Хелзинки на общоевропейската конференция на министрите за опазване на горите в Европа: „Устойчиво управление означава стопанисването и използването на гори и земи от горския фонд по такъв начин и със скорост, която поддържа биологичното им разнообразие, производителността, регенерация на капацитет, жизненост и потенциалът им да изпълняват, сега и в бъдеще, подходящи екологични, икономически и социални функции на местно, национално и глобално ниво, както и че не причинява вреда на други екосистеми”.⁶

Достоверната информация и внимателното планиране са изключително важни за устойчивото управление на горите. Горите в Европа се управляват преобладаващо като екосистеми, като вземат под внимание както икономическите ползи, така и екологичните ценности. Устойчивото управление на горите се съобразява с редица фактори, включително изменението на климата, въздушните примеси, промените в земеползването, защита на биологичното разнообразие, производството на дървен материал, водните ресурси и др.

От началото на 90-те години на миналия век, сертифицирането на горите набира все по-голяма популярност. Към средата на 2004 г., сертифицираните гори в световен мащаб са близо 180 млн. хектара, или от около 700 млн хектара гори, които активно се управляват за добив на дървесина и недървесни продукти, 25% са сертифицирани. Около 45% от сертифицираните гори в света (почти 80 милиона хектара) са в Европа и 96% от сертифицираните гори в Европа са на територията на ЕС-25 като представляват 75 милиона хектара или почти половината от всички гори в ЕС-25.

Независимо, че редица страни от ЕС разработват свои собствени национални стандарти за устойчиво ползване на горите, повечето приемат принципите на глобални системи за съответствие с устойчиво развитие на горите като PEFC⁷ или FSC⁸, които са разработени в

⁵ По данни на ЕК

⁶ Решение Н1 на Министерска конференция за опазване на горите в Европа – Хелзинки, 1993.

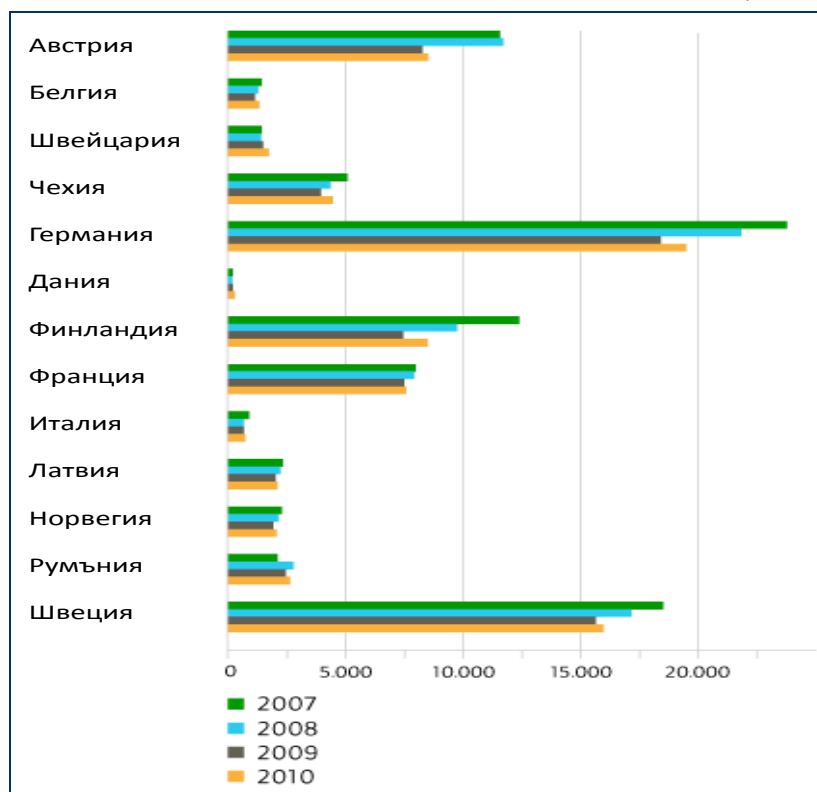
⁷ Program for endorsement forest certification (Програма за подпомагане на горската сертификация.

⁸ Forest Stewardship Council – FSC (Съвет за стопанисване на горите).

сътрудничество с WWF.⁹ Въпреки, че сертифицирането е само една мярка за устойчивост, потребителите на дървесина от европейските страни могат да бъдат с голяма степен на сигурност спокойни относно екологичните качества на своя продукт. По принцип над 90% от потреблението на европейска дървесина се получава от гори в Европа, които са характеризирани като „общо стабилни, добре управлявани и в процес на производство на излишък“.

Основните потребители на дърводобивната промишленост са строителството, мебелната промишленост и производство на палети и опаковъчната промишленост.

Фиг. 32 Производство на рязан дървен материал в някои страни от ЕС (2007-2010 г.), куб. м



Източник: PRODPOM на Евростат.

Резултатите на дърводобивната и дървообработващата промишленост, включително на мебелната промишленост, са силно зависими от производството и работата на строителната индустрия. Преобладаващата част от продуктите, произвеждани от европейската дърводобивна и дървопреработваща индустрия намират своето място в строителството в структурни и неструктурни приложения, както и за декоративни цели, включително като мебели. От тази гледна точка дърводобивната и дървопреработващата промишленост имат значителен принос в строителната промишленост, която средно представлява около 12-14% от БВП на страните членки на ЕС.

Като цяло Европа остава най-големия в света производител на мебели, но през последните години вносът се увеличава постепенно и през 2011 г. нараства с почти 20%. Мебелната промишленост е основен потребител на дървесни плоскости, използвани заедно с дървени фурнири, както и на дървесина, особено твърда. Поради това развитието на дърводобивния и

⁹ Световен фонд за дива природа (на английски: World Wide Fund for Nature; WWF) (преди "World Wildlife Fund").

переработващ сектор в европейската икономика е тясно свързан със сектора на производство на мебели.

Производство на плоскости от дървен материал достига приблизително 300 млн. броя годишно в Европа, като 20-25% от общото потребление на дървесина се използва за дървесни плочи и опаковки от дървен материал.

