



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 сектор „Месопреработване“

---

---

*Текущи тенденции, проблеми и потребности*

---

---

*София, август 2013 г.*

---

## РЕЗЮМЕ

*Анализът на компетенциите на работната сила в сектор „Месопреработване“ във връзка с текущи тенденции, проблеми и потребности е подчинен на основната цел: да актуализира данните в изследването на тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектора и очакваните промени в технологично и организационно отношение за периода 2014-2020 г. При изготвянето на анализа са събрани данни и информация от НОИ, НСИ, САПИ, ИПИ, отдел „Агростатистика” към МЗХ, Агенция за маркетингови и пазарни изследвания ICAP, EUROSTAT и др., които са анализирани и синтезирани. Използвани са проучвания, стратегии, изводи и насоки на работа от национални и регионални програми, свързани със сектора и човешките ресурси.*

*Изследването се състои от 5 раздела:*

**Раздел 1** – „Въведение“ – В този раздел са описани целта на документа и връзката му с други проучвания/изследвания/анализи, целта на анализа за сектор „Месопреработване“, дадени са дефиниции, терминология и източници на информация, методологията, основни правила и насоки за работа с документа.

**В раздел 2** – „Основни показатели за сектора“ – подробно е описано състоянието на сектора в икономиката на Европа. Актуализирани са данните за пазара на месо в ЕС и света през 2011-2012 г., производството и търговията с месо в света, макроикономическата среда през 2012 г. и очакванията през 2013 г. за развитието на сектор „Храни“ и в частност на подсектор „Месопреработване“ в условията на икономическа криза. Разгледани са регионалното разпределение на зетите в сектор „Производство на храни“ и на предприятията от сектора. Секторът в икономиката на България има най-голям брой работещи предприятия през 2012 г. в сравнение с останалите пилотни сектори в областта на храните. Анализирани са заетостта, безработицата и неравнопоставените групи на пазара на труда през 2012 г. и очакваните промени през 2013 г. Подробно са разгледани пазарът на месо в България и прогнозите до 2020 г., потреблението на месо и месни продукти от домакинствата, състоянието на животновъдния сектор в България и предлагане на месо от различните видове животни - основна суровина за месопреработващата индустрия. Обърнато е внимание на експортния потенциал на сектора.

**Раздел 3** – „Основни фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси, и състояние на работната сила в сектора“. Подробно е разгледано влиянието на икономическите показатели върху работната сила в сектора. Демографските промени са в основата на формиране на нова социална реалност в Европа, а именно – увеличаване на възрастната част на населението и намаляване на дела на децата и младите хора. Основната стратегическа цел на демографската политика в България е насочена към

забавяне темповете на намаляване на броя на населението с тенденция за стабилизирането му в дългосрочен план и осигуряване на високо качество на човешкия капитал. В условията на динамичен пазар на труда и постоянно променящи се изисквания към квалификацията и професионалните умения на заетите се поражда необходимостта от непрекъснато повишаване на общия потенциал и учене през целия живот на работната сила. Разгледани са политиките по заетост в периода 2012-2020 г., връзката на образованието и обучението с потребностите на пазара на труда. Динамиката и структурата на заетите в сектора показват, че през 2012 г. пазарът на труда се характеризира с ниска активност. Направени са подробен анализ на броя на заетите лица в сектор „Месопреработване“ за периода 2008-2012 г., разпределение на заетите лица по подсектори, пол, региони и възрастова структура. В част „Ключови знания, умения и компетенции на заетите в сектора“ са идентифицирани основните длъжности в сектора, ключови длъжности по бизнес процеси и за всяка ключова длъжност са описани необходимите знания, умения и компетентност. Приоритет за всяка фирма от сектор „Месопреработване“ е да разкрива нови работни места, но според последните данни на НОИ към декември 2012 г. има спад на заетостта в сектора с 8%. Предложени са 3 нови професии: класификатор на кланични трупове на овце, говеда и свине, окачествител на птиче месо и служител, отговарящ за хуманно отношение към животните в кланиците. В средно и дългосрочен период са направени прогнози за развитие на сектора и промяна в технологиите и организационната структура. Направени са изводи за наличните и очаквани да се появят нови професии, специалности и работни места. Дефинирани са дефицитни професии и специалности в сектора като инженер-технолози, началници на смяна, ръководители с мениджърски познания, обезкоствачи, колачи, кутеристи, експедитори, машинни оператори.

**Раздел 4** – представени са стратегии за управление на дефицитите в човешкия капитал – политики и системи на заплащане, управление и стимулиране, инвестиции в развитието на човешките ресурси, които включват 1) инвестиции в образованието и професионалното обучение, осигуряващи обща фундаментална подготовка и базови знания и умения на младите хора и 2) инвестиции в професионалната квалификация на работниците и служителите, осигуряващи придобиването на професионални знания, умения и компетентности, свързани с упражняването на дадена професия, специалност или длъжност. По отношение на образователната система и човешки ресурси е анализирано състоянието и са направени препоръки във връзка с образователната и професионално-квалификационна структура на зетите лица, тъй като пазарът на труда в България показва, че предлаганата работна сила не отговаря на изискванията на бизнеса и че има разминаване между качеството на работната сила и потребностите от квалифицирани работници и служители.

*В **раздел 5** са направени препоръки, включително за промяна в нормативната уредба, бизнес климата и във връзка с възможността за интегриране на Информационната система за оценка на компетенциите (MuCompetence) в т.нар. електронно правителство.*

*В **раздел 6** са направени изводи относно състоянието на икономическата и конкурентната среда, прогнози за развитие на сектора, продуктова структура и жизнен цикъл на продуктите, промяна на технологиите и организационната структура, изводи за наличните и очаквани да се порявят нови професии и работни места, за дефицитните работни места и професии.*

*Неразделна част от настоящия документ е **раздел 7** - използвана литература и приложенията в **раздел 8**.*

Заглавие на анализа:	Секторен анализ на сектор „Месопреработване“ – Текущи тенденции, проблеми и потребности
ISBN	978-954-9636-42-0
Срок за изпълнение:	12.06.2013-12.08-2013 г.
Дата на представяне:	12.08.2013 г.
Наименование на дейността:	Провеждане на основни анализи и проучвания
Задача:	5.3.3.6 NN
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:	Павлина Лилова Стефанова Диляна Димитрова Попова
Отговорник:	Петър Денев
Ръководител на дейността:	Силвия Тодорова
Партньор (ако има такъв):	<input type="checkbox"/> КНСБ <input type="checkbox"/> КТ „Подкрепа“
Редактор:	Мария Жечева, Екатерина Попова
Коректор:	Анета Алашка
Кратко резюме:	Целта на този документ е Актуализиране на основни показатели /икономически и показателите за заетостта/ за сектор „Месопреработване“ на национално ниво и европейско ниво, основните фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси – компетентностни модели на работната сила в сектора, очаквани промени в технологично и организационно отношение за периода 2014-2020 г., стратегии и подходи за управление и мотивиране на човешките ресурси и повишаване компетенциите, очаквани нови професии и работни места, дефицитни работни места и професии. Направени са основни заключения, фокусирани върху целите и задачите на проекта. Формулирани са препоръки, свързани с промяна на нормативната база.
Ключови думи:	Месопреработване, компетентностни модели, квалификация, дефицитни професии

## Съдържание

Резюме .....	2
Раздел 1. Въведение .....	9
1.1. Цел на документа и връзка с другите проучвания / изследвания / анализи .....	9
1.2. Цел на анализа.....	9
1.3. Дефиниции, терминология и източници на информация .....	10
1.4. Методология.....	11
Раздел 2. Основни показатели за сектора .....	13
2.1. Основни показатели за състоянието на сектора: секторът в икономиката на Европа и място на България в неговото развитие.....	13
2.2. Секторът в икономиката на България.....	19
Раздел 3. Основни фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси, и състояние на работната сила в сектора.....	44
3.1. Влияние на икономическите показатели върху работната сила в сектора .....	44
3.2. Демографски особености и други рискови фактори .....	49
3.3. Заети в сектора, възрастова, професионално-квалификационна и регионална структура на работната сила.....	62
3.3.1. Динамика и структура на заетите в сектора.....	62
3.3.2. Състояние на професиите, знанията и уменията в сектора и наличието на компетентностни модели на работната сила.....	80
3.3.2.1. Основни работни места в сектора.....	80
3.3.2.2. Ключови знания, умения и компетенции на заетите в сектора.....	80
3.3.3. Нови работни места – характеристики и качество .....	82
3.4. Прогнози за развитие на сектора, промяна на технологиите и организационната структура в средно и дългосрочен период .....	87
3.5. Изводи за наличните и очакваните да се проявят нови професии, специалности и работни места .....	97
3.6. Дефиниране на дефицитни професии и специалности в сектора.....	101
Раздел 4. Стратегии и подходи за управление и мотивиране на човешките ресурси, повишаване компетенциите на работната сила.....	104
4.1. Стратегии за управление на дефицитите в човешкия капитал.....	104
4.2. Политики и системи на управление, заплащане и стимулиране (вкл. изследване на налични и съществуващи за сектора компетентностни модели на национално ниво) .....	106
4.3. Инвестиции в развитието на човешките ресурси .....	109
4.4. Образователна система и човешки ресурси .....	111
Раздел 5. Административна среда. Препоръки, включително за промяна в нормативната уредба...135	
Раздел 6. Изводи и заключения.....	145
Раздел 7. Литературни източници .....	150
Раздел 8. Приложения .....	157



---

## Използвани съкращения:

---

<i>Съкращение</i>	<i>Описание на съкращението</i>
АМБ	- Асоциация на месопреработвателите в България
АМПТ	- Активни мерки на пазара на труда
БАБХ	- Българска агенция по безопасност на храните
БВП	- Брутен вътрешен продукт
БНБ	- Българска народна банка
БСК	- Българска стопанска камара-съюз на българския бизнес
ВУ	- Висше училище
ДДС	- Данък върху добавената стойност
ДОИ	- Държавни образователни изисквания
ДПП	- Добри производствени практики
ДРД	- Дребен рогат добитък
ЕС	- Европейски съюз
ЕСФ	- Европейски социален фонд
ЕРД	- Едър рогат добитък
ЗКПО	- Закон за корпоративното подоходно облагане
ЗПОО	- Закон за професионалното образование и обучение
ИКТ	- Информационни и комуникационни технологии
ИПИ	- Институт за пазарна икономика
ИСОК	- Информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони (MyCompetence)
КИД	- Класификатор на икономическите дейности
КТД	- Колективен трудов договор
МИЕ	- Министерство на икономиката и енергетиката
МСП	- Малки и средни предприятия (и микро)
МТСП	- Министерство на труда и социалната политика
НАП	- Национална агенция за приходите
НАПОО	- Националната агенция за професионално образование и обучение
НКПД	- Национална класификация на професиите и длъжностите
НОИ	- Национален осигурителен институт
НПО	- Неправителствена организация
НРМ	- Национална референтна мрежа
НСИ	- Национален статистически институт
ОП РЧР	- Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”

- ОСП - Обща селскостопанска политика
- СКС - Секторен консултативен съвет
- ПОО - Професионално образование и обучение
- СППОО - Списъка на професиите за професионално образование и обучение
- ХВП - Хранително-вкусова промишленост
- ЦПО - Център за професионално обучение
- УЧР - Управление на човешките ресурси



## Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

### 1.1. ЦЕЛ НА ДОКУМЕНТА И ВРЪЗКА С ДРУГИТЕ ПРОУЧВАНИЯ

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

Проектът се реализира чрез няколко основни етапа:

1. Анализ и оценка на състоянието на пазара на труда, нагласите на бизнеса, отношението към квалификацията и обучението, включително и секторни анализи.
2. Изграждане на Национална 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 „Месопреработване“. В третия етап от изготвянето на секторни анализи през 2013 г. основна задача на анализа е да задълбочи и обобщи изследването на тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектора, като се отчетат очакваните промени в технологично и организационно отношение. Водещи акценти в изследването са прогнозата на вероятностните нови умения, компетенции и професии

в сектора едновременно с очертаване на дефицитните работни места, професии, специалности, умения и компетенции, както и необходимите промени в образователната и квалификационните системи.

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

- Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия, 2013 г.;
- Проучване на пазара на труда в България, 2013 г.;
- Анализ на основните проблеми при развитие и управление на национално, секторно и регионално ниво на оценяването на компетенциите на работната сила, 2013 г.;
- Подготовка на предложения за промени в приложимата нормативна уредба, свързана с насърчаването на ученето през целия живот и кариерното развитие като основен компонент на гъвкавата сигурност, 2013 г.

---

### 1.3. ДЕФИНИЦИИ, ТЕРМИНОЛОГИЯ И ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ

---

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

1. Доклади и анализи по проекта, в т.ч.:
  - Анализ на състоянието и перспективите пред икономиката на Република България (2013)
  - Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони (2013)
2. Статистически източници
  - НСИ;
  - НОИ;
  - Евростат
3. Други източници
  - браншови асоциации, сдружения и др. на местно, регионално, национално и международно равнище;
  - най-добри практики;
  - регулаторни органи, държавни ведомства и институции;
  - специализирани изследвания от неправителствени организации, агенции за пазарни проучвания и др.;
  - анкети и интервюта, проведени с основни участници на пазара и потребители;
  - европейски и международни организации;
  - собствени експертни заключения и оценки.

## 1.4. МЕТОДОЛОГИЯ

Методологията на анализа на текущите тенденции, проблеми и потребности от компетенции на работната сила в сектор „Месопреработване“ е подчинена на целта, основните задачи и очакваните резултати, на обхвата на изследването и на изискванията, които се поставят на анализа, а именно да се актуализират основните показатели /икономически и показателите на заетостта/. Методологията на анализа е съобразена със спецификата на основните източници на данни и тяхното набиране. За постигането на целта на анализа е извършено:

- Събиране, анализ и синтез на информация от различни аспекти за развитието на сектора от НСИ, НОИ, ЕВРОСТАТ, МЗХ, МИЕ и други;
- Анализ и използване на констатации, изводи и насоки на работа от национални и регионални програми ;
- Анализ и използване на констатации, изводи и насоки на работа от анализи, брошури и други документи на Европейския парламент, Икономическия и социален съвет, Комисията за защита на потребителите, Министерството на икономиката и енергетиката;
- Събиране, анализ и синтез на теоретични и емпирични изследвания, свързани с проблемите на месопреработването;
- Консултации с партньорите по проекта и експерти в тази област;
- Използване на резултатите от провеждането на аналитични и други проучвания от този проект, както и полезна информация от проектите на другите партньори по проекта.

### **Използваната методология включва :**

- информационни източници за провеждане на анализа;
- използване на различни индикатори и критерии;
- методи и техники за събиране на данни;
- методи и инструменти за обработка на данни;
- методи и подходи за анализ на резултатите от анализа;

### **Прилаганите основни методи на работа са:**

- анализ, синтез и обобщение на информация;
- кабинетни проучвания от място (Desk Research);
- сравнителни и аналитични методи;
- експертни оценки и анализи.

Сектор „Производство и преработка на месо и производство на месни продукти, без готови ястия“ е икономическа дейност от преработващата промишленост с код 10.1 по КИД-2008. В по-нататъшния анализ за краткост вместо пълното наименование на сектора се използва сектор „Месопреработване“.

### **Анализът е извършен в следните направления:**

- Разгледан е секторът в икономиката на Европа и мястото на България в неговото развитие;
- Анализирани са основните фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси и състоянието на работната сила – икономически показатели, демографски особености, динамика и структура на заетите в сектора, основни работни места в сектора, ключови знания, умения и компетенции, нови работни места
- Направени са прогнози за развитие на сектора
- Изводи за наличните и очакваните да се появят нови професии, специалности и работни места
- Дефинирани са дефицитни професии в сектора
- Набелязани са стратегии за управление и мотивиране на човешките ресурси и повишаване компетенциите на работната сила
- Направени са предложения за промяна в нормативната уредба и в бизнес климата
- Обобщени са изводи относно състоянието на икономическата и конкурентна среда и прогнози за развитие на сектора.

## Раздел 2. ОСНОВНИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА СЕКТОРА

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

През изминалата 2012 година нямаше съществени промени в икономическата политика, която продължи да бъде по-скоро пасивна към случващото се в Европа и света - година на икономическа стагнация, в която оцеляването беше основна задача на преобладаваща част от предприятията и домакинствата.

Месната индустрия е важен компонент в общата верига на храните. **Европа е вторият в света производител на свинско месо и трети по обем производител на говеждо месо.** Производството и преработката на месо е основен отрасъл на европейската икономика, което прави месото една от основните съставки в хранителния режим на европейците и важен компонент на традиционните ястия. Секторът в икономиката на Европа е силно концентриран и малко на брой големи транснационалните компании доминират пазара, като се конкурират на основата на търговската си марка. Освен тях съществуват огромен брой МСП, при които в основата на конкуренцията са цените и разнообразието на продуктите.

За да намалят разходите и да увеличат икономии от мащаба, месопреработващите компании все повече се насочват към вертикална интеграция и повечето от тях се консолидират.

ТАБЛИЦА 1 Производство и търговия с червено месо в страните от ЕС(2011-2012 г). /в хил. тонове кланично тегло/

	2011	2012	Промяна в %
<b>Говеждо месо</b>			
- Производство	8 222	8 061	-2,0%
- Износ	355	250	-29,6%
- Внос	286	307	+ 7,3%
<b>Свинско месо</b>			
- Производство	22 907	22 911	0,0%
- Износ	2 127	2 035	-4,3%
- Внос	20	22	+8,0%
<b>Овче месо</b>			
- Производство	868	847	-2,4%
- Износ	16	14	-8,3%
- Внос	215	245	+13,8%

Източник: FAO 2012

През 2012 година говедовъдството изживя осезаеми трудности. Броят на отглежданите животни намаля и поради тази причина производството на говеждо месо в страните от ЕС спадна с 2%, като достигна 8,0 млн. тона. Износът на говеждо месо се сви до 250 хил. тона или с 29,6% спрямо 2011 г. Като естествена последица се увеличи вносът на необходимите за месната индустрия количества говеждо месо с около 7,3%.

През 2011 г. производството на свинско месо в страните от ЕС възлезе на 22,9 млн. тона и запази същото равнище през 2012 г. Високите цени на фуражите обаче влошиха възвращаемостта в сектора. Износът на свинско месо през миналата година намалю с 4,3% и достигна 2,0 млн. тона. Най-значително нарасна износът за Южна Корея и Китай, и то за сметка на по-високостойностните разфасовки. Потреблението на свинско месо в ЕС се увеличи, макар и незначително - с 0,6% през 2011 г. и с 0,5% през 2012 г.

Продължи спадът в производството на овче и козе месо в страните от общността с 2,4% през 2012 г. Вносът на овче месо е 245 хил. тона, което е увеличение с 13,8% и се осъществява основно от Нова Зеландия. След като през 2011 г. потреблението на овче месо в ЕС спадна с 3,2%, през 2012 г. се забелязва слабо увеличение с 0,7%.

ТАБЛИЦА 2 Производство и търговия с месо в света (2011-2012 г.) /в млн. тонове/

	2011	2012	Промяна 2012/2011 в %
<b>Производство</b>	297,2	302,0	1,6%
- Говеждо месо	67,5	67,5	0,0%
- Птиче месо	101,6	103,5	1,8%
- Свинско месо	109,0	111,7	2,6%
- Овче месо	13,5	13,6	0,9%
<b>Търговия</b>	28,5	29,2	2,4%
- Говеждо месо	7,8	8,1	4,0%
- Птиче месо	12,6	13,0	3,1%
- Свинско месо	7,1	7,0	-0,7%
- Овче месо	0,7	0,7	1,4%

Източник: FAO 2012

Според данни на FAO световното производство на месо през 2012 г. възлиза на около 302 млн. тона, което е увеличение с около 1,6% в сравнение с 2011 г. По-значително нараства делът на свинското и птичето месо, докато производството на говеждото месо остава непроменено, а делът му в общото производство намалява. Производството на месо в развитите страни продължава да бъде засегнато от високите разходи, ограниченото вътрешно потребление и увеличаващата се конкуренция от страна на развиващите се страни. Очаква се изостряне на конкурентната борба за експортни пазари и през 2013 г., тъй като страните – най-големи вносителки на месо, продължават да развиват своето собствено производство.

Увеличението на вноса на говеждо месо се дължи на факта, че производството на говеждо месо в развитите страни, основно САЩ и ЕС, продължава да спада. Очаква се значително увеличение на вноса на говеждо месо в Русия, тъй като производството му в страната намалява, а импортната квота с намалени мита се увеличава.

Предвижда се слабо увеличение на производството на овче месо и нарастване на търговията поради продължаващото покачване на цените на този вид месо. Очаква се производството на овче месо в Австралия и Нова Зеландия да се увеличи с 3% до 997 хил. тона.

Неблагоприятната икономическа среда в Европа оказва негативно влияние и върху българската икономика. Неуверените и често непоследователни действия на ръководството на ЕС по справяне с дълговата криза засилват чувството за обърканост,

каращо инвеститорите (и големи, и малки) да продължават да се въздържат от инициране на нови проекти в очакване на по-добри времена.

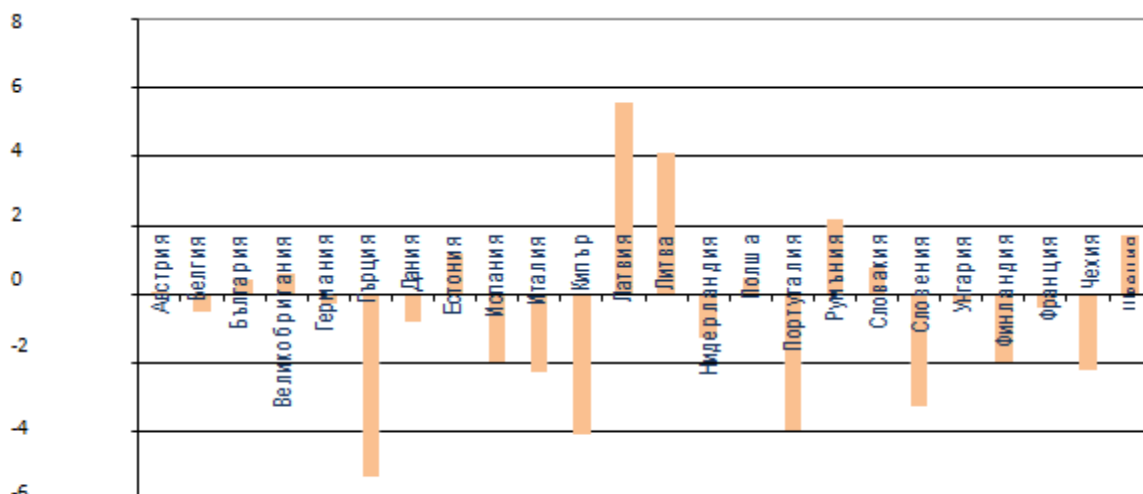
Световната икономика не можа да се отърси от последиците на глобалната финансова криза и темповете на растеж остават значително по-ниски от постигнатите през предходното десетилетие. Непосредствената причина за това е ниският растеж в страните с развита икономика и особено в страните от ЕС, които през 2012 г. отново навлязоха в рецесия. Основните проблеми си остават същите – нереструктурирана икономика, нестабилен финансов сектор, натрупани огромни дългове, застаряващо население, негъвкав трудов пазар, висока безработица, липса на сериозни иновации. В тези условия дори в по-дългосрочен план не може да се очаква достигане на предкризисните нива на икономически растеж.

По всичко личи, че възстановяването на растежа в страните от ЕС се очертава да бъде бавно и неравномерно. Рецесията в еврозоната се очаква да продължи и през 2013 г., като ще оказва негативно влияние върху възстановяването на глобалния растеж дотогава, докато не бъде преодоляна дълговата криза и на наднационално равнище не се реши въпросът дали и до каква степен да се продължава с фискалната консолидация. Единственото положително е, че въпреки икономическите и политически сътресения от последните месеци, обхванали част от държавите в ЕС, финансовата стабилност в еврозоната общо взето се запазва поне засега и не се реализираха най-драматичните сценарии.

#### Макроикономическа среда, развитие на икономиката през 2012 г. и очаквания за 2013 г.

БВП в ЕС-27 през първото тримесечие на 2013 г. намалява с 0.1% спрямо предходното тримесечие. За същия период БВП в България нараства с 0.1%.

ФИГУРА 1 Темп на прираст на БВП на страните - членки на ЕС, през първото тримесечие на 2013 година (спрямо съответното тримесечие на предходната година - %)



Източник: Евростат.

В сравнение със същото тримесечие на предходната година сезонно изгладените данни показват намаление на БВП с 0.7% в ЕС-27. За същия период в България БВП нараства с 0.4%.

През първото тримесечие на 2013 г. в сравнение със същото тримесечие на предходната година най-висок икономически растеж се наблюдава в Латвия - 5.6%, Литва - 4.1%, Румъния - 2.2%, Швеция - 1.7%, и Естония - 1.2%, докато Гърция отчита спад с 5.3%, Кипър – с 4.1%, Португалия – с 4.0%, Словения – с 3.3%, и Италия – с 2.3%.

След спада на БВП през 2009 г. в България през 2012 г. експортно ориентираният модел се промени към растеж по линия на вътрешното търсене. Значителното забавяне в ръста на износа през миналата година се дължеше на достигнатите високи темпове на нарастване през първото полугодие на 2011 година и на отслабеното външно търсене в резултат от дълговите проблеми в някои от страните в еврозоната.

От началото на 2012 г. крайното потребление възстанови положителния си темп на изменение, който се ускори до 3.2% през второто тримесечие на годината. Основен принос за наблюдаваното развитие имаха крайните потребителски разходи на домакинствата със съответен прираст от 1.7% и 3.9% за първите две тримесечия. Благодарение на личните спестявания на хората се финансираха потребителските разходи. Реалното повишение на заплатите, както и стабилизирането на заетостта в услугите бе в резултат на забавения темп на нарастване на цените. Несигурността в глобалната икономическа конюнктура продължи да оказва негативно влияние върху общата инвестиционна активност в страната, но отрицателният темп на изменение на бруто образуването на основен капитал се забави до 5.4% и 2.1% за първите две тримесечия.

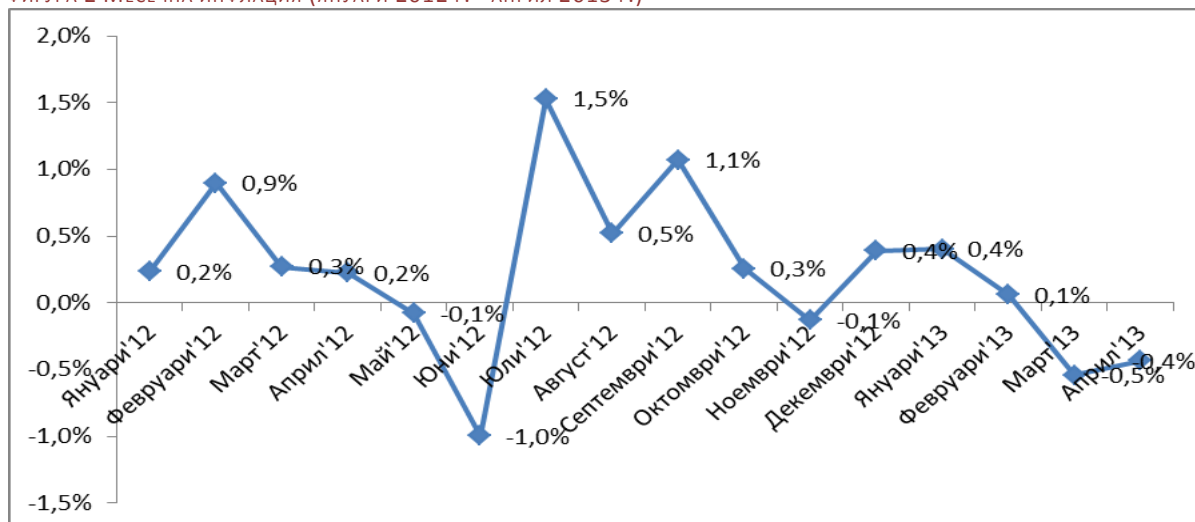
Динамиката на растежа от страна на предлагането през първото полугодие на 2012 г. се характеризира със забавяне в ръста на добавената стойност в индустрията, повлиян от слабото външно търсене, докато възстановяването във вътрешното търсене оказва положително отражение върху развитието на услугите.

През първото тримесечие на 2013 г. БВП възлиза на 16 577 млн. лв. по текущи цени. Преизчислен в евро, БВП е съответно 8 476 млн., като на човек от населението се падат 1 164 EUR. Сезонно изгладените данни показват растеж от 0.4% на БВП през първото тримесечие на 2013 г. в сравнение със съответното тримесечие на предходната година и 0.1% спрямо четвъртото тримесечие на 2012 година. През първото тримесечие на 2013 г. спрямо същото тримесечие на предходната година относителният дял на аграрния сектор в добавената стойност на икономиката се увеличава с 0.9 процентни пункта и достига 4.5%. Индустриалният сектор намалява относителния си дял в добавената стойност на икономиката с 0.4 процентни пункта и достига 32.0%. Относителният дял на добавената стойност, реализирана от дейностите в сферата на услугите, намалява и достига до ниво от 63.5% при 64.0% през съответния период на предходната година.

Инфлацията за месец април 2013 г. е минус 0,4%, хармонизираната инфлация също е отрицателна – минус 0,2%. Инфлацията от началото на годината е минус 0,5%. Годишната инфлация за април 2013 г. спрямо април 2012 г. е 2,0%. Средногодишната инфлация за периода март 2012 г. - април 2013 г. спрямо периода март 2011 г. - април 2012 г. е 3,4%.



ФИГУРА 2 МЕСЕЧНА ИНФЛАЦИЯ (януари 2012 г. - април 2013 г.)



Източник: НСИ

За периода март 2013 г. – април 2013 г. се отчита намаление на цените на хранителните продукти и безалкохолни напитки с 0,6%, а за периода април 2012 г. – април 2013 г. се отчита увеличение на цените на хранителните продукти и безалкохолни напитки с 4,4%.

В сравнение с други сектори кризата е засегнала в по-малка степен сектор „Производство на храни”, което е видно от факта, че за 2011 г. МСП от сектора осигуряват 29,6% от оборота и 20,5% от добавената стойност на МСП в преработващата промишленост, като тези дялове са по-високи отколкото през 2010 г.

По-високият процент на оборота от този на добавената стойност доказва тезата, че този вид производство не съдържа в себе си висока иновационна компонента. Допълнително потвърждение на това е фактът, че през 2011 г. производителността на труда в МСП в сектора (13 724 лв.) е сходна с производителността на МСП в преработвателната промишленост (12 337 лв.) и е далеч от най-високопроизводителния сектор „Производство на лекарствени вещества и продукти” (29 476 лв.), където компоненти като наукоемкост и иновации са най-силно застъпени.

През 2011 г. броят на малките и средни предприятия в сектор „Производство на хранителни продукти“ е 4863, което е увеличение с 2,7% за разлика от средното намаление от -1,9% за преработващата промишленост като цяло.

Развитието на сектора е от важно национално значение за стабилизиране на пазара на труда и в частност за намаляване на безработицата в България поради факта, че заетите в МСП, произвеждащи хранителни продукти, са 18,5% от всички заети в сектора.

Динамиката в произведената продукция и оборота на предприятията от сектор „Производство на храни”, измерени чрез индекса на производството и на оборота, показват протичащи положителни тенденции в сектора за целия период 2001-2011 г.

ТАБЛИЦА 3 Индекс на промишленото производство и оборота на вътрешния пазар (2001-2011 г.)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Индекс на промишленото производство</b>											
Промисленост - общо	83.0	85.4	96.7	106.9	115.7	119.2	127.3	115.3	98.6	103.8	103.9
Преработваща промисленост	68.1	76.7	89.8	101.7	113.2	125.2	126.0	110.8	92.2	98.6	95.7
Производство на храни	66.9	73.8	89.5	96.4	110.5	120.6	125.4	130.9	121.1	121.7	112.3
<b>Индекс на оборота на вътрешния пазар</b>											
Промисленост - общо	87.7	104.7	94.8	114.9	126.7	142.7	168.9	178.1	150	161.4	166.7
Преработваща промисленост	75.6	82.5	88.8	110	122.4	144	155.7	157.4	135.6	136.9	133.4
Производство на храни	70.7	79.5	106.5	104.6	118.8	156.1	179	189.1	190.5	220.2	212.5

Източник: НСИ

Производството на хранителни продукти в България се осъществява от около 5500 предприятия, като тяхното регионално разпределение е представено в следващата таблица.

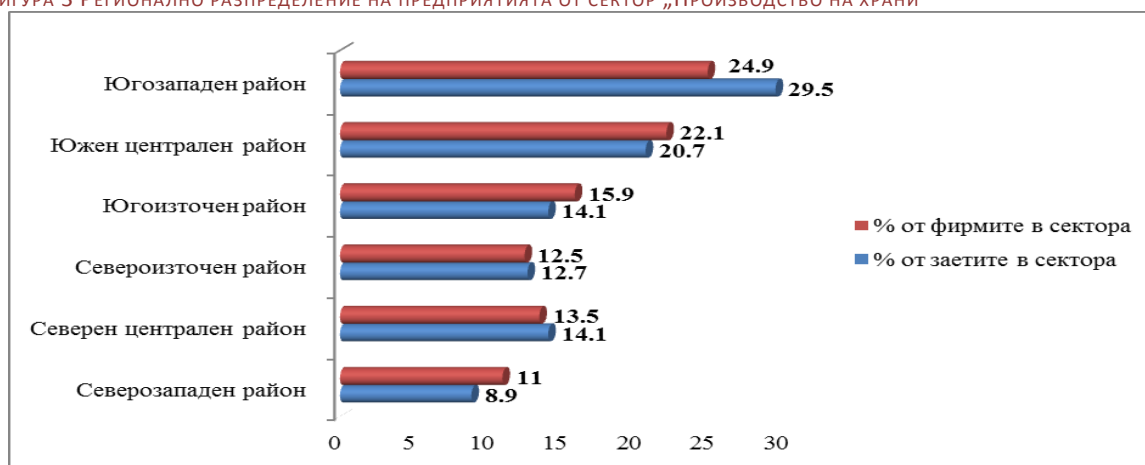
ТАБЛИЦА 4 Регионално разпределение на предприятията от сектор „Производство на храни“

	Заети в сектора (бр.)	% от заетите в района	% от заетите в сектора	% от фирмите в сектора
Северозападен район	7202	3,5	8,9	11,0
Северен централен район	11383	4,4	14,1	13,5
Североизточен район	10229	3,3	12,7	12,5
Югоизточен район	11360	3,4	14,1	15,9
Южен централен район	16649	3,8	20,7	22,1
Югозападен район	23724	2,3	29,5	24,9

Източник: База данни „Амадеус“, МИЕТ, 2011 г.

В сектор „Производство на хранителни продукти“ се наблюдава неравномерно разпределение на предприятията и заетите по региони. Най-голяма е концентрацията на фирми и заети в Югозападния район, следван от Южния централен район, а най-ниска – в Северозападния район. Това разположение е тясно свързано с пазарите на произвежданата продукция.

ФИГУРА 3 Регионално разпределение на предприятията от сектор „Производство на храни“



Източник: База данни „Амадеус“, МИЕТ, 2011 г.

Подсекторът „Производство и преработка на месо; производство на месни продукти, без готови ястия” създава най-висока заетост (20.5% от заетите в целия сектор), най-висока добавена стойност (20%), следван от подсектор „Производство на хлебни и тестени изделия” и най-голям оборот (24.7%), следван от подсектор „Производство на растителни и животински масла и мазнини” (16%). Поради характера си тези отделни подсектори са значителни по обем и имат собствени пазарни характеристики.

### *Основни изводи и тенденции за сектора:*

Производството и преработката на месо е важен отрасъл в европейската икономика, тъй като месото е една от основните съставки в хранителния режим на европейците и важен компонент на традиционните ястия. Европа е вторият по обем производител на свинско месо в света и трети - на говеждо месо. Секторът в икономиката на Европа е силно концентриран, като малък брой големи преработватели доминират на пазара, което го отличава значително от картината в България, където има множество малки и средни предприятия.

В България през 2012 г. икономическата среда се характеризира с несигурност и липса на ясни приоритети при провеждане на икономическата политика. Това даде отражение и върху сектор „Месопреработване”.

През 2012 година няма съществени промени в сектора и както цялата българска икономика, той продължи да бъде по-скоро пасивен към случващото се в света. Миналата година може да се определи като период на икономическа стагнация, характеризираща се със спад в производството на говеждо, свинско, овче и козе месо.

За разлика от Европа и България в световен мащаб се наблюдава увеличение на производството на свинско месо и слаб ръст при производството на овче месо.

## **2.2. СЕКТОРЪТ В ИКОНОМИКАТА НА БЪЛГАРИЯ**

През 2012 г. броят на регистрираните предприятия в сектор „Месопреработване” е 497. От тях работещи са 449, 48 временно са преустановили дейността си.