Секторът „Дървопреработваща и мебелна промишленост“ среща все по-голяма и нарастваща конкуренция от секторите на възобновяемата енергия, специално в областта на достъпа до дървесина. Противоречията са в областта на нарастващите субсидии за сектора на възобновяемите енергийни източници и други мерки за насърчаване използването на биомаса. Други проблеми и трудности секторът среща по отношение на научните изследвания, инвестициите, обучението и привличането на млади работници и служители.

Според общоевропейското проучване „EUwood“¹⁰ се прогнозира потреблението на дървесина за целите на производството на енергия да нарасне от 346 млн. плътни куб. м през 2010 г. на 573 млн. куб. м през 2020 г. с възможност да достигне 752 млн. куб. м през 2030 г. Препоръчително е извършването на задълбочено проучване на ниво ЕС по отношение на снабдяването с дървесни суровини на секторите, свързани с горското стопанство и енергията от възобновяеми източници и осигуряване на балансиран подход.

Общеевропейското законодателство в областта на изменението на климата и насърчаването на използването на възобновяемите енергийни източници оказва противоречиво въздействие върху общата наличност на дървесина, която е суровината на изследвания отрасъл. Изпълнението на ангажиментите в областта на климата и някои от използваните схеми за субсидиране на производство на енергия от възобновяеми източници правят прякото изгаряне на дървесината по-изгодно вместо използването ѝ за производството на продукти. Съответно тези факти оказват въздействие върху доставките на дървесина за предприятията в сектори „Дървопреработване“ и „Производството на мебели“, както и върху общата им конкурентоспособност и рентабилност.

Според данни на Европейската конфедерация на предприятията в отрасъла на дървообработването добавената стойност в сектора е 1044 EUR на тон суха дървесина срещу 118 EUR на тон дървесина, използвана за биоенергия. Значима е разликата в показателите и в областта на заетостта: в отрасъла на дървопреработването и мебелите се генерират 54 човекочаса на тон суха дървесина срещу 2 човекочаса в сектора на бionenергията.

Дървопреработващата и мебелна промишленост в продължение на няколко десетилетия допринасят за устойчивото използване на енергията от природни ресурси, което е важен аспект и принос за намаляване на последиците от изменението на климата. Съществени икономии на енергия са постигнати и се постигат чрез инвестиции в съвременни технологии, оборудване и процеси с допълнителен акцент върху използването на енергия, произвеждана от биомаса, която не подлежи и не може да се рециклира. Така над ¾ от енергията, която се използва при производството на продукти от дървесина, е произведена от възстановена дървесина и дървесни остатъци.

Секторът има нужда от работници и служители, които да притежават най-актуални умения и да са подготвени да работят с напредничавите и новаторски технологии. По-широкото

¹⁰ „Real potential for changes in growth and use of EU forests. EUwood“ („Реален потенциал за промени в растежа и използването на горите в ЕС. Дървесината в ЕС“). Глава 3.5 „Бъдещо търсене на енергията, произведена от дървесина“.

използване на дървесината в строителството може да предостави решение за икономически ефективно подобряване на енергийните характеристики на сградите, имайки предвид, че сградите имат дял от 40% от енергопотреблението и 36% от емисиите на CO₂ в ЕС. Допълнителен аргумент в тази посока са резултатите от редица международни научни изследвания, които установяват, че емисиите на парникови газове при сградите с дървена конструкция са по-ниски съответно с 26% и 31% в сравнение със сградите със стоманена и бетонна конструкция. Изграждането на екологосъобразни сгради чрез използване на щадящи околната среда и ефективни от гледна точка на ресурсите структури и процеси през жизнения цикъл на сградата, включително периода на експлоатация от проектирането до строителството, експлоатацията, поддръжката, реновирането и събарянето е от важно значение. Отсъствието на подходяща политика на национално и регионално ниво, липсата на подходящо образование, обучение и умения са едни от най-важните пречки пред по-широкото използване на дървесина в строителството. Например, някои от тези свързани с дървопреработването ключови професионални сфери са строителните инженери, архитектите и др.

Друго предизвикателство пред дървопреработващата и мебелната промишленост е нарастващата конкуренция в глобален аспект. Увеличава се натискът от страни с ниски производствени разходи, каквито например са някои от азиатските страни, не само за потребителски продукти, но и за шперплат. Външните влияния и фактори на риск са глобализацията на пазарите, ускорения темп на технологично развитие, последиците на трудно отшумяващата световна финансова криза. В тази връзка предизвикателство пред сектора са пенсионните планове, по-ниската от средното равнище степен на образование на работната сила, възможността и способността за привличане и задържане на работната сила, включително млади работници, както и изискванията за обновяване и повишаване на уменията. Общата за ЕС-27 тенденция за застаряване на населението и работната сила не подминава и изследвания сектор. В сектора се усеща липса на работници и служители с актуални умения и обучение за работа с водещи и актуални технологии и процеси на производство.

Основни изводи и тенденции за сектора

Секторът „Дървопреработваща и мебелна промишленост” е движеща сила на световната икономика с принос за развитието на селските райони и с ключово значение за развитието на екологична икономика и диверсифицирана промишленост от малките и средни предприятия.

Около 45% от сертифицираните за устойчиво развитие и управление гори в света (почти 80 млн. хектара) са в Европа и 96% от сертифицираните гори в Европа са на територията на ЕС-25.

Основните потребители на дърводобивната промишленост са строителството, мебелната промишленост и производство на плочи и опаковки от дървен материал.

Увеличава се конкуренцията на дървообработващата и мебелната промишленост за достъп до дървесина и биомаса, която се използва от секторите на възобновяемата енергия.

Използването на дървесината в строителството е икономически ефективно решение за подобряване на енергийните и екологични характеристики на сградите. Пречки в тази област са недостатъчно добре развитите политики на национално и регионално ниво и липсата на подходящо образование и квалификация не само в сектора за производство на дървесина, но и в свързани с нея професионални сфери.

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

Горите са един от основните ресурси на страната. Повече от една трета от територията ѝ е заета от тях. Без добре работещ и конкурентоспособен дървообработващ отрасъл България пропуска добри възможности за добавяне на стойност, за генериране на приходи и осигуряване на заетост.

Силно може да се вярва, че горите и дървесината са бъдещето на България. В Австрия например, която е сравнима с България по отношение на горски площи, население и територия, дървообработващият и мебелният сектор са най-големият източник на чуждестранни приходи, наред с туризма. Стойността на годишното производство в Австрия е 5 млрд. EUR. България генерира приходи от едва 880 млн. EUR. Страната ни има годишен прираст от почти 15 млн. куб. м. дървесина, а използва едва 5 млн. куб. м.

Това показва възможностите, които могат да се използват, ако се прилага адекватна политика за развитие. На тази основа може да се предложи да се реализират следните приоритетни мерки:

1. Ефективно и резултатно използване на средствата от ЕС. Необходима е по-ефективна и практически ориентирана към МСП политика за управление на средствата от ЕС. Във връзка с това се предлага:

- непрекъснатата възможност за кандидатстване за средства от ЕС чрез отворени конкурси през цялата година с няколко крайни срока за приемане на документи, особено в рамките на ОП „Повишаване на конкурентоспособността на българската икономика”, ОП „Развитие на човешките ресурси” и „Програма за развитие на селските райони”;
- предоставяне на професионална подкрепа от експерти на Изпълнителната агенция за насърчаване на малките и средните предприятия (ИАНМСП) при приемането на проектните предложения с цел да се ограничи отхвърлянето им поради технически съображения и формални неточности;
- да се допуска възстановяването на разходите за консултантски услуги при разработването на проекта (формуляр за кандидатстване, бюджет, съпътстващи документи, изготвяне на инвестиционни и технически проекти), както и последващите разходи за консултантски услуги, свързани с управление и отчитане на проекта;
- да се гарантира значителна част от средствата за техническа помощ по всички програми да се използват за създаване и развиване на капацитета и уменията на потенциални кандидати и бенефициенти, в частност на МСП;
- да се изготви специална програма за подкрепа на браншовите организации, чрез която да се осигури финансиране за оказване на консултантска подкрепа за кандидатстващите предприятия чрез свои и привлечени експерти;
- облекчаване на процедурите за получаване на авансови плащания и увеличаване на процента на тези плащания от 20% на 50%;
- осигуряване на достъп до финансиране по ОП „Конкурентоспособност” за предприятията, които се занимават с дърводобив, изграждане и поддържане на горска инфраструктура и други подобни услуги.

Може да се счита, че кооперирането и клъстерите са отлична възможност за повишаване на конкурентоспособността на доминирания от МСП сектори на вътрешния и международния пазар. Високо се оценява фактът, че ОП „Конкурентоспособност“ предвижда да отвори схема за финансиране на подобни инициативи. Европейските и националните насърчителни програми за коопериране, клъстери, иновации и работа в мрежи трябва да предоставят честен, равен и отворен достъп до финансиране за всички инициативи, без значение дали са възникнали наскоро или имат по-дълга история.

2. Насърчаване на износа. Секторът „Дървообработваща и мебелна промишленост“ допринася за положителния търговски баланс. През 2009 г. за първи път през последните 10 години търговският баланс в сектора е отрицателен. Подкрепата от страна на ИАНМСП за участие в международни изложения до момента е високо оценена. Предлага се да се увеличи финансирането за такива програми. За постигане на по-висока ефикасност е нужно браншовите организации да организират и съпровождат участието на предприятия от съответния бранш в конкретни изложения, въз основа на договор с ИАНМСП с регламентирани задължения, средства за изпълнение и очакван резултат.

3. Популяризиране на дървесината на всички нива. Дървесината е едновременно и суровина, и възобновяем енергиен източник. Ето защо използването ѝ трябва да бъде насърчавано на всички нива – енергия, производство, строителство и други. Затова се предлага да се създаде инициатива „За дървесината“, подобно на модела в Австрия („Pro Holz“). Тази инициатива може да се финансира, например като се предвидят отчисления от 0.2 лв. на продаден куб. м. обла дървесина и по 0.4 лв. от продаден куб. м. бичена дървесина и с тях да се образува револвиращ фонд. Той трябва да се използва за маркетингови и рекламни инициативи на всички нива, както и за засилване на научния капацитет, развойната дейност, иновациите, имиджови и информационни кампании за използването на дървесината, коопериране и работа в мрежи.

Държавата трябва да създаде фонд за целенасочено насърчаване на отрасъла по отношение на засилване на научния капацитет, създаване на Център за трансфер на ноу-хау и технологии, който трябва да се управлява и съфинансира от чуждестранната промишленост, браншовата камара и самата държава.

Горска политика. България има своя Стратегия за развитие на горите. Държавата като собственик на около 80% от ресурсите носи най-голямата отговорност за по-ефективното им използване. Необходимо е правителството да пристъпи към изпълнението на стратегията.

Необходима е специална програма за подобряване на достъпа до българските гори. Държавата губи милиони левове всяка година заради невъзможността да се достигне до отдалечени и качествени горски ресурси. Добрият достъп до горите е необходим както от икономическа, така и от екологична гледна точка. Такива инвестиции ще се възвърнат много бързо чрез увеличената добавена стойност от добива и обработката. Във връзка с това се предлага:

- Спиране на незаконната сеч, на превозването и на преработването на крадена дървесина, което в почти всички случаи става с участието на служители на горската администрация.
- Окончателно разделяне на ползването и контрола в горите. Дейността на държавните лесничества, респ. бъдещото държавно горско предприятие (холдинг) да се ограничи само и единствено в управление и организиране на всички дейности

в горите и 100-процентно възлагане чрез търгове на всички стопански дейности: добив, залесяване, строителство на пътища и т.н. на частни предприятия.