ТАБЛИЦА 5 БРОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ, ЗАЕТИ В СЕКТОРА И ОБЩИ ПРИХОДИ ОТ ПРОДАЖБИ ПРЕЗ 2012 Г.

Сектор	Брой предприятия	Брой заети в сектора	Общи приходи от продажби
Месопреработка	449	16,8 хил.	1,9 млрд. лв.
Консервна промишленост	331	9,3 хил.	681 млн. лв.
Млекопреработка	267	8, 3 хил.	723 млн. лв.

*Източник: „Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия “ -БСК*

В сравнение със секторите „Консервна промишленост” и „Млекопреработване” в сектор „Месопреработване” има най-голям брой работещи предприятия (449), което е с 41% повече от сектор „Млекопреработване” и с 26% повече от сектор „Консервна промишленост”. С 50% повече са заетите в сектора в сравнение със сектор

„Млекопреработване“ и с 46% повече в сравнение със сектор „Консервна промишленост“. И по общи приходи от продажби, които са 1,9 млрд. лева, секторът е на първо място – с 35% повече от сектор „Консервна промишленост“ и с 37% повече от сектор „Млекопреработване“.

ТАБЛИЦА 6 БРОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ В СЕКТОР „МЕСОПРЕРАБОТВАНЕ“

Вид предприятие	2011 г. бр. работещи предприятия	2012 г.		
		Брой регистрирани предприятия	Временно преустановили дейност	Брой работещи предприятия
Месопреработвателни	187	207	20	186
Кланици, транжорни	86	94	10	84
Мляно месо и заготовки	80	127	7	120
Птиче месо-кланици, преработвателни	107	69	11	58
<b>Общо:</b>	<b>437 бр.</b>	<b>497</b>	<b>48</b>	<b>449</b>

Източник: БАБХ

През 2012 г. броят на работещите предприятия в сравнение с предходната се е увеличил с 2,7%. Най-голям е броят на месопреработвателните предприятия – 186. Значително е нараснал броят на предприятията за производство на мляно месо и месни заготовки (с 50%). За разлика от това силно е намалял броят на предприятията за птиче месо /кланици и преработвателни предприятия/ - от 107 през 2011 г. стават едва 58 през 2012 г.

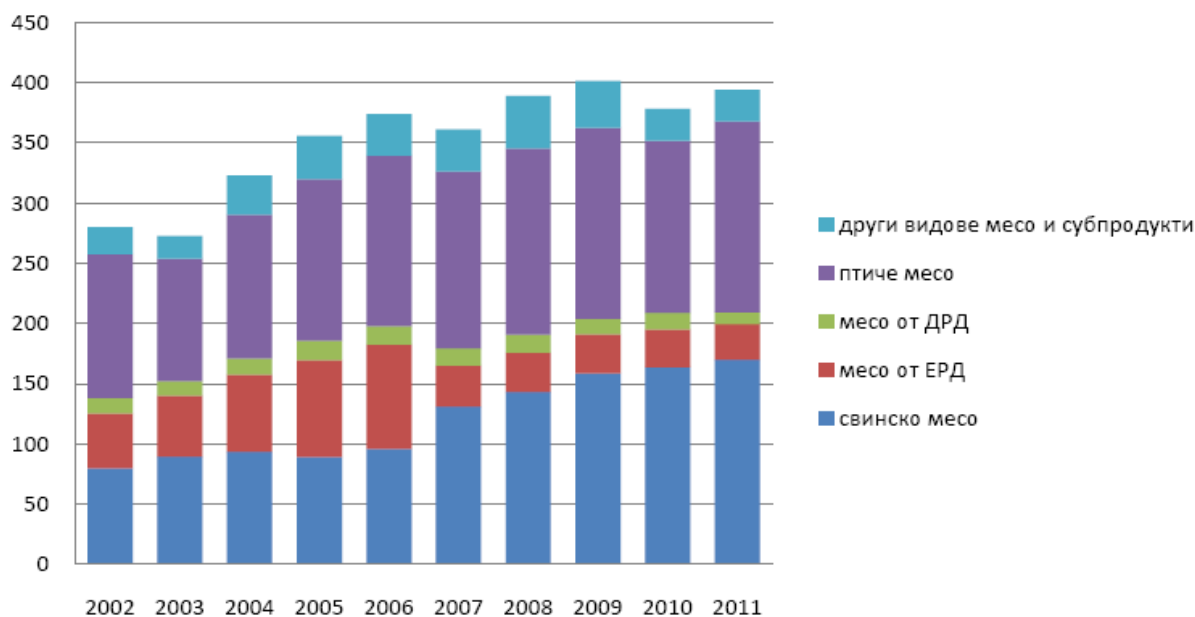
#### **Пазарът на месо в България**

Според данни на ИПИ за периода 2002-2011 г. търсенето на месо и субпродукти в страната нараства с над 40%. Увеличено търсене, макар и с различни темпове, се наблюдава при всички групи потребители – домакинства, сектор „Услуги“ и преработвателните предприятия. Най-голямо е нарастването при услугите – с около 50%, следвано от домакинствата с над 40% и промишлеността – с 25%. Известни корекции в търсенето има през 2003 г., свързани с разпространението на вируса H2N1 (т. нар. „птичи грип“), през 2007 г. при влизането на страната в ЕС, когато спада вносът на месо от трети страни заради по-високите мита, и през 2010 г., когато пазарът изпитва пълната сила на икономическата криза в страната. От 2011 г. пазарът отново отчита ръст, но остава под нивото от 2009 г.

Съществено изменение се наблюдава в търсенето по видове месо през годините:

- устойчив ръст от 33% бележи търсенето на птиче месо;
- след 2007 г. рязко нараства търсенето на свинско месо, като обемът му на пазара се удвоява;
- спад с над една трета се наблюдава в търсенето на месо от ЕРД – телешко и говеждо, което е свързано с увеличените тарифи за внос на месо от трети страни след влизането на страната в ЕС;
- с 23% понижение бележи търсенето на месо от ДРД (предимно агнешко, овче, ярешко и козе).

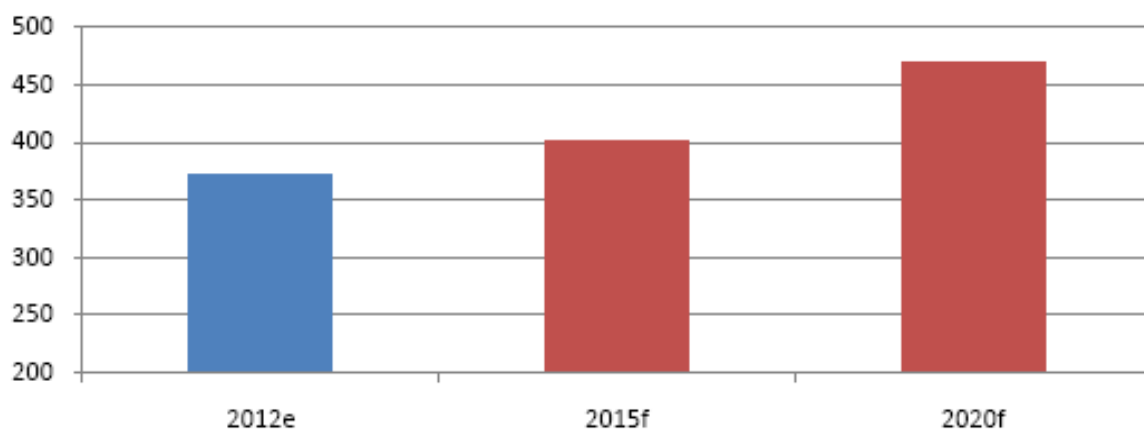
ФИГУРА 4 ОБЕМ НА ПАЗАРА ПО ВИДОВЕ МЕСО (ХИЛ. ТОНА), 2002-2011 Г.



Източник: ИПИ на база данни на отдел „Агростатистика” към МЗХ и НСИ

Търсенето на месо и субпродукти се очаква слабо да нарасне, като нивото от 2009 г. ще бъде достигнато едва към 2015 г. заради прогнозираното бавно възстановяване на икономиката на страната. Търсенето най-вероятно ще се ускори между 2015 г. и 2020 г., като достигне около 470 хил. тона в края на периода.

ФИГУРА 5 ПРОГНОЗА ЗА ПАЗАРА НА МЕСО И СУБПРОДУКТИ В БЪЛГАРИЯ (ХИЛ. ТОНА)



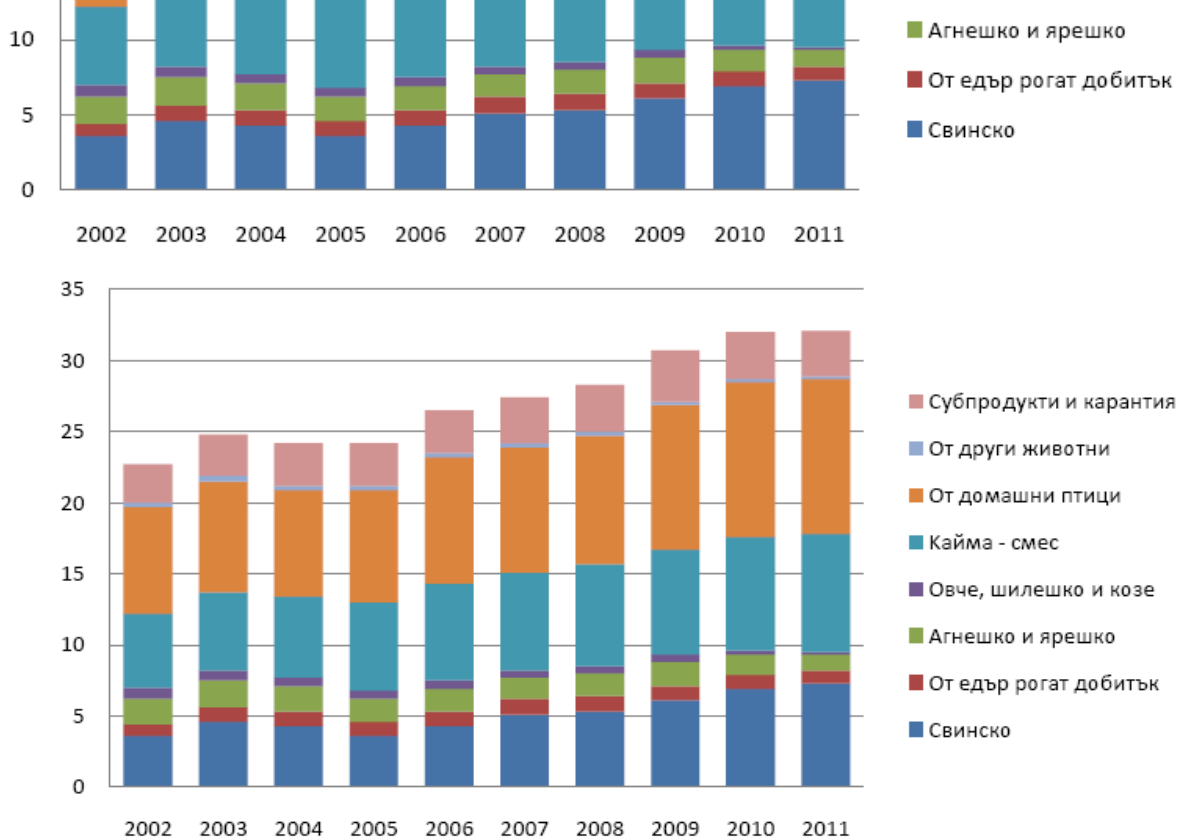
e-оценка; f-прогноза;

Източник: ИПИ

### Търсене на месо

#### **Домакинства**

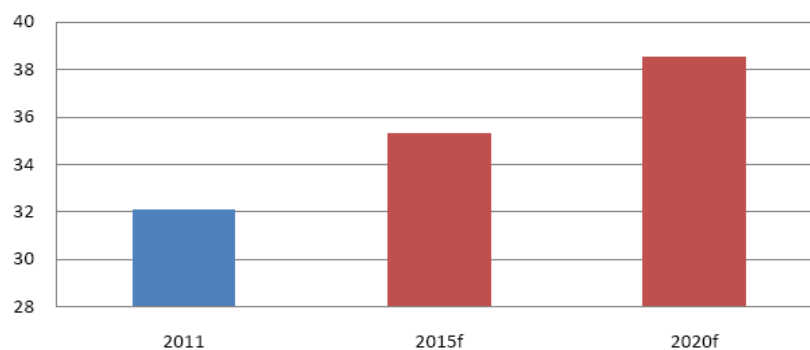
Търсенето на месо от страна на домакинствата нараства постоянно почти през целия период 2002-2011 г. Средното количество, което се пада на лице от домакинство, достига 32 кг през 2011 г. – с 53% повече спрямо 2002 г. Домашната консумация се влияе пряко от нарастването на благосъстоянието на населението (съответно и от честотата на хранене навън), както и от възможностите на семейното стопанство.



Източник: ИПИ

Най-търсено от домакинствата остава птичето месо, следвано от каймата и свинското. Това са и категориите с най-висок ръст през периода 2002-2011 г., съответно свинско – 86%, кайма – 54% и птиче месо – 45%. Спада консумацията на агнешко, ярешко, овче и други меса. Относително стабилно, но на ниски нива се запазва потреблението на телешко/говеждо месо. Голяма част от консумацията на месо от ЕРД и ДРД е концентрирана в домашните стопанства и свързаните с тях фамилии. До 2020 г. се очаква консумацията на лице от домакинството да достигне между 38 кг и 40 кг или ръст от 24-28% спрямо 2011 г. Делът на домашното стопанство се предвижда да продължи да спада както заради намаляването и застаряването на селското население, така и заради растящите разходи по отглеждането на селскостопански животни.

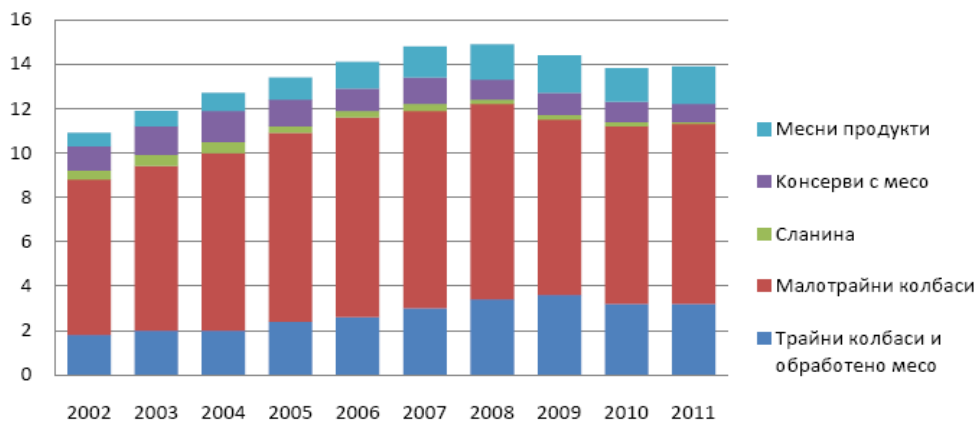
ФИГУРА 7 КОНСУМАЦИЯТА НА МЕСО НА ЛИЦЕ ОТ ДОМАКИНСТВО (КГ) ПРЕЗ 2011 Г. И ПРОГНОЗА ЗА 2020 Г.



Източник: ИПИ

След спада в търсенето през 2009 г. и 2010 г. на месни произведения, през 2011 г. се забелязва стабилизиране и дори слаб ръст. Като най-стабилно и перспективно се очертава търсенето на трайни и малотрайни колбаси, както и на обработено месо.

ФИГУРА 8 КОНСУМАЦИЯ НА МЕСНИ ПРОИЗВЕДЕНИЯ (КГ) НА ЛИЦЕ ОТ ДОМАКИНСТВО, 2002-2011 Г.



Източник: ИПИ

### Сектор „Услуги“

В общото търсене на месо секторът на услугите заема 20-25% дял по различни оценки, но е и един от най-непостоянните като обем. Известен спад се наблюдава през 2009 г., когато разходите на сектор „Хотели и ресторанти“ за храни и напитки се свиват с близо 8%. Спадът в обема се задълбочава през 2010 г., което е свързано с рязкото нарастване на безработицата в България (от 6,9% на 10,3%) и съответно с ограничаване на храненето извън дома.

Прогнозата за сектора е търсенето да се задържи под нивата от 2008 г., като евентуален ръст би могъл да се очаква благодарение на увеличаване брой туристи. Едва през 2014-2015 г., за които има по-високи очаквания за темповете на икономически растеж и потребление, може да се очаква населението да увеличи консумацията си извън дома.

### Преработвателни компании

През последните четири години делът на търсенето на месо от преработвателните компании слабо се покачва, като се равнява на около 20-21% от пазара на хранителни продукти. За преработка се търси основно свинско, пилешко и говеждо/телешко месо. Някои от големите преработвателни компании са затворили цикъла на производство и работят със собствени суровини. По-голямата част от пазара обаче разчита изцяло на внос на замразено месо. През последните 5 години с повече от два пъти спада вноса на замразено месо от ЕРД. Това говори, че телешкото/говеждото се използва все по-малко в преработвателната промишленост за сметка на други меса или заместители.

Данните в Приложение 8.1. ясно показват, че и през 2012 г. домакинствата купуват най-много птиче и свинско месо. В сравнение с 2001 г. закупеното количество свинско месо е нараснало 4 пъти, а птичето – близо 2 пъти. В сравнение с 2011 г. обаче закупеното количество птиче месо бележи спад с 5,6%. През 2012 г. средната цена на свинското месо е увеличена с 4,1%, а на птичето месо – с 6,3%.

За последните три години не се наблюдава промяна в количеството на закупените малотрайни и трайни колбаси от домакинствата. През 2012 г. то е 19.00 кг за малотрайните и 5.5 кг за трайните колбаси. В сравнение с 2011 г. средната цена на малотрайните колбаси се е увеличила с 2,8%, а на трайните – с 3,5%.

ТАБЛИЦА 7 ПОТРЕБЛЕНИЕ НА МЕСО И МЕСНИ ПРОДУКТИ СРЕДНО НА ЛИЦЕ ОТ ДОМАКИНСТВО (Q1` 2012- 2013 г.)

Продукти	Първо тримесечие 2012 г.	Първо тримесечие 2013 г.
Месо – кг	8.4	7.9
Месни произведения - кг	3.7	3.6

Източник НСИ

Според данни на НСИ през първото тримесечие на 2013 г. има лек спад на потреблението на месо и месни продукти в сравнение с 2012 г.