- Радикална промяна на системата на провеждане на търгове, в т.ч. и чрез отмяна на минималните защитни цени, което да освободи цените и те да могат реално да съответстват на текущите пазарни цени; отпадане на продажбата на дървесина на корен, възприемане на 100% тръжно предлагане на добитата обла дървесина; премахване на директното договаряне като форма на продажба; осигуряване на равнопоставен достъп на всички купувачи без преференции за големи, ключови или други потребители.
- Регламентиране и въвеждане на тръжна система за дългосрочно договаряне на продажби на обла дървесина – 5 до 10 години – при възможност за ежегодно (или 6-месечно?); актуализиране на цените съобразно инфлацията и/или резки промени на пазарните условия.
- Обучение на персонала на държавните лесничества и внедряване на система за контрол на сортиментирането и окачествяването на облата дървесина, а също и коректно измерване на обема, така че на потребителите да се предлага дървесина, която да отговаря на приетите и в България европейски стандарти за качество и обем, респ. на договорената цена. Постепенно преминаване към зимна сеч, каквато е европейската практика.
- Преструктуриране на горската администрация и рационализиране на нейната работа по такъв начин, че да се доближи до европейските стандарти за управление на горите – в момента в България се използва десетки пъти по-голям човешки ресурс за управление на единица площ от горите.
- Цялостно сертифициране на горите със стопанско предназначение, които към днешна дата са 160 хил. ха (в момента са сертифицирани около 7%) по признати системи, което да даде възможност да се издават сертификати за проследяване на произхода на дървесината, респ. продукцията и да се запазят позициите на външните пазари, които пазари все по-често изискват такива сертификати.

4. Промяна на климата. Държавата трябва да обърне по-голямо внимание на използването на остатъчни дървесни продукти (лесосечни отпадъци и отпадъци от дървопреработката) за производството на енергия. Общините трябва да търсят партньорства с преработватели на дървесина, за разнообразяване на енергийните доставки. Огромните количества остатъчен материал от санитарна сеч в българските гори предлагат отличен запас на възобновяема енергия.

Съществуващите разпоредби по отношение на производството и изкупуването на енергия от възобновяеми енергийни източници трябва да се прилагат своевременно.

5. Икономическа политика. За подобряване на координацията с властите е необходимо в Министерството на икономиката, енергетиката и туризма да се обособят отдели на браншови принцип. Нужни са служители в тях, с които да се поддържа постоянен контакт по проблеми, свързани със сектора. Чрез тях ще могат по-успешно да се координират и инициативи с други министерства, в частност с Министерството на финансите и Министерството на земеделието и храните. Във връзка с посоченото се счита за целесъобразно:

- Да се създаде работна група, която да оценява програми за реформи и предложения за промени в законодателството и същевременно да предлага идеи

за формиране на единна секторна политика. БКДМБ подкрепя една такава работна група, която може да поеме щафетата от Консултативния съвет, който до този момент е използван като инструмент за диалог между публичния и частния сектор.

- Мястото на браншовите организации, както и тяхната представителна роля трябва бъдат регламентирани в бъдещото горско законодателство. Тяхното участие като партньори в процеса на вземане на решения за горската политика трябва да бъде гарантирано, включително и при разработването и прилагането на стратегически документи.
- Заделяне на средства за попълване (увеличаване) на държавния резерв от дървени обли и фасонирани материали;
- Финансиране на търгове за обзавеждане на държавни и общински учреждения като полиция, училища, болници, социални домове, детски градини и т.н.
- Да се засилят проверките в магазини, които продават китайски мебели и материали (шперплат например) относно редовността на вноса (платени мита и ДДС), а също и митнически проверки на вноса на мебели и материали от Китай, Турция и т.н.
- Да се води решителна борба с нелоялната конкуренция и продажбите без ДДС на дървени материали и мебели. БКДМП и нейните членове заявяват готовността си да оказват съдействие на компетентните органи в борбата им с нелоялната конкуренция.

Раздел 6. ИЗВОДИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Извършените проучвания и анализи на актуалното състояние на сектор „Дървообработваща и мебелна промишленост“ в България ясно показват, че секторът има потенциал да запази значението си за националната икономика, като същевременно повиши своята ефективност. Предприятията в голямата си част са модерно оборудвани. В последните години се забелязва тенденция към концентрация в производството на крайни продукти с висока добавена стойност. Нараства и предлагането на собствени марки, реализирани към момента главно на националния и регионалния пазар.

От друга страна ситуацията на международните пазари, макар и динамична, показва завръщане на редица западноевропейски възложители, работещи доскоро в Далечния изток, към производство на Балканите и в частност у нас. Явно тази тенденция ще се запази, поради необходимостта от бързи, точни и надеждни доставки, както и производството на къси серии.

Политиката на ЕС за запазване на мебелното производство в Европа също благоприятства развитието на сектора в България, като обещава добри шансове за растеж през следващите 7-10 години.

За реализирането на този потенциал са необходими единни и целенасочени действия, предприети в координация от всички страни, заинтересовани от развитието на сектора в България. Те трябва да осигурят добри възможности за растеж на предприятията, без да нарушават правилата на свободната конкуренция. Усилията следва да са насочени основно към създаването на организации, структури и звена, които да предлагат услуги за развитието на сектора. Видно от извършените проучвания и анализи, такива доставчици на услуги липсват към момента. Точно чрез тяхното успешно функциониране обаче ще е възможно чрез малко на брой фокусирани дейности да се окаже специализирано съдействие и подкрепа на много на брой предприятия от сектора. Такива организации – доставчици на услуги, могат да бъдат първоначално подкрепени със средства от Структурните фондове, за което има реални възможности. След успешното стартиране на тяхната работа те ще са в състояние да се самоиздържат въз основа на предоставяните услуги, т.е. ще са устойчиви. Сходни практики съществуват в другите страни членки на ЕС и те са довели до положителни резултати.

Раздел 7. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

1. Евробарометър. http://ec.europa.eu/public_opinion.
2. Европейска мебелна асоциация. <http://www.ueanet.com/>.
3. Европейският парламент. <http://www.europarl.europa.eu>.
4. Евростат. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
5. Иновации БГ. София: Фондация „Приложни изследвания и комуникации“, 2010.
6. Информация от социологическо проучване в периода 31 март - 28 май 2012г. с висшия персонал на предприятия от анализиранияте сектори.
7. Класификатор на икономическите дейности (КИД-2008). НСИ, 2008.
8. Международен търговски център. <http://www.intracen.org/>.
9. Министерство на икономиката, енергетиката и туризма. www.mee.government.bg.
10. НОИ. www.noi.bg.
11. НСИ. www.nsi.bg.
12. Световен икономически форум. www.weforum.org.
13. Световна мебелна организация. www.worldfurnitureconfederation.org.
14. Секторен анализ на компетенциите на работна сила в сектор „Дървообработваща и мебелна промишленост. БСК, 2011.
15. Стратегия за развитие на мебелната индустрия 2020. Ноема, ИАНМСП, 2012.
16. Федерация на производителите на дървесни плочи. www.wpif.org.uk.

Раздел 8. ПРИЛОЖЕНИЕ – ВЪПРОСНИК НА БКДМП

Въпросникът е изготвен от БКДМП и е разпространен до 1560 фирми, като отговор е получен от 72.

ЧАСТ I: Дейности по УЧР в организацията

1. Колко е приблизителният брой на наетите (на щат) във вашата организация?

Общо _____ Мъже _____ Жени _____

2. Моля, посочете процентното съотношение за следното:

А. Мениджъри _____% от работната сила

Б. Специалисти _____% от работната сила

В. Администрация _____% от работната сила

Г. Работници _____% от работната сила

ОБЩО 100%

3. Моля, посочете следните данни за работещите във вашата организация:

А. Годишно текучество на персонала _____% текучество за година

(Текучеството се изчислява като % от общото количество работна сила, която е напуснала през последната година.)

Б. Възрастова структура _____% от служителите под 25 години

_____% от служителите над 25 и под 45

_____% от служителите на и над 45

В. Отсъствия от работа/болнични _____ средно дни на служител на година

Г. Образование _____% от служителите с висше образование/допълнителна университетска квалификация (съгласно образователните и научните степени в България)

4а. Имате ли отдел „Човешки ресурси“?

Да Не

4б. Ако отговорът е да, приблизително колко души работят в отдел „Персонал“/„Човешки ресурси“ във вашата организация?

Общо _____ Мъже _____ Жени _____

4в. Ако отговорът е не, чия е главната отговорност по въпросите, свързани с персонала/човешките ресурси? (Моля, отбележете само един отговор.)

А. Изпълнителен директор/управляващ директор/управител

Б. Административен директор

В. Директор “Финанси”

Г. Директор “Производство”

Д. Директор “Маркетинг”/”Продажби”

Е. Други (Моля, конкретизирайте)

.....

5. Лицето, отговарящо за човешките ресурси, член ли е на Борда на директорите или на еквивалентен висш ръководен орган?

Да Не



6. От къде е привлечено лицето, отговарящо за човешките ресурси? (Моля, отбележете само един отговор.)

- A. От отдел “Персонал”/”Човешки ресурси”
- B. От неспециалисти по персонала/ЧР в организацията
- C. От специалисти по персонала/ЧР, извън организацията
- D. От неспециалисти по персонала/ЧР, извън организацията

7. В каква степен се ползват услугите на външни агенции в следните области? /от 1 до 5, като пет е най – висока оценка /

- A. Заплащане
- B. Пенсии
- V. Допълнителни придобивки
- Г. Обучение и развитие
- Д. Намаляване на работната сила и премествания
- E. Информационни системи за ЧР
- Ж. Набиране на персонал
- З. Подбор
- И. Отговаряне на рутинни запитвания от ръководство/служители (напр. ЧР кол център)

8. Има ли вашата организация: / Да писмена, Да неписана, Не /

- A. Дефинирана мисия
- B. Бизнес стратегия
- V. Стратегия за управление на персонала/ЧР
- Г. Дефинирани корпоративни ценности
- Д. Стратегия за управление на различията/равни възможности
- E. Етичен кодекс
- Ж. Политика, свързана с корпоративната социална отговорност (КСО)*
- З. Политика по комуникациите

*КСО основно се отнася до осъществяването на бизнеса по начин, който надхвърля установените законови изисквания, за да отговори на по-широки етични и обществени очаквания.

9. Каква компютърна информационна система за управление на ЧР (ИС за УЧР) използвате?

- A. Няколко независими една от друга системи за ЧР(например система за електронно набиране, софтуер за управление на представянето)
- B. Самостоятелна ИС за УЧР
- V. ИС за УЧР, интегрирана в по-широка управленска информационна система Г. Не се използва ИС за УЧР

10. В каква степен се оценява представянето на отдел “Персонал”/”Човешки ресурси”? (Моля, отбележете само един отговор.)

Не се оценява В малка степен В средна степен В голяма степен

11. Кои според вас ще бъдат трите най-големите предизвикателства пред управлението на персонала/ЧР във вашата организация през следващите 3 години? (Моля, посочете ги.)

А _____

Б _____

В _____

ЧАСТ II: ФОРМИРАНЕ НА ЩАТА

1. Как се е променил броят на служителите (преизчислен в еквивалент на пълна заетост) във вашата организация през последните три години? (Моля, отбележете само един отговор.)

Намалял е със				Няма промяна	Увеличил се е със			
50+%	25-49%	10-24%	0-9%	0%	0-9%	10-24%	25-49%	50+%
☐1	☐2	☐3	☐4	☐5	☐6	☐7	☐8	☐9

2а. Ако броят на служителите е намален, до колко сте използвали следните методи, за да намалите числеността на персонала? (от 1 до 5, като пет е най – висока оценка)

- А. Замразяване на назначенията
- Б. Ранно пенсиониране
- В. Доброволно напускане
- Г. Принудително напускане
- Д. Вътрешнофирмени премествания
- Е. Непродължени срочни/ временни договори
- Ж. Наемане на външни изпълнители
- 3. Други (Моля, конкретизирайте) _____

2б. Ако сте използвали външни агенции (аутсорсинг) за намаляване броя на персонала през последните три години, с какъв процент е било намалението?