#### Анализ на състоянието на животновъдния сектор в България и предлагане на месо от различните видове животни

В България говедовъдството и биволовъдството през 2012 г. са формирали 23,0% от стойността на крайната продукция в животновъдството. От кравите и биволиците у нас се произвежда 18% от червеното месо.

ТАБЛИЦА 8 ДИНАМИКА НА БРОЯ НА ГОВЕДАТА И БИВОЛИТЕ, ХИЛ. БРОЯ

	2003г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Говеда	728,30	671,58	621,80	628,27	602,06	564,90	539,56	544,46	557,64	526,11
Млечни крави	378,20	368,72	347,75	350,14	335,89	314,67	296,76	308,17	306,84	288,75
Биволи	7,9	8,0	8,2	8,2	9,0	9,2	8,3	9,2	9,9	9,2
Биволици	4,5	4,1	4,7	4,8	5,2	5,3	5,0	5,4	6,3	5,7

Източник: отдел „Агростатистика” МЗХ

През периода 2003 – 2012 г. по данни на отдел „Агростатистика” при МЗХ броят на говедата постепенно намалява (-27,6%), като има периоди на стабилизация (2006, 2010, 2011 г.), и през 2012 достига 526,11 хил. броя. Същевременно нишата (териториална, пазарна, работна сила и т.н.), освободена от свиване на говедовъдството, не се заема от други подотрасли на животновъдството.

Заедно с намаляването на броя на говедата намалява и броят на млечните крави (-23,7%) през наблюдавания период.

ФИГУРА 9 БРОЙ ГОВЕДА И МЛЕЧНИ КРАВИ ПРЕЗ ПЕРИОДА 2003-2012 г., ХИЛ.БР.



Източник: отдел „Агростатистика” МЗХ



За периода 2003-2012 г. броят на бивоите нараства с 16,5%, а на биволиците – с 26,7%. Най-много биволи са отглеждани през 2011 г. – почти 10 000 броя. През 2012 г. броят им е на нивото от 2007, 2008 и 2010 г. Броят на биволиците е почти постоянен, като през 2012 г. е 5700.

ФИГУРА 10 Брой биволи и биволици през периода 2003-2012 г., хил.бр.



Източник: отдел „Агростатистика” МЗХ

### Производство на месо от ЕРД

ТАБЛИЦА 9 Динамика на производството на месо от ЕРД, хил.тона

Година	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Месо от ЕРД	29	31	30	23	22	20	22	20	21	21

Източник: отдел „Агростатистика” МЗХ

Производството на месо от ЕРД за последните 10 години е намаляло с 27,6%. Основната причина е, че в България няма традиции нито в консумацията на говеждо месо, нито в отглеждането на месодайни говеда и многократните опити за създаване на специализирано месодайно говедовъдство у нас са се оказвали безрезултатни. Годишната консумация на говеждо месо на един човек е едва 5 кг. Изхождайки от диетичните качества на телешкото месо, очевидно е необходимо разработване на мерки за повишаване на консумацията на качествено говеждо месо у нас.

Месото в България се добива от крави за мляко и техните приплоди и с намаляване на броя на млечните говеда, намалява и производството на месо. Показателно в това отношение е, че по предварителни данни на отдел „Агростатистика” през 2012 г. в кланици са заклани 12 964 крави, 2625 юници и 5254 мъжки говеда над 12 месеца. През 2012 година у нас са работели 74 кланици за червено месо. Говеда и биволи се колят в 34 от тях. В България са налице значителни перспективи за развитие на месодайното говедовъдство.

### Цени и пазари

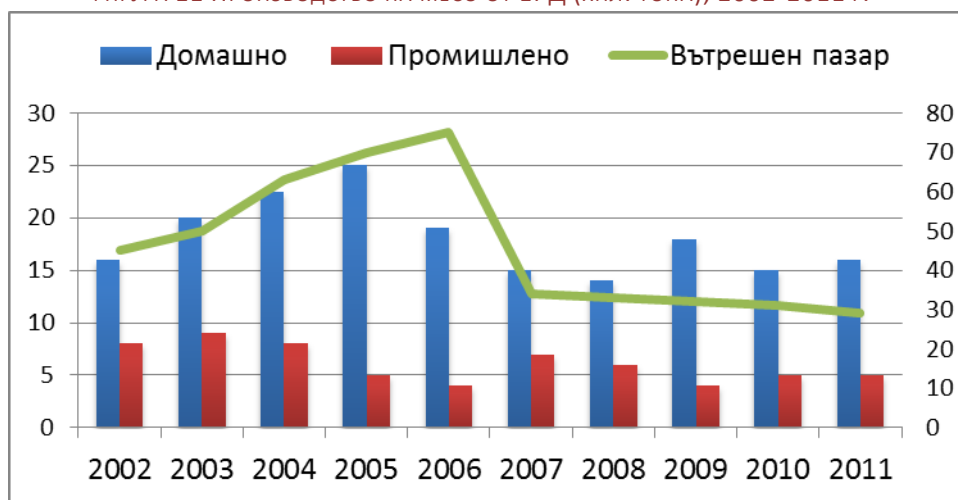
Изкупната цена на телетата за последните 10 години е нараснала със 75,0% и от 1,60 лв./кг ж.т през 2003 г. е станала 2,80 лв./кг ж.т. през 2012 г. При угоените говеда

увеличението на изкупната цена е с около 54% и към настоящия момент е 1,85 лв./кг ж.т.

Поради ниското търсене на качествено говеждо месо у нас пазарът е силно ограничен и не стимулира повишаването на изкупните цени при по-високо качество на кланичния труп. Те не зависят нито от породата, нито от продуктивното направление на говедата, нито от степента на угоеност. В България никога не е имало специализирана порода говеда за месо и маркетинг на качествено месо на практика не съществува.

На дадения етап възможностите за износ на непреработено говеждо месо са твърде ограничени. Неблагоприятен ефект оказват както качество на говеждите трупове и живите животни за клане, така и цените.

ФИГУРА 11 ПРОИЗВОДСТВО НА МЕСО ОТ ЕРД (хил. тона), 2002-2011 г.



Източник: ИПИ на база данни на отдел „Агростатистика” към МЗХ и НСИ

Според данни от ИПИ промишленото производство на месо от едър рогат добитък (ЕРД) задоволява едва 16,6% от търсенето. За разлика от другите страни в България не се отглеждат достатъчно месодайни говеда. От 4,9 хил. тона произведено месо от ЕРД в кланиците, телешкото (месо от телета на възраст до 8 месеца) представлява 1%, говеждото (говеда между 8-12 месеца) – 14,4%, а останалото е от крави, бикове, волове и юници.

Поради изтичане на gratuitния период за реструктуриране на фермите много от тях ще трябва да бъдат затворени в края на годината. В резултат много малки ферми ще бъдат ликвидирани и ще бъдат принудени да предадат животните си в кланиците. Това ще доведе до увеличаване предлагането на месо от ЕРД в края на 2013 г. и следователно през 2014 г. броят на животните от рода на ЕРД ще бъде по-малък.

### Птиче месо

Производството на птиче месо претърпя значителна промяна през последните 30 години и вероятно това ще продължи, макар и с леко намаление през следващите 10 до 20 години. Производството на птиче месо без съмнение е най-успешният от всички сектори за животински храни. Икономическата криза и приложението на

законодателството на ЕС за хуманно отношение към птиците обаче оказаха негативно влияние върху развитието на българското птицевъдство.

Отчетните данни за производството на птицевъдната продукция през периода от 2003 г. до 2012 г. са посочени в таблица 10.

ТАБЛИЦА 10 Производство на птицевъдна продукция (хил. тона)

Показатели	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2012/2003 (%)
Птиче месо – общо	72,0	84,7	98,4	107,4	116,4	108,6	130,0	106,9	103,8	105,0	45,8%
в т.ч. промишлен добив	52,5	66,8	86,2	91,2	100,2	91,3	103,0	99,1	98,8	99,0	88,6%
от него- пилета бройлери	40,6	49,1	58,7	63,8	73,4	68,4	76,0	75,7	73,9	74,5	83,5%
- кокошки и петли	1,0	2,0	5,0	3,0	3,1	2,2	3,6	3,5	3,4	3,4	240,0%
- патици	5,3	8,7	13,0	14,5	12,0	11,0	12,4	19,8	21,4	21,2	300,0%
в т.ч. втлъстен черен дроб	1,5	2,3	4,0	3,4	4,6	4,0	5,1	2,6	2,8	2,8	86,7%
пуйки и други птици	0,4	-	-	0,1	-	0,2	-	0,1	0,1	0,1	-75,0%

Източник: отдел „Агростатистика” МЗХ

Производството на птиче месо и субпродукти е нараснало с 45,8%, като най-голямо е увеличението при добива от патици – 300%, и като цяло на промишления добив на птиче месо – с 88,6%. Най-голямо производство на птиче месо се наблюдава през 2007 и 2009 г.

През 2012 г. въпреки трудностите произведеното птиче месо е повече, отколкото през 2011 г. и е почти еднакво с това през 2010 г. Производството на втлъстен черен дроб от патици достигна 2825 т за 2011 г. и 2800 т за 2012 г. и е по-високо от 2010 година.

ФИГУРА 12 Производство на птиче месо (2003-2012 г.)

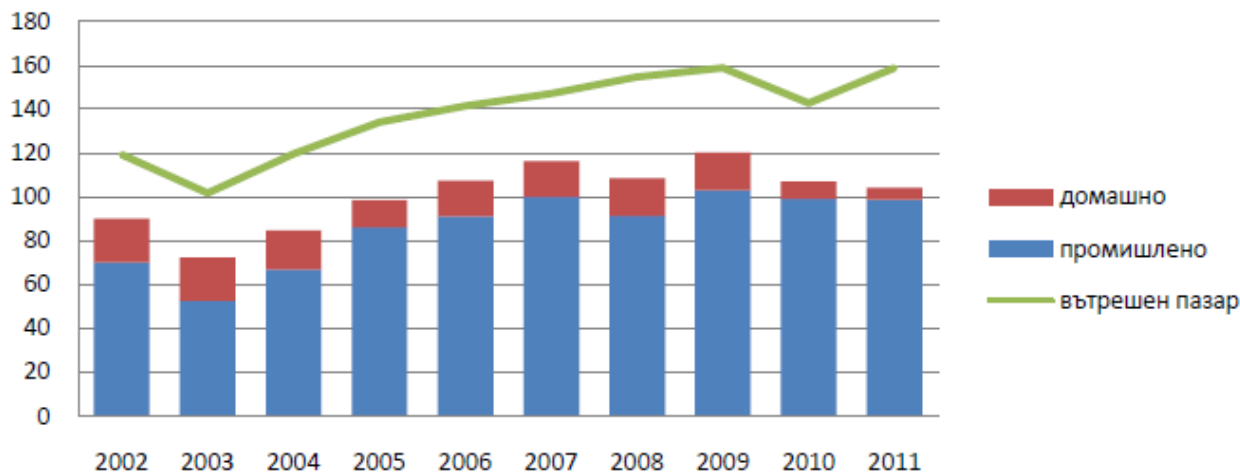


Източник: отдел „Агростатистика” МЗХ

Интересна е структурата на промишления добив на птиче месо: пилета бройлери - 75,25%; петли и кокошки - 3,43%; патици - 21,4%; пуйки и други птици - 0,1 процента. Няма друга страна в Европа с такъв голям относителен дял на месото от водоплаващи птици, както и няма друга страна с толкова малък относителен дял на месо от пуйки.

При бройлерното производство се забелязва намаление на броя на закланите птици за сметка на повишаване на кланичното тегло, което вероятно се дължи на поскъпването на едnodневните пилета и търсенето на по-скъпото бяло месо.

ФИГУРА 13 Производство на птиче месо (хил. тона), 2002-2011 г.



Източник: ИПИ, отдел «Агростатистика», МЗХ

Птицевъдството е един от относително стабилните сектори на животновъдството. Докато производството в домашните стопанства постепенно губи значението си, промишленият добив на месо нараства и се запазва на ниво от над 100 хил. тона през последните пет години с изключение на кризисната за бранша 2008 г. (когато доминираха съмненията за птичи грип). През 2011 г. производство на птиче месо задоволява 66% от вътрешното потребление и съставлява половината от всичкото произведено месо в страната.

С промишлено производство на птиче месо се занимават над 100 ферми в страната, част от които са свързани чрез собствениците си. Действащите на територията на страната кланици са 26 през 2012 г., а закланите птици за месо са 54,6 млн. Регистърът на фермите за бройлери, поддържан от Българска агенция по безопасност на храните (БАБХ), показва общ капацитет на стопанствата, достигащ 14,37 млн. птици към края на 2012 г.

Най-големите производители на пилешко месо (Амета Холдинг, Градус-1 ООД, Джиев АД, Гала инвест холдинг и др.) са затворили напълно производствения процес – производство на фураж, люпилня, кланица, преработка.

Трудно е да се каже как повишените цени на суровините през стопанската 2012/2013 ще се отразят на сектора. Нарастват разходите за фураж заради слабата реколта и поскъпването на зърното в световен мащаб, а разходите за суровини и материали на фирмите в сектора се движат около 65% от общите разходи. Пилешкото месо поскъпна с 30% през 2012 г. спрямо предходната година и достигна 4,21 лв./кг средно за страната за замразено и 4,97 лв./кг за охладено (цени на едро) през третата седмица на декември. Може да се предположи, че по-малките производители, които не могат да разчитат на собствени фуражи, ще бъдат изправени пред допълнителни загуби, а секторът – пред допълнителна консолидация.

### Производство на свинско месо

Свиневъдството е един от най-динамичните отрасли на животновъдството, който ще продължи да осигурява основния дял от общото производство на месо и напред се очаква свинското да остане най-консумираното месо в България.

ФИГУРА 14 Брой свине (2003-2012 г.)



Източник: отдел „Агростатистика” МЗХ

Въпреки това броят на свинете през последните десет години намалява почти наполовина, като от 1032 хил. броя за 2003 г. достига едва 531 хил. броя за 2012 г. (48,5%). Увеличение има само през 2006 г. и от 2007 г. започва трайна тенденция на спад в производството. Подобна е тенденцията и при свинете майки, където намалението е с 38%.

Производството на свинско месо през анализирания период се движи в рамките на 70-74 хил.тона, като най-висок добив е регистриран през 2006 г. – 78 хил. тона.

ФИГУРА 15 Производство на свинско месо (2003-2012 г.)



Източник: отдел „Агростатистика” МЗХ

През 2012 г. по данни на отдел „Агростатистика” при МЗХ е добито 74 хил. тона свинско месо, от които 49 хил. тона в кланици и 25 хил. тона в стопанства. Заклани са общо 1043 хил. броя свине.

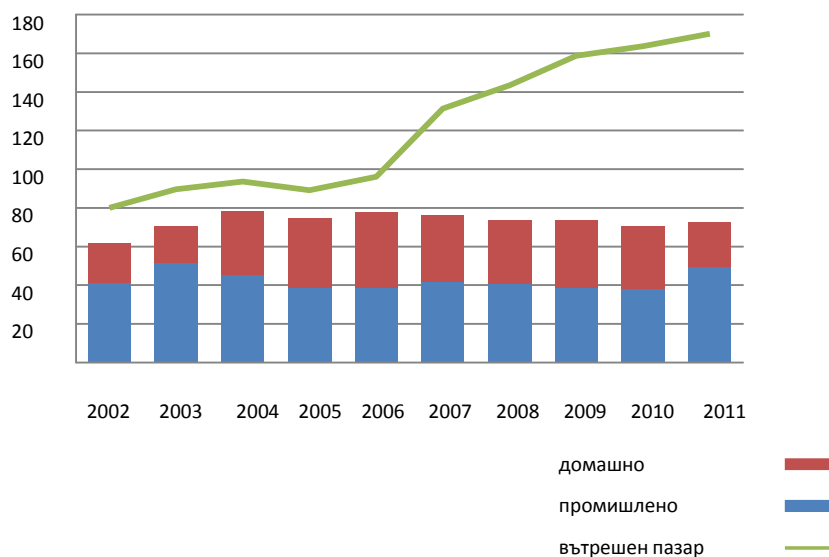
Вносът на свинско месо е 94,5 хил. тона и е намалял със 7,5% спрямо 2011 г. Намаление се наблюдава и при износа съответно с 29,2% (3316 т). Делът на добитото месо от общо потребеното е 44,8% и се използва предимно за прясна консумация.

### Цени и пазари

През последните десет години изкупната цена на угоените прасета варира от 1,58 лв./кг ж.т. през 2003 г. до 2,75 лв./кг ж.т. през 2012 г., т.е наблюдава се увеличение от 74,1%. Подобна е тенденцията и при изкупната цена на свинете майки, където увеличението е от 65,0%.

Към 2011 г. фермите, отглеждащи над 1000 животни, са 59 и в тях са концентрирани 75% от свинете в България, по данни на МЗХ. Едрото производство е концентрирано в 5-6 големи производителя с над 20 000 глави („Бони Холдинг”, „Агротайм”, „Свинекомплекс Голямо Враново”, „Свинекомплекс Бръшлен”, „Свинекомплекс Николово”, Свинекомплекс „Юделник”) и няколко по-малки („Братя Томови” АД, „Фаворит-97”, „Биляна” ООД и други), отглеждащи между 7-10 хиляди животни. Тези компании държат близо три четвърти от пазара. Предлагането на свинско месо е много далеч от нуждите на вътрешното търсене – промишленото производство задоволява по-малко от 30% от пазара, 13-14% са продукт на домашните стопанства, а останалите 56-57% са от внос.

ФИГУРА 16 Производство на свинско месо (хил. тона), 2002-2011 г.



Източник: ИПИ на база данни на отдел „Агростатистика” към МЗХ и НСИ

Производството на свинско месо е особено перспективно от гледна точка развитието на търсенето след 2007 г. Браншът претърпя сериозна консолидация през последните години, свързана както с поскъпването на суровините, така и с нарастващите регулаторни изисквания. Влияние оказва и зависимостта от внос, тъй като цените на вътрешното производство не могат да се различават значително от тези на вносното. Поскъпването на фуражите вероятно е причината малките стопанства, отглеждащи под 10 животни, само за една година (между 2010 и 2011 г.) да намалят с 38%. Малки и средни производители, зависими от закупуването на фураж, ще

продължат да изпитват допълнителни затруднения и е възможно част от тях също да отпаднат от пазара.

На този фон големите свиневъдни ферми, които почти са затворили производствения цикъл, към момента изглеждат стабилни.

**Производство на овце и козе месо** Овцевъдството и козевъдството са направления с приоритетно развитие в селските райони на страната и са свързани с опита и традициите на населението в тях. Динамиката в изменението на броя на овцете и козите в България и през последните години продължава да следва посоката на непрекъснато намаляване.