По-малко от 5%	5-9%	10-19%	20-29%	30-49%	50% и повече
☐1	☐2	☐3	☐4	☐5	☐6

3. Моля, посочете кои от изброените методи за набиране на персонал във вашата организация се използват за всяка от посочените категории персонал: 1. Мениджмънт; 2. Специалисти; 3. Администрация; 4. Работници (напишете цифрата на категорията персонал, срещу използвания метод)

- А. Вътрешно набиране
- Б. Агенции за набиране на персонал/ консултанти
- В. Обяви за работа
- Г. Устно оповестяване на позицията
- Д. Свободни позиции, обявени на уебсайта на компанията
- Е. Свободни позиции, обявени на уебсайтове за търсене/предлагане на работа
- Ж. Директно от учебни заведения
- З. Типови формуляри за кандидатстване
- И. Бюра по труда
- Й. Други,(Моля, посочете) _____

4. Моля, посочете кои от изброените методи за подбор се използват за всяка от четирите категории персонал: 1. Мениджмънт; 2. Специалисти; 3. Администрация; 4. Работници (напишете цифрата на категорията персонал, срещу използвания метод)

- А. Панелно интервю
- Б. Индивидуално интервю
- В. Формуляри за кандидатстване
- Г. Психометрични тестове
- Д. Центрове за оценяване
- Е. Графология
- Ж. Препоръки
- З. Тестове за умения
- И. Технически тестове
- Й. Други (Моля, посочете)

5. Моля, посочете приблизителния процент на наетите във вашата организация, които работят според следните видове работни договорености. (няма; до 5%; до 10%; до 20%; до 50%; над 50%)

- А. Работа през почивните дни (събота и неделя)
- Б. Работа на смени (един или комбинация от периоди, на които е разделен 24- часовият работен ден)
- В. Извънреден труд (допълнителни работни часове извън обичайните, добавени към работния ден или смяната)
- Г. Годишно договорени часове (съгласие за отработване на определен брой часове през годината, включително различна продължителност на работния ден, в зависимост от поръчките)
- Д. Непълнен работен ден (брой работни часове на ден, определени от работодателя или нормативно, различни от стандартния осемчасов работен ден)
- Е. Разделяне на работата (разделяне на задълженията за определена позиция между двама и повече служители)
- Ж. Гъвкаво работно време (работещите сами определят момента на отработване на фиксиран от работодателя брой работни часове)
- З. Временно/инцидентно наети (наемане на работа за определени часове, седмици или месеци)
- И. Временни трудови договори (наемане за определен брой месеци или години)
- Й. Надомна работа (наемане на работещи, чието работно място е вкъщи, без постоянна електронна връзка с определено работно място)
- К. Телевизионна връзка (работещи, които имат постоянна електронна връзка с определено работно място)
- Л. Компресирана работна седмица(работещи, чиято работна седмица се състои от стандартен брой часове, компресирани в намален брой смени)

ЧАСТ III: РАЗВИТИЕ НА ПЕРСОНАЛА

1. Имате ли формална система за оценка на трудовото представяне на следните категории персонал?

Ако отговорът е да, какъв процент от работещите се оценяват регулярно по тази система?

- | | |
|------------------|---|
| А. Мениджмънт | Не <input type="checkbox"/> Да <input type="checkbox"/> ако е да -----% оценени |
| Б. Специалисти | Не <input type="checkbox"/> Да <input type="checkbox"/> ако е да -----% оценени |
| В. Администрация | Не <input type="checkbox"/> Да <input type="checkbox"/> ако е да -----% оценени |
| Г. Работници | Не <input type="checkbox"/> Да <input type="checkbox"/> ако е да -----% оценени |

2. Използват ли се данните от оценката, за да се обосноват решения в следните области:

	Да	Не
А. Възнаграждение	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Б. Обучение и развитие	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
В. Планиране на кариерата	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Г. Планиране на ЧР	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Приблизително какъв процент от годишните разходи за възнаграждения на персонала се изразходва за обучение?

_____ %

4. Колко дни в годината средно са обучавани служителите от следните категории персонал?

- | | |
|------------------|--------------------------------|
| А. Мениджмънт | ___ дни в годината на служител |
| Б. Специалисти | ___ дни в годината на служител |
| В. Администрация | ___ дни в годината на служител |
| Г. Работници | ___ дни в годината на служител |

5а. Систематично ли оценявате ефективността на вашите обучения?

Да Не

5б. Ако отговорът е да, коя от следните техники използва вашата организация, за да оцени ефективността на обученията?

- А. Общо дни обучения годишно на служител
- Б. Постигане на целите на обучението и в плана за развитие
- В. Оценка на реакцията веднага след обучението
- Г. Измерване на трудовото представяне преди и веднага след обучението
- Д. Измерване на трудовото представяне преди и няколко месеца след обучението
- Е. Неформална обратна връзка от мениджъри
- Ж. Неформална обратна връзка от служители

3. Възвръщаемост на инвестициите

6. В каква степен се използват следните методи за кариерно развитие: (от 1 до 5, като пет е най – висока оценка)

- А. Специални задачи/проекти за стимулиране на ученето/ учене на работното място
- Б. Участие в междуорганизационни /дисциплинарни/функционални задачи
- В. Участие в екипни проекти

- Г. Работа в мрежа
- Д. Формално планиране на кариерата
- Е. Центрове за оценяване
- Ж. Планиране на приемствеността
- З. Планиране на ротацията
- И. Програми за лидери
- Й. Програми за придобиване на опит (вътрешен трансфер – в друг отдел в същата държава или в чужбина)
- К. Обучение в други организации (временен външен трансфер в друга организация)
- Л. Индивидуално консултиране
- М. Менторство
- Н. Компютърно базирани пакети/уеб базирано обучение
- О. Други (Моля, посочете)

.....

7. Кои са трите най-важни области, в които ще бъде необходимо обучение през следващите три години?

- А. _____
- Б. _____
- В. _____

ЧАСТ IV: ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ПРИДОБИВКИ

На какво равнище се определя основната работна заплата? (Моля, отбележете толкова, колкото се прилагат за съответната категория персонал.)

Мениджмънт; Специалисти; Администрация; Работници

- А. Национално/колективно договаряне за отрасъла
- Б. Регионално колективно договаряне
- В. Компания/поделение
- Г. Предприятие/звено
- Д. Индивидуално
- Е. Други (Моля, уточнете)

.....

2. Организацията предлага ли някои от следните възможности: (Моля, отбележете толкова, колкото се прилага - Да Не)

- А. Придобиване на акции на компанията
- Б. Участие в разпределянето на печалбата
- В. Право на закупуване на акции
- Г. Гъвкави придобивки
- Д. Заплащане според представянето
- Е. Бонус според индивидуалните цели/ представяне
- Ж. Бонус според екипните цели/ представяне



3. Предлагате ли по някоя от посочените схеми допълнителни възможности към законово установените?

	Да	Не
А. Детска градина към организацията (субсидирана или не)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Б. Помощи за отглеждане на дете	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
В. Модели за прекъсване на кариерата	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Г. Отпуск по майчинство	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Д. Отпуск по бащинство	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Е. Родителски отпуск*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ж. Пенсионни схеми	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
З. Отпуск за образование/обучение	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
И. Частно здравно обслужване	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Родителски отпуск е отпуск, извън отпуските по майчинство и бащинство, даван на родител, за да се грижи за дете, например за болно дете.

ЧАСТ V: ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ И КОМУНИКАЦИИ

1. Приблизително каква част от общия брой служители във вашата организация са членове на профсъюзи? (Моля, закръглете до най-близкия процент.)

- 0% 1%- 10% 11%-25% 26%-50%
 51-75% 76-100%

2а. В каква степен профсъюзите имат влияние във вашата организация?

Не влияят	В малка степен	В средна степен	В голяма степен	В много голяма степен
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2б. Как се е променило влиянието на профсъюза през последните 3 години?

- Увеличило се е Не се е променило Намаляло е

3. Имате ли съвместен консултативен комитет или работнически съюз?

- Да Не

4. В каква степен използвате следните методи, за да комуникирате по основни въпроси с вашите служители? (от 1 до 5, като пет е най – висока оценка)

- А. Чрез представители на работещите(например профсъюзи)
Б. Вербално, директно със служителите
В. Писмено, директно със служителите
Г. Електронна комуникация
Д. Колективни брифинги
Е. Други (Моля, посочете)

5. На кои категории персонал основно се предоставя информация по следните въпроси? (Моля, отбележете всички, за които се отнася - Мениджмънт; Специалисти; Администрация; Работници).

- А. Бизнес стратегия

- Б. Финансово представяне
- В. Организация на работата

6. В каква степен се използват следните методи, чрез които служителите споделят вижданията си с ръководителите? /от 1 до 5, като пет е най – висока оценка /

- А. Директно с висшето ръководство
 - Б. Чрез непосредствения си ръководител
 - В. Чрез профсъюзни представители
 - Г. Чрез работнически съвети
 - Д. Чрез редовни работни събрания
 - Е. На колективни брифинги
 - Ж. Чрез предложения
3. Проучване на поведението
- И. Електронна комуникация

ЧАСТ VI: ДАННИ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯТА

1. Бизнесът се притежава/контролира главно от представители на едно семейство?

Да Не

2. Какъв процент от оперативните разходи представляват разходите за персонал?

_____ % от оперативните разходи

3. Брутният доход на фирмата Ви за последните 3 години е:

- А. Доста по-голям от разходите
- Б. Достатъчен, за да отчете малка печалба
- В. Достатъчен, за да балансира разходите
- Г. Недостатъчен, за да покрие разходите
- Д. Толкова нисък, че да доведе до големи загуби

4. В сравнение с други организации от вашия сектор, как бихте оценили представянето на компанията ви относно следните показатели? (от 1 до 5, като пет е най – висока оценка)

- А. Качество на обслужване
- Б. Ниво на производителност
- В. Печалба
- Г. Темп на иновации
- Д. Представяне на борсата
- Е. Екологични въпроси

5. Как бихте описали основния пазар(и) за продуктите или услугите на вашата организация? (Моля, посочете само един отговор.)

- А. Местен
- Б. Регионален
- В. Национален
- Г. Европейски
- Д. Световен



6. Пазарът, на който оперирате:

Нараства Няма промяна Намалява

7. Преминала ли е вашата организация през последните 3 години някоя от следните промени? (Посочете всички, които са валидни за нея.)

Да Не

- А. Придобиване от друга компания
- Б. Поглъщане от друга компания
- В. Сливане
- Г. Преместване
- Д. Отделяне от група организации

8. Коя година е основана вашата организация? _____

СПЕЦИФИЧНИ ВЪПРОСИ

1. Кои са трите най-важни професии, в които ще имате необходимост от обучен персонал през следващите три години?

- А. _____
- Б. _____
- В. _____

2а. Набирате ли хора, надхвърлили официалната пенсионна възраст?

Да Не Премества се в бъдеще

2б. Ако отговорът е да, за кои категории персонал?

- А. Висш управленски състав
- Б. Друг управленски състав
- В. Специалисти/технически състав
- Г. Административни служители
- Д. Работници

3. Имало ли е съществени промени в длъжностните характеристики във вашата организация през последните три години? (Моля, отбележете толкова, колкото са били направени за всяка категория работа.)

	Мениджмънт	Специалисти	Администрация	Работници
А. По-точни	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Б. Без съществени промени	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
В. По-широки/по-гъвкави	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Г. Несъществени промени	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Анализирате ли систематично потребностите от обучение на работещите във вашата организация?

Да Не

5. Ако систематично анализирате потребностите от обучение, колко често използвате следните методи? (от 1 до 5, като пет е най – висока оценка)

- А. Анализ на заложените бизнес планове

- Б. Отчети за обучението
- В. Предложения на преките ръководители
- Г. Оценка на представянето
- Д. Молби от служителите
- Е. Други (Моля, уточнете) _____

6. Имало ли е промяна в използването на някои от следните доставчици при провеждането на обучението през последните три години?