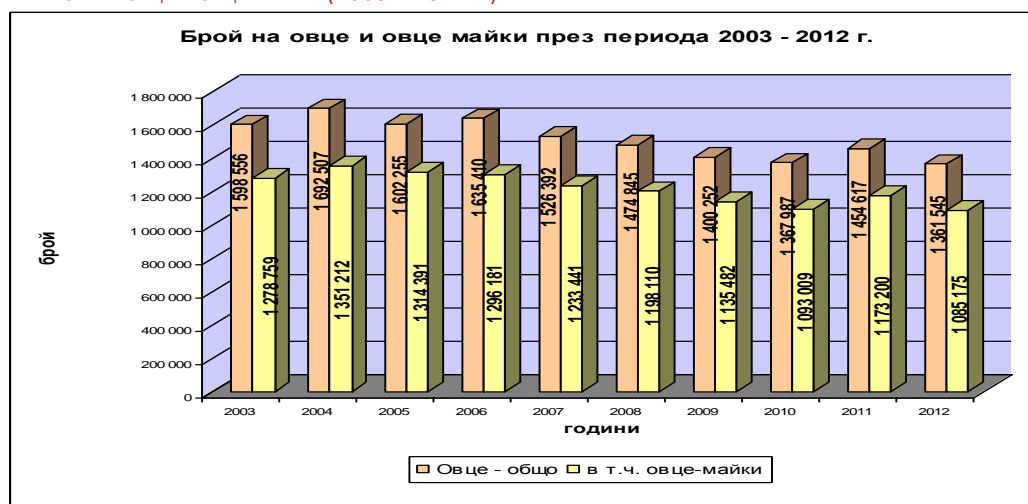
ТАБЛИЦА 11 Брой животни от рода ДРД(2003 – 2012 г.)

	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Овце - общо	1 598 556	1 692 507	1 602 255	1 635 410	1 526 392	1 474 845	1 400 252	1 367 987	1 454 617	1 361 545
в т.ч. овце майки	1 278 759	1 351 212	1 314 391	1 296 181	1 233 441	1 198 110	1 135 482	1 093 009	1 173 200	1 085 175
Кози - общо	725 308	718 117	608 426	549 076	495 484	429 834	360 822	356 334	341 362	293 639
в т.ч. кози майки	592 572	578 504	505 895	450 559	406 064	355 187	303 116	278 033	272 859	236 056

Източник: МЗХ, отдел „Агростатистика”

Най-голямо намаление в броя на овцете и овцете майки е отчетено през 2010 г. (1368 хил. бр. овце, в т.ч. 1093 хил. овце майки) и 2012 г. (1362 хил. бр. овце, в т.ч. 1085 хил. овце майки). Единствено през 2011 г. е налице ръст в броя на овцете с 6,3% и на овцете майки със 7,3% (спрямо 2010 г.). По данни на отдел „Агростатистика” на МЗХ през 2012 г. отново има намаление в броя на овцете – с 6,4% и на овцете майки със 7,5%.

ФИГУРА 17 Брой на овце и овце майки (2003 – 2012 г.)



Източник: МЗХ, отдел „Агростатистика”

Може да се обобщи, че като цяло през периода 2003-2013 г. се наблюдава трайна тенденция на намаляване на броя и окрупняване на фермите с овце и кози.

ФИГУРА 18 Стопанства с овце и кози (2003-2012 г.)



Източник: МЗХ, отдел „Агростатистика”

При овцефермите намалението е със 70,6%, а при стопанствата, в които се отглеждат кози, то е със 78,9%. Най-значително намаление има при стопанствата, в които се отглеждат от 1 до 9 броя овце (-76,9%), следват тези с 10 – 19 животни (-45%) и най-малък спад е отчетен при фермите с 20 до 49 животни (-39,8%). При всички останали категории ферми има значително увеличение на броя, като стопанствата със 100 и повече животни през 2012 г. са почти 3 пъти повече в сравнение с тези през 2003 г., а животните в тях са нараснали 4 пъти. Въпреки намалението на броя на овцевъдните стопанства средният брой на овцете в стопанство се увеличава от 7,2 през 2003 г. на 20,9 през 2012 г.

ТАБЛИЦА 12 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ОВЦЕТЕ СПОРЕД БРОЯ НА ОТГЛЕЖДАНИТЕ ЖИВОТНИ В СТОПАНСТВО КЪМ 01.11.2012 г.

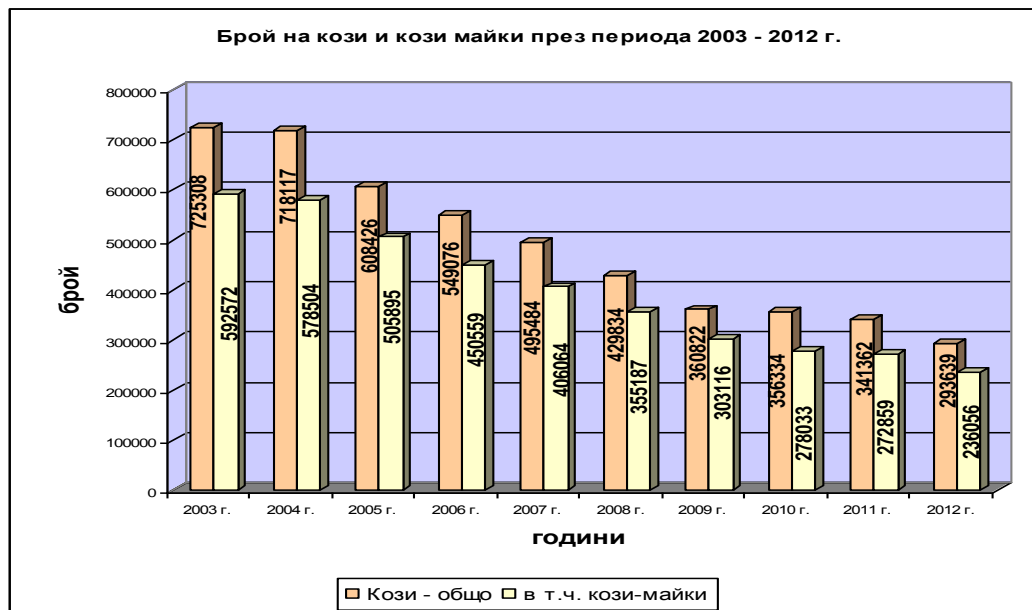
Брой животни в стопанство	Стопанства		Овце общо	
	Брой	Изменение 2012/2003	Хил.броя	Изменение 2012/2003
1 – 9	43 948	-76.9%	195 700	-74.5%
10 – 19	10 581	-44.9%	138 311	-42.6%
20 – 49	4685	-39.8%	139 998	-35.8%
50 – 99	2842	+8.6%	198 625	+17.3%
100 и повече	3169	+281.2%	688 811	+341.3%
Общо	65 225	-70.6%	1 361 445	-14.8%

Източник: МЗХ, отдел „Агростатистика”

От 2003 г. до 2012 г. броят на козите в България драстично намалява – от 725,3 хил. бр. до 293,6 хил. бр., а на козите майки, съответно от 592,5 хил. бр. до 236,1 хил. бр. Само през последната година намалението спрямо 2011 г. е респективно с 14,0% и 13,5%.



ФИГУРА 19 БРОЙ НА КОЗИ И КОЗИ МАЙКИ (2003 – 2012 г.)



Източник: МЗХ, отдел „Агростатистика”

Подобно на овцевъдството, и в козевъдството през последните години се забелязва тенденция на окрупняване на фермите. Най-силно намалява броят на фермите с 1 до 9 животни – с 80,5%. При тях най-много намаляват козите майки и младите кози, заплодени за първи път, които през 2012 г. достигат 113,2 хил. бр., или 78,5% по-малко от тези през 2003 г. Най-голямо е увеличението на фермите със 100 и повече животни (с 2,9 пъти). Нараства и броят на отглежданите в тях кози майки и млади кози, заплодени за първи път (с 4 пъти). През 2012 г. стопанствата, отглеждащи кози, намаляват със 78,9% спрямо 2003 г. Около 77,8% от козите се отглеждат в стопанства с до 49 животни. В сравнение с 2010 г. отглежданите в тези стопанства кози майки намаляват с 6,9%. Стопанствата с 50 и повече кози майки се увеличават с 27,6%, а животните в тях – с 43,5%.

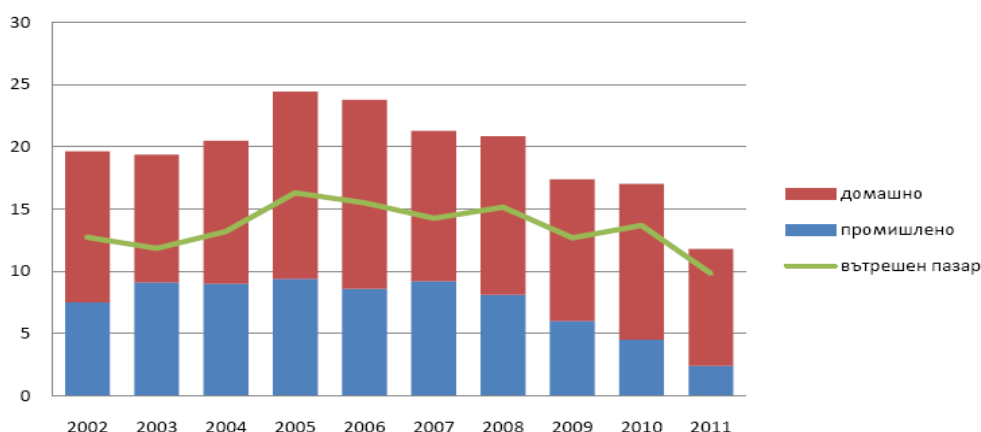
В сравнение с 2010 г. промишленото производство на месо от овце е намаляло с 46% през 2011 г., а броят на закланите кози нараства с 1.8%. Добивът на агнешко месо през 2011 г. също намалява с 42.2% спрямо 2010 г.

### Агнешко месо

Единствено производството на месо от дребен рогат добитък (основно агнешко) е с положителен баланс и е достатъчно да покрие нуждите на вътрешното потребление и да осигури известно количество за износ. В този сектор също е налице процес на окрупняване (за 2011 спрямо 2010 г. стопанствата намаляват с 29%, а броят животни нараства с над 6%.) Независимо от това тенденцията за намаляване на промишленото производство продължава.

Наблюдава се значителен ръст на вноса на живи агнета за реекспорт, което говори за потенциал пред отглеждането на агнета.

ФИГУРА 20Производство на месо от ДРД, 2002-2011 г.



Източник: ИПИ на база данни на отдел „Агростатистика” към МЗХ и НСИ

### Месни продукти

Пазарът на месни продукти е наситен с много български и вносни марки от всички продуктови и ценови категории. Почти всички преработвателни предприятия в страната са български, създадени изцяло с вътрешни инвестиции. Чужди капитали в бранша почти липсват.

Малка част от предприятията продават в цялата страна, а останалите имат единствено регионално значение. Въпреки че се наблюдава понижение на печалбите у почти всички фирми от топ 10, за които има данни, преработвателните предприятия стоят доста по-добре финансово от месопроизводителите.

ТАБЛИЦА 13 Топ 10 на преработвателите по приходи от продажби (млн. лв.)

№	Предприятие	приходи		печалба	
		2011 г.	2010 г.	2011 г.	2010 г.
1	Белла България*	243,0	227,2	н.д.	2,9
2	Бони Холдинг*	138,5	122,4	2,6	3,3
3	Градус – 1	66,4	61,9	0,3	1,5
4	Кен	59,4	49,5	1,9	2
5	Тандем –В	н.д.	29,8	н.д.	2,3
6	Деликатес – 2	32,1	22,3	1,4	2,3
7	Чех Йосиф Новосад	27,1	15,9	1,8	0,6
8	Сами – М	26,4	27	0,1	0,3
9	Братя Къртеви	21,6	18,6	0,2	0,17
10	Еко-мес	16,5	14,4	0,5	1,4

Източник: ИПИ

Извън топ 10 остават над 50 фирми с оборот между 1 и 15 млн. лв. оборот, които се борят за един свиващ се пазар. Натискът за задържане на цените от страна на търсенето е много вероятно да доведе до консолидация в бранша.

### Търговия

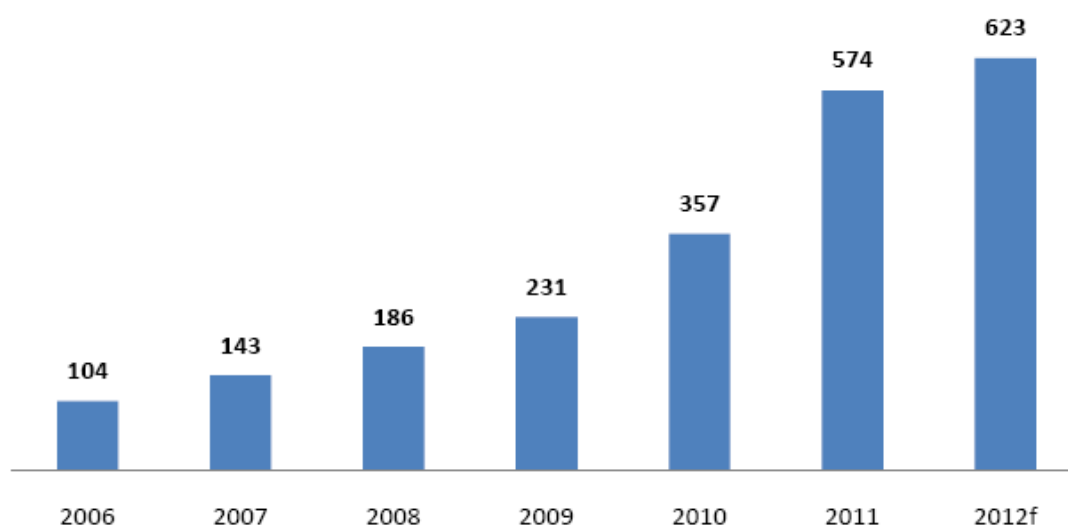
Търговията с месо и месни продукти се осъществява чрез:

- Големи вериги хранителни магазини (модерна търговия)

- Малки квартални хранителни магазини (квартални магазини)
- Специализирани месарски магазини (месарници)
- Неофициален пазар на собствена продукция (неофициален пазар)

**Модерната търговия** е представена с шест вериги с национално покритие (в областните градове и такива с над 20 хил. души население), три с регионално (в големите градове с над 100 хил. души население) и десетки вериги с местно (градско) значение с обща мрежа от над 600 супер- и хипермаркета, чийто пазарен дял се изчислява на около 32-33% от продажбите на храни, напитки и тютюневи изделия към 2011 г. Делът им в продажбите на месо и месни продукти обаче е по-висок.

ФИГУРА 21 ТЪРГОВСКИ ОБЕКТИ В СЕКТОР "МОДЕРНА ТЪРГОВИЯ" НА ТОП 15 ОТ ВЕРИГИТЕ ПО ПРИХОДИ ОТ ПРОДАЖБИ, 2006-2011 г



Източник: ИПИ

През 2010-2012 г. делът на модерната търговия в продажбите на месо и месни продукти спира да нараства поради няколко причини:

- конфликт между производителите и големите вериги относно условията за достъп и продажби във веригите;
- установените случаи на открито месо с изтекъл срок на годност в някои от големите вериги;
- нарастване на новооткритите специализирани магазини за месо;
- реструктуриране в сектора на модерната търговия (затваряне на губещите магазини, пренасочване към квартални обекти и нарастване процента на стоки със собствена марка)

По груби оценки пазарният дял на **кварталните магазини** е около 40%.

От 2009 г. насам бързо нарасна броят на **специализираните магазини за месо**. Те реализират между 8 и 10% от оборота в сектора. Специализираните магазини за месо обикновено са собственост на производители, както и на дистрибутори и

търговци. Сред добрите примери за компании, затворили напълно цикъла – производство на фуражи, отглеждане и угодяване на животни, транжиране и месопреработка, продажба в собствени магазини са Кооперация „Доверие“, с. Лесидрен, „Биляна“ ООД, с. Българско Сливово, Свинекомплекс „Голямо Враново Инвест“, с. Голямо Враново.

#### **Износ на хранителни продукти**

По обем на реализирания износ за 2011 г. сектор „Производство на хранителни продукти“ се нарежда на второ място след сектор „Производство на облекло“. По данни на Международния търговски център (МТЦ) със своите 8,53% от общия износ на страната това е най-добре позиционираният сектор от преработващата промишленост.

Отчетеното увеличение от близо 3% (от 5.78% на 8.53%) на дела на сектора в структурата на износа на страната за периода 2001-2011 г. показва еднозначно, че експортният потенциал на този сектор е значителен.

Обемът на износа в сектор „Производство на храни“ нараства много по-бързо спрямо средния регистриран темп на увеличение на общия износ на България – износът на сектора се е увеличил над 5 пъти (524%) през 2011 г. спрямо 2001 г., а за страната увеличението е 3,5 пъти (354%) за същия период.

Делът на износа на МСП в общия износ на сектор „Производство на храни“ е висок - 60% за 2009 г., 42% за 2010 г. и 67% за 2011 г. Регистрираното намаление за МСП по отношение на обема на износа в сектор „Производство на храни“ през 2010 г. спрямо 2009 г., съпоставено с общото увеличение на износа, дължащо се на големите предприятия, дава основание да се направи изводът, че малките и средните предприятия са най-силно засегнатият сегмент на сектора от световната финансово-икономическа криза. Регистрираното увеличение през 2011 г. обаче говори за устойчивост и способност на МСП да преодолеят свързаните с кризата негативи.

ТАБЛИЦА 14 ИЗНОС В СЕКТОР „ПРОИЗВОДСТВО НА ХРАНИ“

Групи предприятия	Износ (хил.лв.)	Износ (хил.лв.)	Износ (хил.лв.)	Структура на износа (%)			Изменение на износа (%)	Изменение на износа (%)	Размер на износа на 1 зает (лв.)		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2010/2009	2011/2010	2009	2010	2011
Производство на храни	987 553	912 774	1 391 315	100,0	100,0	100,0	92,43	152,43	13 867	13 428	20 748
Производство и преработка на месо; производство на месни продукти без готови ястия	173 251	157 784	153 356	17,5	17,3	11,0	91,07	97,19	11 783	11 346	11 176
Преработка и консервиране на риба и други водни животни, без готови ястия	14 586	6567	21 455	1,5	0,7	1,5	45,02	326,71	10 893	4872	16 365
Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, без готови ястия	209 185	174 207	214 293	21,2	19,1	15,4	83,28	123,01	30 378	24560	30255
Производство на растителни и животински масла и мазнини	168 037	248 343	453 987	17,0	27,2	32,6	147,79	182,81	78 375	116 211	177 686
Производство на мляко и млечни продукти	99 534	75 296	127 557	10,1	8,2	9,2	75,65	169,41	12 753	9634	16 316
Производство на мелничарски продукти, нишесте и нишестени продукти	157 727	137027	275 828	16,0	15,0	19,8	86,88	201,29	53 979	50 083	104 838
Производство на хлебни и тестени изделия	35 774	14 519	24 941	3,6	1,6	1,8	40,59	171,78	1389	602	1051
Производство на други хранителни продукти	78 734	81 149	68 555	8,0	8,9	4,9	103,07	84,48	10 013	11 345	10 584
Производство на готови храни за животни	50 725	17 882	51 343	5,1	2,0	3,7	35,25	287,12	28 259	10 625	29 816

Източник: НСИ и НАНМСП

Най-голям дял в износа на сектора през 2011 г. имат групите птиче месо и пилешка карантия, както и хляб, бисквити, вафли, кексове и сладкиши, т.е. предимно стоки с ниска добавена стойност.

ТАБЛИЦА 15 ИЗНОС НА МЕСО И МЕСНИ ПРОИЗВЕДЕНИЯ ОТ БЪЛГАРИЯ (2010 -2011 г.) /в тонове/

Година	2010	2011
Месо, прясно и замразено	53 502	57 217
От едър рогат добитък	476	637
От свине общо	3443	6987
- прясно и замразено	1746	4682
- пушено и осолено	1647	2023
- сланина	50	282
От дребен рогат добитък	3923	2166
От птици	45 660	47 427
Месни произведения	5369	4141
Салами, кренвирши	1608	4109

Източник: МЗХ, отдел „Агростатистика”. Данните за 2011 г. са от НСИ. Данните за 2010 - 2011 г. са общо износ за ЕС и за трети страни.

## Месни стоки с експортни предимства и потенциал

И през 2012 г. България се представи добре като износителка на птиче месо.

ТАБЛИЦА 16 ИЗНОС НА ПТИЧЕ МЕСО

Показатели	2010 г. (отчет)	2011 (отчет)	2012 (очаквано)	2012 / 2011 %
Износ:				
Птиче месо –общо хил. т.	55,1	47	47,5	101,0
В т. ч. втлъстен ч. дроб хил.т.	2,5	3,1	2,7	87,0

Източник: Източник: Международен търговски център

Повече от половината от произведеното месо от патици и почти цялото количество втлъстен черен дроб са насочени за износ, и по-конкретно към Франция и Белгия. Износът на месо от пилета бройлери е главно за Румъния и Гърция. Изнасят се както охладени, така и замразени пилета, а патешкото месо е главно в замразен или преработен вид.

Като износителка страната ни участва в международната търговия главно с месо и втлъстен черен дроб от патици, на месо от пилета бройлери и на известно количество готови храни от птиче месо. Основни наши партньори са Франция, Австрия, Германия, Белгия и Швейцария.

ТАБЛИЦА 17 ИЗНОС НА ПТИЧЕ МЕСО ОТ БЪЛГАРИЯ (2001-2011 г.) (хил.EUR)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Общо	152 163,0	181 774,6	212 401,5	261 091,7	303 370,3	329 135,9	395 990,2	508 863,8	571 363,1	759 279,0	823 526,0
Птиче месо и пилешка карантия	26 555,4	21 845,8	21 376,6	37 305,0	53 911,7	52 350,6	66 829,4	63 326,8	86 683,9	119 117,0	132 799,6

Източник: Международен търговски център

### Птиче месо и пилешка карантия:

- Основните пазари са Франция, Румъния и Белгия, т.е. страни, в които тези продукти се използват като суровина за други основни производства.
- Основните ни конкуренти са Германия, Полша и Италия, които имат силно развито птицевъдство.
- Основният пазар за износ на България от разглежданата стокова група е Франция. Основният продукт, който България изнася за Франция, е замразен, ядлив, тлъст черен дроб на патици от порода домашни. Според Херман Верстапен, представител на България в Европейската асоциация на страните - производителки на гъши дроб (Euro foie gras), през 2011 г. износът в количествено изражение от България е 2600 тона патешки дроб, като основна част от него е насочена към Франция. Франция е най-големият световен производител и консуматор на гъши и патешки дроб в света, като консумацията е свързана с френските традиции и култура на хранене. Основните фирми доставчици на френския пазар са с дългогодишна традиция и име в бранша.

ТАБЛИЦА 18 ОСНОВНИ ИЗНОСИТЕЛКИ НА ПТИЧЕ МЕСО И СУБПРОДУКТИ ЗА ФРАНЦИЯ И РУМЪНИЯ

ФРАНЦИЯ	РУМЪНИЯ
Белгия /23%/	Унгария /24%/
Холандия /21%/	Германия /20%/
Германия /15%/	Холандия /16%/
България /8%/	България /15%/

Полша /7%/

Бразилия /7%/

Източник: ИАНМСП

ТАБЛИЦА 19 Ранжиране на износителите на птиче месо и пилешка карантия в световен мащаб (2001-2011 г.)  
(хил. EUR)

№ към 2011	Износители	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	Общо	10 735 907	9 362 397	8 967 937	8 837 954	10 424 389	9 689 721	12 349 523	14 174 224	13 545 782	16 241 608	18 854 067
1	Бразилия	1 556 454	1 521 382	1 644 882	2 176 723	2 807 336	2 419 147	3 181 066	4 086 952	3 546 048	4 482 328	5 199 863
2	САЩ	2 297 011	1 632 287	1 544 180	1 633 746	1 982 887	1 781 500	2 377 939	2 825 685	2 761 298	2 880 150	3 233 952
3	Холандия	1 216 802	1 125 589	928 494	914 552	1 036 222	1 113 097	1 412 173	1 372 143	1 278 713	1 498 138	1 989 496
4	Франция	1 247 329	1 074 971	999 266	942 501	916 600	767 004	883 217	951 768	848 460	917 146	1 061 515
5	Полша	116 199	132 760	212 371	241 104	376 588	421 682	582 969	642 682	581 726	720 931	897 265
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
20	България	26 555	21 846	21 377	37 305	53 912	52 351	66 829	63 327	86 684	119 117	132 800

Източник: Международен търговски център

ТАБЛИЦА 20 Динамика на износа на птиче месо и пилешка карантия в световен мащаб (2001-2011),%, 2001=100

Износители	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Общо	100	87	84	82	97	90	115	132	126	151	176
Бразилия	100	98	106	140	180	155	204	263	228	288	334
САЩ	100	71	67	71	86	78	104	123	120	125	141
Холандия	100	93	76	75	85	91	116	113	105	123	164
Франция	100	86	80	76	73	61	71	76	68	74	85
Полша	100	114	183	207	324	363	502	553	501	620	772
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
България	100	82	81	140	203	197	252	238	326	449	500

Източник: Международен търговски център

ТАБЛИЦА 21 Място на България в световния износ на птиче месо и пилешка карантия през периода 2001-2011 г. и дял на износа на България в износа на птиче месо на водещия износител в световен мащаб за 2001-2011 г. (%)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Позиция в световния износ	20	20	23	21	19	20	20	21	20	19	20
Дял на износа спрямо водещия износител в световен мащаб	1.71%	1.44%	1.30%	1.71%	1.92%	2.16%	2.10%	1.55%	2.44%	2.66%	2.55%

Източник: Международен търговски център

### Конкурентоспособност на износа на птиче месо и пилешка карантия на чуждестранни пазари

Основните 10 вносители в световен мащаб през 2011 г. формират около 53% от общия внос на птиче месо и пилешка карантия.

ТАБЛИЦА 22 Основни 10 вносители на птиче месо и пилешка карантия (2010 г.- 2011 г.)

Вносители	Внос, 2010 г.	Структура, %	Внос 2011	Структура, %
Общо	15 635 286	100,00	18 203 676	100
Хонг Конг, Китай	1 270 034	8,12	1 430 296	7.86
Великобритания	1 106 752	7,08	1 238 504	6.80

Саудитска Арабия	982 939	6,29	1 096 922	6.03
Германия	963 065	6,16	1 198 262	6.58
Япония	863 264	5,52	1 230 410	6.76
Франция	748 286	4,79	890 038	4.89
Китай	725 147	4,64	626 276	3.44
Русия	649 874	4,16	-	-
Мексико	618 593	3,96	701 171	3.85
Холандия	494 977	3,17	691 894	3.80
Виетнам	-	-	634 282	3.48

Източник: Международен търговски център и ИАНМСП

През 2010 г. и през 2011 г. България изнася в почти всички посочени в таблица 22 държави (без Саудитска Арабия, Япония и Мексико).

През 2011 г. няма промяна в основните пазари за страните в ЕС спрямо 2010 г. Наблюдават се известни размествания в износа за страните извън ЕС.

В Приложения 8.2. и 8.3. са показани основните конкуренти на пазарите в ЕС, на които българският износ на птиче месо и пилешка карантия е най-голям през 2009, 2010 и 2011 г.

Данни за търговския баланс, вноса и износа за водещия пазар Франция за анализираната стокова група са представени в таблица 23.

ТАБЛИЦА 23 ТЪРГОВСКО САЛДО, ВНОС И ИЗНОС ЗА ФРАНЦИЯ В ХИЛ. EUR

Франция	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Търговски баланс	383 376	347 882	348 274	201 417	168 860	171 476
Внос	383 628	535 335	603 494	647 043	748 286	890 039
Износ	767 004	883 217	951 768	848 460	917 146	1 061 515

Източник: Международен търговски център и ИАНМСП

Основните три продукта по обем на износа в стойностно изражение в тази стокова група, които се изнасят на водещия пазар Франция, са представени в следващата таблица:

ТАБЛИЦА 24 ОСНОВНИ ТРИ ПРОДУКТА В ТАЗИ СТОКОВА ГРУПА, ИЗНАСЯНИ ВЪВ ФРАНЦИЯ ОТ БЪЛГАРИЯ ЗА 2010 Г.

Топ 3 продукта, изнасяни на съответния пазар	Внос от България (хил. EUR)		Дял на българския износ на продукта в цялата стокова група		Общ внос на Франция (хил. EUR)		Дял на българския износ в общия внос на Франция	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
замразен, ядлив, тлъст черен дроб на патици от порода домашни	13 782,8	17725.71	28,7%	30.3%	18 485,76	22 971.13	74,6%	77.2%
пресни или охладени обезкостени разфасовки от патици и токачки от порода домашни	11 046,12	13834.37	23,0%	23.7%	27 720,73	27 462.69	39,8%	50.4%
тлъст черен дроб от домашни патици, ядлив, пресен или охладен	8 695,77	10405.39	18,1%	17.8%	19 698,21	18 091.87	44,1%	57.5%

Източник: Международен търговски център и ИАНМСП



В Приложения 8.4. и 8.5. са представени водещите конкуренти и техният дял на основните пазари на България извън ЕС за 2009-2010 и за 2011 г.

### *Основни изводи и тенденции за значимостта на сектора:*

През 2012 година пред месната индустрия в България се очертаха редица предизвикателства, като някои от по-сериозните проблеми, с които секторът се сблъска, създадоха доста негативна бизнес среда за работата на голяма част от предприятията. Икономическата криза се отрази много силно на домакинствата в страната. Увеличи се безработицата, а тези, които запазиха работните си места, получаваха по-ниски възнаграждения. Продължи да се наблюдава спад в потреблението на основни хранителни стоки, в това число и на месни продукти. Делът на предприятията от сектора, които успяха да пробият на европейския и световния пазар, е малък. По-нататъшното успешно присъствие на българските месни продукти на европейския пазар ще се определя от повишаване на тяхната конкурентоспособност. Търговският баланс на България в търговията с живи животни, месо и месни продукти в стойностно изражение продължава да се влошава и запазва отрицателни стойности.

Сериозно предизвикателство за производителите на храни, в т.ч. на месо и месни продукти представляват и отношенията им с веригите магазини. Търговските вериги налагат евтини вносни хранителни продукти с недоказано качество и произход и по този начин изместват от пазара българските производители.

Продължава неравнопоставеността на българските продукти спрямо вносните и от гледна точка на официалния контрол. Нелоялната конкуренция се допълва и от нерегистрирани български производители, които не се контролират от БАБХ.

Междуфирмената задлъжнялост е друго сериозно предизвикателство, което в голяма степен е мотивирано от лоша държавна политика. Забавените плащания от страна на държавата по изпълнени обществени поръчки, както и дългият период за връщане на ДДС става причина за липса на оборотни средства и бавене на плащанията към доставчици. Още повече, че през отчетния период продължиха лошите практики на НАП при извършването на данъчни ревизии във фирмите от месния сектор да се налагат санкции на изрядни данъкоплатци, които търгуват с фирми, невнесли ДДС. Засегнати икономически бяха значителен брой предприятия. Продължаващата нелоялна конкуренция и липсата на държавна подкрепа бяха само част от причините месопереработвателният бранш в България да преживее една тежка година.

Не бяха отстранени и проблемите на предприятията, кандидатствали по програма САПАРД и попаднали в списъка на длъжниците.

Разшири се порочната практика на поръчково законодателство.

В областта на трудовия пазар също не липсваха проблеми. Високата безработица в България не стана предпоставка за лесно намиране на добре подготвени кадри. Напротив, наблюдава се липса на специалисти в областта на

хранителните технологии и производството. Обяснението трябва да се търси в абсолютно нарушената връзка между теория и практика. Остарелите учебни програми не отговарят на съвременните производствени процеси, на новите технологии и машини, които навлизат в производството. Затова е абсолютно наложително да се актуализират учебните програми в съответствие с потребностите на бизнеса.

Очакванията са консумацията на месо да се свие, заради повишените цени на дребно, което ще постави под натиск всички по веригата. Като най-перспективно за вътрешния пазар се очертава производството на пилешко и свинско месо, а за износ – на пилешко и агнешко.

Консумацията на телешко и агнешко на вътрешния пазар вероятно ще продължи да спада като през следващите години се задържи на относително стабилни, но ниски нива. И все пак, ако бъде постигнат средногодишен темп на растеж от 3% на БВП за периода 2015-2020 г., както прогнозира някои икономисти, може да се очаква, че консумацията на лице от домакинство ще нарасне от 32 кг на година в момента до над 38 кг към 2020 г.

Ниските доходи на голяма част от населението и поскъпналите храни са причината домакинствата да заделят близо 38% от доходите си за храна и напитки /този показател е се движи в диапазона от 16% до 20% в повечето европейски страни/. Това оказва стабилизиращо влияние върху производителите и търговците на хранителни продукти.

Променените изисквания на пазара наложиха някои от производителите да свият продажбите на едни продукти за сметка на други. За да бъдат обаче добре анализирани и проучени изискванията на потребителите, е необходим добър маркетинг. А над 50% от фирмите нямат обособени звена за маркетинг на продукцията. Маркетинговите дейности обаче заемат значително място в управлението на предприятията. Преобладаващата част от изследваните предприятия извършват основните маркетингови дейности. Само по две от дейностите активността е по-ниска - формиране на маркетингов инструментариум за всеки пазар и пазарен сегмент (продукт, цена, начин на пласмент, реклама) - 23%; изграждане на информационна система за събиране, обработка и анализ на маркетингова информация – 46%.

Нелоялната конкуренция от страна на „сивия сектор“ – продажба на ниски цени на суровини и хранителни стоки без документи, без начислено ДДС, нерегламентиран внос или достигане до пазара на стоки, които по документи са били изнесени извън страната и ДДС е изтеглен, е проблем, който възпрепятства работата на законно действащите фирми. Намалването на ставката на ДДС за хранителните продукти и засиления контрол до голяма степен биха намалили икономическата изгода от ДДС измами, нелегално производство и внос на храни.

За повишаване конкурентоспособността на сектор „Месопреработване“ държавната политика трябва да бъде насочена към:

- Промотиране на българското месо и месни продукти и традиционни продукти на европейския и световен пазар чрез участия на предприятията в

специализирани изложения и панаири;

- Подкрепа на предприятията за постигане на екологичните евростандарти и биологично производство;
- Насърчаване на малките предприятия за инвестиране в технологично обновление и иновации;
- Подкрепа на предприятията от сектора за вписването им във водещите тенденции в развитието на месната индустрия - интегриране и нарастване на партньорските взаимоотношения между производителите и преработвателите;
- Увеличаване на производството на собствени суровини.



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

Върху управлението на човешките ресурси оказват влияние две групи фактори на външната среда: преки и косвени. Най-важните преки фактори са населението като демографска структура, социалната и културната среда, трудовият пазар. Косвени фактори на външната среда са: общо състояние на икономиката, науката и технологията, икономическото положение на държавата и международните събития.

### 3.1. ВЛИЯНИЕ НА ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВЪРХУ РАБОТНАТА СИЛА В СЕКТОРА

Световната икономическа криза увеличи равнището на безработицата в Европейския съюз до 9,5%, което представлява общо 22,828 млн. души. Според данни на Евростат 19,4% от тях са трайно безработни. Безработицата сред младите хора възлиза на 20,4%, като достига 40% в някои държави членки.

Движеща сила за икономическия растеж, създаване на работни места и постигане на целите за 2020 г. са МСП. В резултат на икономическата криза те са съкратили повече от 3,5 милиона работни места. Освен това в първичните и производствените сектори бяха загубени повече работни места от очакваното, като тенденцията е броят им да се увеличи с нови близо 2,5 милиона работни места в периода до 2020 г.

Кризата засегна както търсенето, така и предлагането на умения в сектора на заетостта, като по този начин увеличи значително несигурността около перспективите за работа и породил необходимост хората да бъдат по-добре информирани за перспективите за заетост на пазара на труда. Устойчивият икономически растеж има потенциал да увеличи броя на работните места с достойни условия на труд и да допринесе за възстановяването на икономиките в рамките на ЕС. Напредъкът в новите технологии и структурните промени в европейските икономики водят до необходимост от актуализиране и подобряване на уменията на отделните лица по време на тяхната професионална реализация. Постигането на устойчив растеж и преходът към икономика с ниско съдържание на въглеродни емисии, опазването на околната среда и разработването на нови екологични технологии ще изискват наличие на подходящи умения.

Технологичните промени и новите параметри на организация на работата в секторите по естествен път оказват влияние върху параметрите на заетост от гледна точка на необходими професионални умения и равнища на квалификация. Променените изисквания в сектора за производство налагат развитието на нови умения - по-разнообразни и на по-високо равнище, но силно намаляват работните места за лица с ниска квалификация.