- А. Вътрешни обучаващи на щат
- Б. Преки ръководители
- В. Външни обучаващи
- Г. Компютризирано обучение

БЛАГОДАРИМ ЗА ВРЕМЕТО, КОЕТО ОТДЕЛИХТЕ, ЗА ДА ПОПЪЛНИТЕ ТОЗИ ВЪПРОСНИК

Списък на таблиците и фигурите

Таблица 1	Класификатор на икономическите дейности за секторите „Дървообработване” и „Производство на мебели”	8
Фиг. 1	Разпределение на предприятията от сектор „Производство на дървен материал и изделия от него, без мебели” по групи дейности, в %	14
Фиг. 2	Разпределение на предприятията от сектор „Производство на мебели” по групи дейности, в %	15
Таблица 2	Заети в „Производство на дървен материал и изделия от него”	17
Фиг. 3	Заети в „Производство на дървен материал и изделия от него”	17
Таблица 3	Заети в сектор „Производство на мебели”	17
Фиг. 4	Брой заети в сектор „Производство на мебели”	18
Фиг. 5	Производство на дървен материал и мебели, в EUR	18
Таблица 4	Брой на предприятията в двата сектора.....	18
Фиг. 6	Брой предприятия в сектор „Дървообработване”	19
Фиг. 7	Брой предприятия в сектор „Производство на мебели”	19
Таблица 5	Дълготрайни материални активи в сектори „Производство на мебели” и „Дървообработване”, в хил. лв.	20
Фиг. 8	Внос и износ в мебелната промишленост, в млн. лв.	20
Фиг. 9	Внос и износ на дървен материал.....	21
Фиг. 10	Експортни пазари на сектор „Производство на мебели”	21
Фиг. 11	Експортни пазари на сектор „Дървообработване”	21
Фиг. 12	Дял на българския износ на мебели в световния внос по стокови групи по КН 9401, 9403, 9404 за периода 2001-2011г., в %	22
Таблица 6	Динамика на износа на дървен материал и изделия от него, без мебели, хил. лв.	22
Таблица 7	Индекс на оборота на международния пазар за периода 2001-2010 г. (към м. декември на съответната година, при постоянна база 2005 г.).....	23
Фиг. 13	Индекс на оборота на международния пазар за периода 2001-2010 г. (към м. декември на съответната година, при постоянна база 2005 г.).....	23
Таблица 8	Структура на износа на дървен материал и изделия от дървен материал; дървени въглища – глава 44 по КН 2010 за периода 2001-2010 г., основни групи стоки с относителен дял над 1%	23
Таблица 9	Водещи предприятия в сектор „Производство на мебели”, 2010 г.	24
Таблица 10	Водещи предприятия в сектор „Дървен материал и изделия от него”, 2010 г.	25
Таблица 11	Възрастова структура на заетите в сектор „Производство на мебели, 2011 г. (в %)	27
Фиг. 14	Възрастова структура в сектор „Дървообработване”	28
Фиг. 15	Възрастова група в сектор „Производство на мебели”, %	28
Фиг. 16	Квалификация на заетите за двата сектора (общо)	29
Таблица 12	Квалификационна структура на заетите в сектор „Производство на мебели” през 2011 г. според класовете на заеманите длъжности	29
Таблица 13	Квалификационна структура на заетите в сектор „Дървообработване” през 2011 г. според класовете на заеманите длъжности	30
Фиг. 17	Квалификационна структура на заетите в сектор „Дървообработване” през 2011 г. според класовете на заеманите длъжности	30
Таблица 14	Регионална структура на сектор „Производство на мебели”	30
Фиг. 18	Разпределение на заетите в сектор „Производство на мебели” по райони за планиране, 2011 г.	31
Таблица 15	Регионална структура на сектор „Дървообработване”	32
Фиг. 19	Разпределение на заетите в сектор „Дървообработване” по райони за планиране, 2011 г. .	33

Фиг. 20	Брой осигурени лица в сектори „Производство на дървен материал“ и „Производство на мебели“, 2000-2007 г.	34
Фиг. 21	Брой трудови злополуки в сектори „Производство на мебели“ и „Производство на дървен материал“, 2000-2008 г.	34
Фиг. 22	Коефициент на честота на трудовите злополуки в сектори „Производство на дървен материал“ и „Производство на мебели“	35
Таблица 16	Квалификационна структура на заетите общо за двата сектора през 2011 г. според класовете на заеманите длъжности (НКПД)	37
Таблица 17	Очаквани изменения в структурата на персонала, %.....	38
Фиг. 23	Тенденции в структурата на заетостта по професии	38
Таблица 18	Списък на професиите за професионално образование и обучение	42
Таблица 19	Списък на професионалните гимназии, подготвящи кадри за сектора	44
Таблица 20	Висши училища за двата сектора.....	45
Таблица 21	Списък на длъжностите в сектор „Производство на мебели“ и сектор „Производство на дървен материал и изделия от него“	47
Фиг. 24	Резултати от анкетно проучване за трите най-важни професии, от които предприятията ще имат необходимост от обучен персонал през следващите три години	50
Фиг. 25	Тенденции на структурата на заетостта по класове професии.....	50
Фиг. 26	Тенденции в търсенето и предлагането на работна сила спрямо образователния ценз	51
Фиг. 27	Организационна структура на УОГС.....	53
Фиг. 28	Среден осигурителен доход в сектор „Производство на мебели“, 2008-2011 г.....	55
Фиг. 29	Среден осигурителен доход за сектор „Дървообработване“, 2008-2011 г.	55
Фиг. 30	Минимален осигурителен доход за двата сектора, в сила от януари 2013 г.	56
Фиг. 31	Структура на подсекторите в сектор „Дърводобив, преработка на дървесина и производство на мебели“ в зависимост от произведената продукция през 2009 г.....	64
Фиг. 32	Производство на рязан дървен материал в някои страни от ЕС (2007-2010 г.), куб. м	66