Икономиките все повече изискват специалисти с творчески, интерактивни и комуникативни умения, както и способности за разрешаване на проблемите на работното място. Именно поради това хората с ниска квалификация и изпълняващи рутинни функции са изложени на голям риск от загуба на работното място.

Кадрите с ниска степен на образование и умения, както и останалите от други уязвими групи са изложени на по-голям риск от загуба на работното място, несигурни условия и бедност, освен ако не им се предложи подходящо обучение и възможности за преквалификация, които да им позволят да бъдат в крак с изискванията на пазара.

Дългосрочната ефективност на обучението е важен фактор за намиране на работно място и предпоставка за развитие в кариерата. В тази връзка ЕС има за цел да подобри нивата на образование, да намали процента на преждевременно напускане на училище до под 10% до 2020 г. и да увеличи процента на завършване на висше образование до поне 40%.

През 2020 г. се очаква броят на работните места, които изискват високо равнище на технически и научни квалификации, да се увеличи, а около половината от всички работни места да бъдат за хора със средно равнище на квалификация.

Миграцията както към, така и извън ЕС ще окаже въздействие върху бъдещия размер и състав на работещото население в държавите членки и ще повлияе значително върху търсенето и предоставянето на умения, по-специално в онези държави членки, чието население намалява бързо или които са обект на мащабно „изтичане на мозъци“. Компетентностите и уменията на работниците мигранти често не са адекватно признати и съответно не се използват в пълна степен. Те често са изправени пред затруднения при достъпа до пазара на труда, образованието и обучението. Освен това липсва осведоменост за техните трудови и социални права, както и за възможностите за участие в работнически сдружения. В тази връзка интеграционните политики, които благоприятстват достъпа до образование, обучение и заетост за имигрантското население, могат да имат значителен принос за посрещане на бъдещите потребности на пазара на труда.

ЕС все още инвестира по-малко в сравнение със световните си икономически партньори и конкуренти в научно-изследователска дейност, иновации и образование, които са крайъгълните камъни за растеж и подобряване на стандартите на живот. Необходими са сериозни инвестиции в икономиката на практическото знание, в техническото обучение и в осъвременяването на професионалното обучение.

С оглед гарантиране на пригодност за заетост, укрепване на компетентността и повишаване на уменията на работната сила значение има участието в обучението през целия живот и по-специално - в професионалното образование и квалификация. Делът на хората, които продължават обучението си, следва също да бъде увеличен, така че хората с по-висока квалификация да могат да намират и упражняват подходяща работа дори в напреднала възраст. В контекста на това е уместно да бъдат предоставени стимули както за служителите, така и за работодателите, с особен акцент върху МСП. Трябва да бъдат въведени по-всеобхватни стратегии за обучение през целия живот и системите за професионално образование и обучение да бъдат

пригодени към бързо променящите се потребности на пазара на труда, технологичното развитие и новите подходи в организацията на труда.

Диспропорциите между държавите са свързани поне частично с разликите в начините на използване на работната сила и повишаването на нейната квалификация. Повечето държави, постигнали ускоряване на растежа на БВП на глава от населението, отбелязват и увеличена ефективност в използването на работната сила, докато при мнозинството страни със стагнация и намаляване на заетостта се наблюдава влошаване и на показателите на растежа. Причината за това е, че растежът на производителността на труда не е могъл да компенсира негативното влияние на ниската заетост. Нещо повече, в много държави повишаването на квалификацията на работната сила е изиграло съществена роля в увеличаването на производителността на труда, докато в държави със слаба заетост това се дължи отчасти на факта, че нискоквалифицираната работна ръка не е получавала работа.

През 2012 г. на европейско ниво бяха приети документи, целящи да подкрепят усилията на държавите членки за ограничаване на негативните последици от кризата върху заетостта и социалната кохезия. В Годишния обзор на растежа за 2012 г. са определени приоритетните области на действие на европейско и национално ниво. В съответствие с тези области на действие в актуализацията на Националната програма за реформи на България за 2012 г. бяха включени мерки в областта на спазването на фискалната дисциплина, възстановяването на нормалното кредитиране на икономиката, насърчаването на растежа и конкурентоспособността, намаляването на безработицата и социалните последици от кризата, както и за модернизиране на публичната администрация.

През 2012 г. Европейската комисия прие и Пакета за заетост, в който са очертани средносрочните насоки за възстановяване на икономическия растеж, съчетан със създаване на заетост в условия на неблагоприятна икономическа среда. В пакета се подчертава необходимостта от насърчаване търсенето на труд, обвързване на реформите с инвестиции в човешкия капитал, изграждане на динамичен европейски трудов пазар, както и засилване на измерението заетост в управлението на ЕС. Насърчаване на развитието на зелена икономика, на информационните и комуникационните технологии, както и на социалните услуги, очертани в Пакета за заетост като трите области, които ще генерират най-много възможности за работа в близко бъдеще, са включени и в проекта на Актуализираната стратегия по заетостта на Република България за периода 2012-2020 г. като сектори, в които приоритетно ще се насърчава заетостта. Мерки, подкрепящи създаването на „зелени“ и „бели“ работни места, са включени и в настоящия план за заетост.

За увеличаване на икономическия растеж и заетостта в контекста на стратегия „Европа 2020” и преодоляване на социалните последици от кризата ключова роля имат действията, които се предприемат на национално ниво и най-вече мерките, които се предприемат в изпълнение на специфичните препоръки на Съвета на ЕС към държавите членки. Те са приети от Съвета през юли 2012 г. и се базират на приоритетните области на действие, очертани в Годишния обзор на растежа за 2012 г.

Препоръките на Съвета към България относно Националната програма за реформи на България за 2012 г. и Конвергентната програма за периода 2012-2020 г. са в областта на бюджетната политика, политиката по образование (модернизиране на учебните програми, подобряване на обучението на преподавателите и осигуряването на реален достъп до образование на групите в неравностойно положение), административния капацитет, прилагането на законодателството в областта на обществените поръчки, енергийната ефективност. Националният план за действие по заетостта е в пряка връзка и с изпълнението на препоръките към България в областта на пенсионната система, насърчаването на заетостта, доходите и социалното включване.

През 2013 г. се изпълнява националната инициатива „Работа за младите хора в България”. Използват се мерките, програмите, както и схемите по ОП РЧР, насърчаващи създаването на заетост за младежи до 29 г.

Застаряването на населението води до негативни икономически последици – намаляване и застаряване на работната сила, нарастване на пенсионните разходи, увеличаване на разходите за здравеопазване, осигуряване на допълнително финансиране на разходите за дългосрочни грижи за възрастните хора, реструктуриране на разходите за образование, промяна в потреблението и спестяването в резултат от застаряването на населението, ускоряване на вътрешната и международната миграция, забавяне на икономическия растеж и намаляване на жизнения стандарт.

За икономиката на България, особено при очакваното намаление на трудоспособното население, е изключително важно как се променят съотношенията: заети - население общо; икономически активно население – население общо; заети – икономически активни; безработни – заети; осигурени – неосигурени, които на практика предопределят богатството на страната и социалната сигурност на всички нейни граждани. Обществото като цяло е заинтересовано от участието на повече трудоспособни граждани в икономиката, които да създават повече брутен вътрешен продукт, да получават доходи от труд, да бъдат осигурявани и да си плащат дължимите данъци, т. е. да не разчитат на социални помощи. Така реално се създава по-голяма стабилност и сигурност в страната, по-високи доходи на населението. В България е сравнително висок делът на отпадащите от образователната система и на невключващите се в нея. Налице е влошаване качеството на подготовка в различните степени на образователната система и на достъпа до качествено образование на младите. Ниско е равнището на обучение на работещите и е слабо развита системата за непрекъснато обучение в предприятията.

#### Забавяне на икономическия растеж и намаляване на жизнения стандарт

В бъдеще икономическият прогрес трябва да се осъществява с по-малко на брой и по-възрастна работна сила. Застаряването на работната сила ще повлияе върху количеството и качеството на заетите, а оттам се очаква и негативно влияние върху темпа на технологичните промени и производителността на труда. Несъответствието между потребностите и предлагането на труд ще създаде напрежение на трудовия

пазар.

Предполага се, че влошената възрастова структура ще се отрази неблагоприятно върху способността за овладяване на технологичните промени. Новата икономическа реалност изисква нов модел на образование, обучение през целия живот, владеене на чужди езици, компютърни умения, желание и умение за гъвкавост и приспособимост към новите нужди на икономиката. Намаляването на дела на младите хора в работната сила може да доведе до по-бавен напредък в науката и технологиите, който от своя страна да окаже негативно отражение върху растежа на производителността.

Основните предизвикателства на пазара на труда и в областта на човешките ресурси през 2013 г. включват:

- намален брой заети лица и висок брой безработни, в т.ч. голям брой безработни младежи при съществена диференциация по региони;
- сегментиран пазар на труда с ниска мобилност, недостатъчна гъвкавост и сигурност и със силно влияние на сезонния фактор;
- висок резерв от неактивни лица и в т.ч. обезкуражени лица;
- висок брой на продължително безработните, в които през следващата година ще се влеят и много съкратени лица през 2011 г. и 2012 г. с изтекли периоди на получаване на обезщетения за безработица, част от които са с висока квалификация;
- ограничено разкриване на нови работни места в условията на все още нисък икономически растеж;
- изоставане в подготовката на работната сила, за да отговори на изискванията за притежаване на знания и умения, необходими за работа в условията на новите технологии, екологосъобразната икономика, иновациите;
- силно влошена ситуация на пазара на труда в някои европейски страни, в които работят много българи – в т.ч. Гърция, Испания, и др.;
- полагане на труд без трудови договори и нарушаване на трудовото законодателство.

При свитото търсене на работна сила и конкуренцията на многото безработни с по-висока квалификация, наемането на работа на безработните с ниско образователно и квалификационно равнище и други неблагоприятни характеристики (липса на трудов опит, висока възраст, загубени трудови навици, здравословни проблеми) е много трудно. Особено за младежите, продължително безработните, ромите, безработните с увреждания има опасност от социална изолация и съществено обедняване.

Основните приоритети на националната политика по заетостта през 2013 г. са определени, като се очаква икономически ръст и постепенно стопанско оживление, увеличаване на инвестициите, продължаващо изпълнение на големите инфраструктурни проекти, постепенно активиране на вътрешното търсене. Финансовата стабилност на страната, както и натрупаният опит в усвояването на средствата от европейските фондове ще осигурят стабилност и достатъчен ресурс за



финансиране на действията в областта на пазара на труда.

Основните приоритети включват:

- увеличаване на заетостта чрез бързо и ефективно устройване на работа на безработните, както на първичния пазар на труда, така и по програми и мерки по Националния план за действие по заетостта, подпомагане на заетостта в малките и средните предприятия;
- повишаване качеството на работната сила чрез придобиване на нова квалификация, повишаване на квалификацията и уменията на заетите и безработните за осигуряване на необходимите кадри за реструктуриране и технологично обновяване на икономиката, по-висока производителност на труда, по-добро съответствие с потребностите на пазара на труда;
- ограничаване на безработицата в регионите с високо равнище на безработица, включително активиране на неактивните и обезкуражените лица;
- координирани действия на институциите и социалните партньори за ограничаване на недекларираната заетост и намаляване на нарушенията на трудовото законодателство.

---

### 3.2. ДЕМОГРАФСКИ ОСОБЕНОСТИ И ДРУГИ РИСКОВИ ФАКТОРИ

---

Демографските промени са в основата на формирането на една нова социална реалност, пред която е изправена Европа. Свидетели сме на процес на увеличаване на възрастната част на населението и намаляване на дела на децата и младите хора. Всичко това рефлектира върху устойчивото развитие на обществото и прави по-сложни преходите от един жизнен цикъл в друг. Младите хора вече осъществяват значително по-късно своите важни житейски стъпки и цели като завършване на образование, започване на работа, раждане и отглеждане на деца.

Очертаващата се трайна тенденция на застаряване на населението и прогресивното нарастване на дела на възрастното население е процес с изключително влияние върху бъдещото програмиране в социалната област, тъй като ще доведе до по-големи разходи в сферата на публичните финанси - до повишаване на разходите за пенсии, дългосрочни грижи, здравеопазване и т.н.

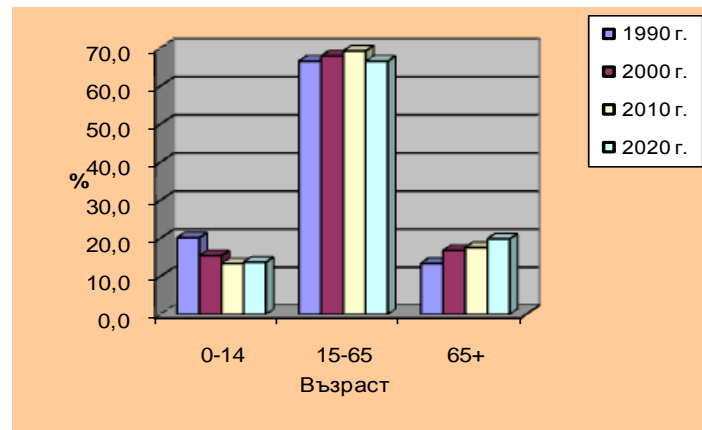
В демографски план застаряването на населението е необратим процес и затова усилията трябва да бъдат насочени не просто към механична промяна на основните демографски показатели, а към прилагане и развитие на интегрирана политика за мобилизиране и пълноценно използване на възможностите на наличните човешки ресурси и целенасочено инвестиране в повишаване на качеството на човешкия капитал.

Основната стратегическа цел на демографската политика в България е насочена към забавяне темповете на намаляване броя на населението с тенденция за стабилизирането му в дългосрочен план и осигуряване на високо качество на човешкия капитал, включващ хората с тяхното здравословно състояние, образование,

квалификация, способности и умения. Повишаването на качествените параметри на възпроизводството на населението се превръща в основно предизвикателство пред демографската политика на страната в контекста на концепцията за устойчиво развитие в процеса на пълноценно европейско членство на България и изграждане на икономика, основана на знанията.

Основните демографски тенденции в България показват трайна тенденция на нарастване на относителния дял на възрастното население:

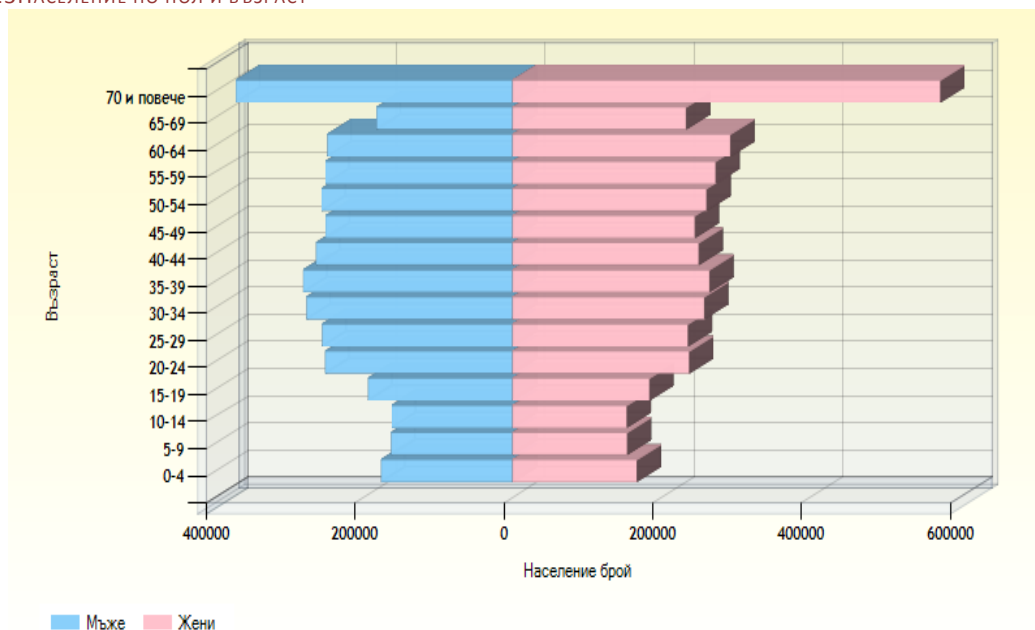
ФИГУРА 22 НАСЕЛЕНИЕ НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ ПО ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ (1990 – 2020 г.)



Източник: НСИ

Делът на населението на възраст над 65 години се е увеличил от 16.8% през 2001 г. на 18.5% през 2011 г. В същото време през 2001 г. лицата под 15-годишна възраст са били 15.3% от населението в страната, докато през 2011 г. техният дял намалява на 13.2%.

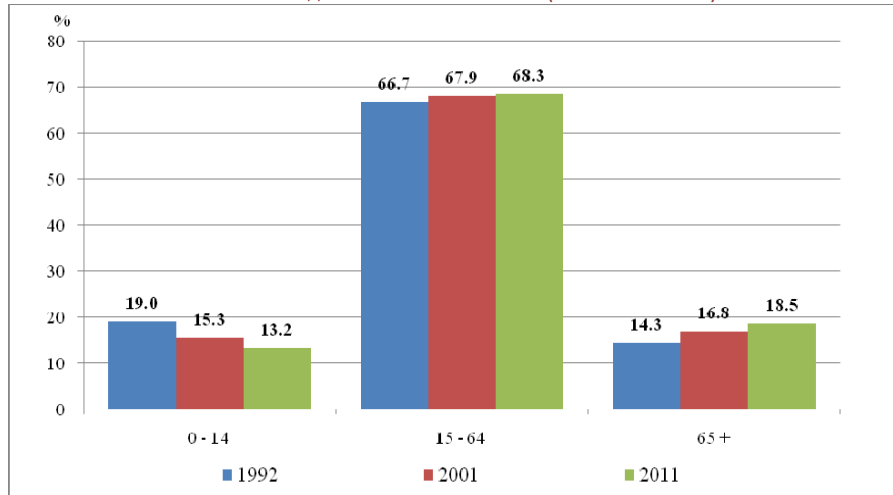
ФИГУРА 23 НАСЕЛЕНИЕ ПО ПОЛ И ВЪЗРАСТ



Източник: НСИ, Преброяване на населението 2011 г.

Най-голям е относителният дял на населението на 65 и повече години в областите Видин - 25.5%, Монтана и Габрово - по 24%, Ловеч - 23.3%, и Кюстендил - 22.8% Най-нисък е делът на възрастното население в областите Благоевград, Варна и София (столица) - 16%.

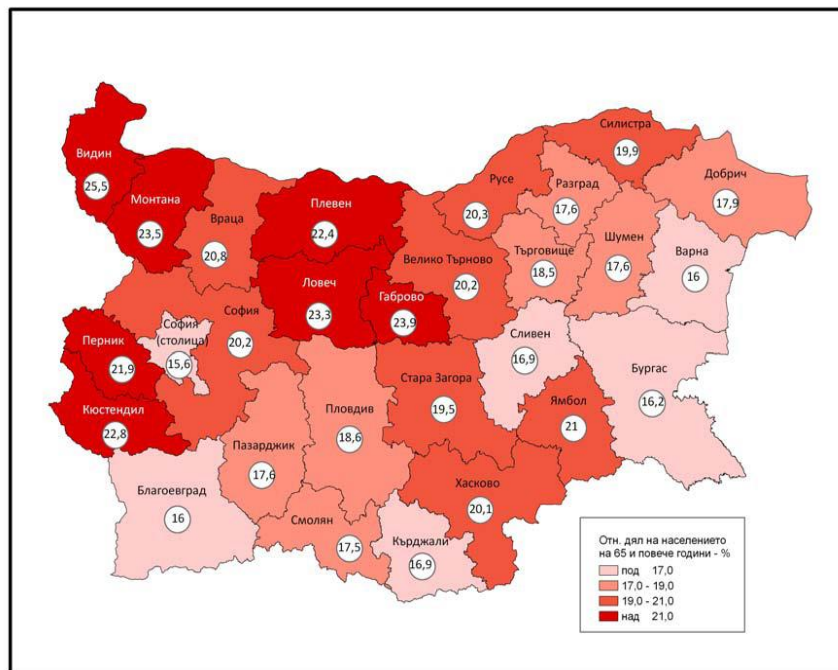
ФИГУРА 24 НАСЕЛЕНИЕ ПО ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ И ГОДИНИ НА ПРЕБРОЯВАНИЯ (1992 – 2011 г.)



Източник НСИ, Преброяване 2011 г.

В 13 области на страната населението на 65 и повече години е повече от 1/5.

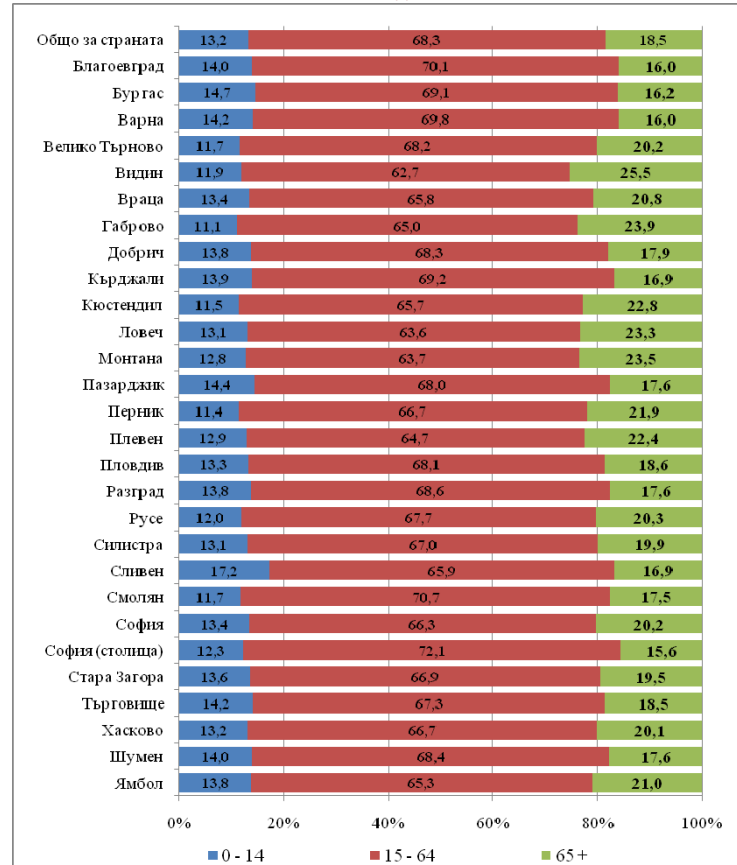
ФИГУРА 25 ОТНОСИТЕЛЕН ДЯЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА 65 И ПОВЕЧЕ ГОДИНИ ПО ОБЛАСТИ КЪМ 01.02.2011г.



Източник НСИ, Преброяване 2011 г.

Населението във възрастовата група 15-64 години е с най-висок относителен дял в област София (столица) - 72.1%, следват област Смолян - 70.7%, и областите Благоевград и Варна – с по 70%.

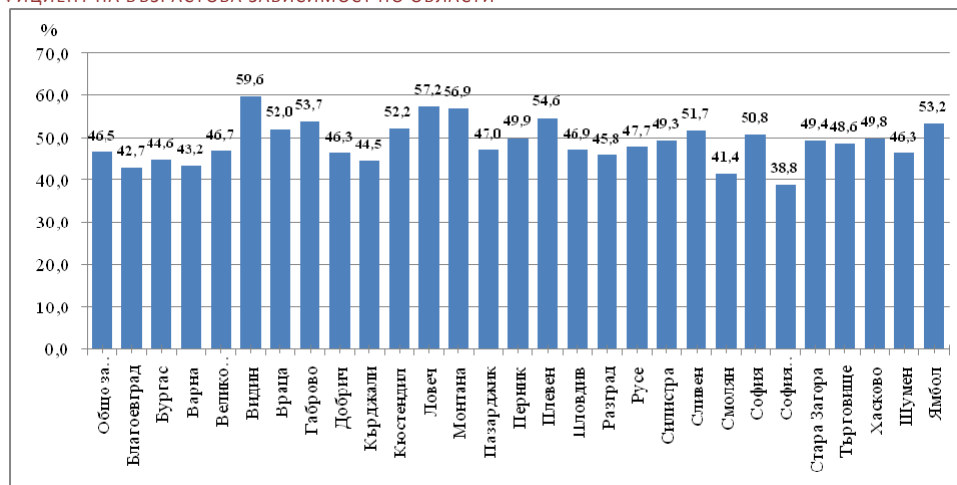
ФИГУРА 26 НАСЕЛЕНИЕ ПО ОБЛАСТИ И ВЪЗРАСТ КЪМ 01.02.2011 ГОДИНА



Източник НСИ, Преброяване 2011 г.

Общият коефициент на възрастова зависимост за страната е 46.5%, тоест на 100 лица във възрастовата група 15–64 навършени години се падат близо 47 лица под 15 и на 65 и повече години. Това съотношение е по-благоприятно в градовете – 41%, в сравнение със селата - 63.1%. Най-висок е този коефициент в областите Видин (59.6%), Ловеч (57.2%) и Монтана (56.9%). Общо в 10 области на страната този показател е над 50%. Областите, в които това съотношение е по-благоприятно, са София (столица) – 38.8%, Смолян (41.4%), Благоевград (42.7%) и Варна (43.2%).

ФИГУРА 27 КОЕФИЦИЕНТ НА ВЪЗРАСТОВА ЗАВИСИМОСТ ПО ОБЛАСТИ



Източник НСИ, Преброяване 2011 г.

Въпреки прогнозираното задържане на плодовитостта до 2020 г., в резултат от дълготрайното снижаване на раждаемостта ще настъпят съществени промени във възрастовата структура на населението. Делът на населението в трудоспособна възраст продължава да нараства до 2010 г. поради ефекта на многобройните поколения след Втората световна война. Този ефект е свързан с увеличение на равнището на раждаемост на два пъти в историята на България. Първото е през периода 1942 – 1945 г., когато равнището на раждаемост общо за страната се колебае около 19%, при условие че през 1941 г. то е било 17.7%. Второто повишение с компенсаторен характер е през периода 1945 – 1950 г., когато раждаемостта достига 24.9%. Вследствие на посочените повишения на раждаемостта относителният дял на лицата, родени през годините 1942-1950 (дори до 1955 г.), сред цялото население е по-голям. След изчерпването на поколенческия ефект ще последва бърз спад на дела на трудоспособното население и през 2020 г. той се очаква да бъде на равнището на 2002 г. В резултат на поколенческия ефект коефициентът на възрастова зависимост има благоприятни стойности в периода 2005-2010 г., след което ще се влоши до 50.4% през 2020 г. Само за по-малко от 20 г. съотношението между младите (под 15 г.) и тези над 65 г. ще се влоши от 85.6% на 67%.

Влияние върху обхвата на населението във и над трудоспособна възраст оказват както остаряването на населението, така и законодателните промени в определянето на възрастовите граници за пенсиониране.

62.2% от населението в страната е в трудоспособна възраст, т.е. това са 4 576 904 души. 52.5% от тях са мъже, а останалите 47.5% - жени. По-голямата част от населението в трудоспособна възраст живее в градовете - 75.8%, а 24.2% - в селата. 65% от населението в градовете е в трудоспособна възраст, а в селата - 54.7%. София е областта с най-висок относителен дял на населението в трудоспособна възраст – 66.5%, следват областите Благоевград и Смолян с по 64.7%. С най-нисък дял на населението в трудоспособна възраст е област Видин – 54.8%.

Броят на населението под трудоспособна възраст към 1 февруари 2011 г. е 1 039 949 лица, или 14.1% от цялото население. Преобладаващ е делът на мъжете - 51.4%, при 48.6% за жените. Около 3/4 от лицата под трудоспособна възраст живеят в градовете - 72.6%, 27.4% - в селата. С най-висок относителен дял на населението под трудоспособна възраст е област Сливен – 18.3%, следват Бургас – 15.6%, Пазарджик – 15.4%, Търговище – 15.2%, Варна и Шумен - 15%. Най-малък е делът на населението под трудоспособна възраст в Габрово – 11.8%, Перник – 12.1%, Кюстендил – 12.3%, и Велико Търново -12.4%.

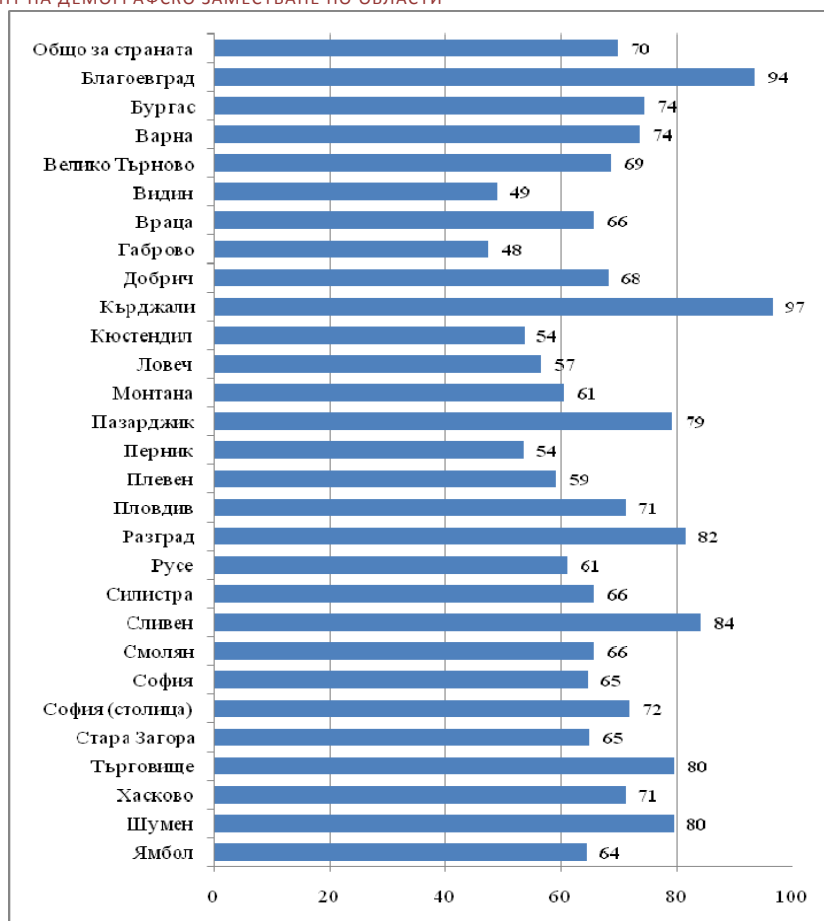
Почти една четвърт от населението на страната (23.7%) е над трудоспособна възраст - 1 747 717 лица. Делът на лицата над трудоспособна възраст е минимален сред мъжете в градовете (15.6%) и максимален сред жените в селата (38.0%). Областите с най-висок дял на възрастно население над трудоспособна възраст са Видин – 32.4%, Габрово – 30.6%, Монтана – 29.6%, Ловеч – 29.5%. Най-нисък е делът на населението над трудоспособна възраст в област Благоевград и град София - по 20.4%,

Бургас и Кърджали – 21.0%, Сливен – 21.8%.

Възпроизводството на трудоспособното население се характеризира най-добре чрез коефициента на демографско заместване, който показва съотношението между броя на влизащите в трудоспособна възраст (15-19 г.) и броя на излизащите от трудоспособна възраст (60-64 г.). За сравнение през 2001 г. всеки 100 лица, излизащи от трудоспособна възраст, са били замествани от 124 млади хора. 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 - от 74 души. По данни от преброяването на населението през 2011 г. това съотношение е 70:100, което показва, че в страната вече е настъпила стагнация по отношение на подмладяването и развитието на трудоспособното население.

Най-благоприятно е това съотношение в областите Кърджали (97), Благоевград (94) и Сливен (84). Най-нисък е този показател в областите Габрово – 48, Видин – 49, и Перник и Кюстендил, където 100 лица, излизащи от трудоспособна възраст, се заместват от 54 лица, влизащи в трудоспособна възраст.

ФИГУРА 28 КОЕФИЦИЕНТ НА ДЕМОГРАФСКО ЗАМЕСТВАНЕ ПО ОБЛАСТИ



Източник: НСИ, Преброяване 2011 г.

Отрицателният естествен прираст в комбинация с остаряването на населението силно влошава възпроизводствените възможности, което се потвърждава от стойностите на основните демографски показатели.

Влошаването на възрастовата структура на населението рефлектира и върху размера и качеството на трудовите ресурси. Застаряването на работната сила в условия на динамичен пазар на труда с постоянно променящи се изисквания към квалификацията и професионалните умения на заетите поражда необходимостта от непрекъснато повишаване на общия потенциал и учене през целия живот на работната сила.

Нарастващият брой и дял на възрастните хора (на 65+ г.) поставя сериозни предизвикателства пред осигурителната система, системата за социално подпомагане, здравеопазването и образованието. Като цяло социалните трансфери за лицата на възраст над 65 години ще нарастват. Повишената смъртност след 1990 г. забави в известна степен остаряването на населението към върха на възрастовата пирамида. В недалечно бъдеще обаче, когато смъртността – детска и обща, ще спре своя растеж и ще започне да намалява, ще се появи много по-голяма потребност от грижи за старите хора, особено за тези на възраст над 75 години. Прогнозите на ООН предвиждат през 2025 г. делът им сред възрастното население да достигне до 26.2% в Източна Европа. Това поражда предизвикателството за изграждане на адекватна мрежа от специализирани институции и широк кръг от социални услуги, често съпроводени с медицински грижи.

Проблемът със застаряването на населението в България и деформираната възрастова структура са изключително остри и значими. Основание за подобна оценка дава обстоятелството, че днешната структура ще определя възпроизводството на населението и на работната сила през следващите десетилетия.

Динамиката в развитието на демографските процеси и измененията в структурите на населението през последните десетилетия оказват силно влияние върху основните системи на обществото: икономическата, образователната, здравноосигурителната и системата за социална защита.

Текущата демографска ситуация в страната се характеризира с продължаващо намаляване и застаряване на населението, намаляваща раждаемост и задържащо се високо равнище на общата смъртност.

Като положителни тенденции през 2012 г. могат да се отчетат намаляващата детска и преждевременна смъртност и увеличаващата се средна продължителност на живота на населението.

Към 31 декември 2012 г. населението на България е 7 282 041 души<sup>1</sup>, което представлява 1.5% от населението на Европейския съюз и нарежда страната на 16-о място по брой на населението непосредствено след Австрия (8 443 хил. души) и преди Дания (5 581 хил. души). В сравнение с 2011 г. населението на страната намалява с 45 183 души, или с 0.6%.

Мъжете са 3 543 606 (48.7%), а жените - 3 738 435 (51.3%), или на 1 000 мъже се падат 1 055 жени. Броят на мъжете преобладава във възрастовите групи до 52 години. С нарастване на възрастта се увеличава относителният дял на жените от общото население на страната.

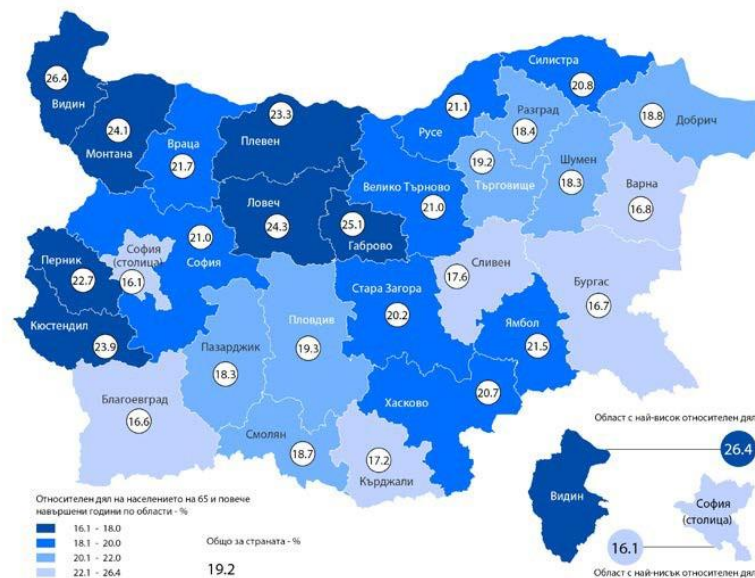
---

<sup>1</sup> Демографски процеси през 2012 г., НСИ

Процесът на остаряване е по-силно изразен сред жените, отколкото сред мъжете. Относителният дял на жените на възраст над 65 години е 22.2%, а на мъжете - 16.0%. Тази разлика се дължи на по-ниската средна продължителност на живота при мъжете.

В регионален аспект делът на лицата на 65 и повече навършени години е най-висок в областите Видин (26.4%), Габрово (25.1%) и Ловеч (24.3%). Общо в петнадесет области този дял е над 20.0% от населението на областта. Най-нисък е делът на възрастното население в областите София (столица) - 16.1%, Благоевград - 16.6%, Варна и Бургас - съответно 16.8 и 16.7%.

ФИГУРА 29 ОТСИТЕЛЕН ДЯЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА 65 И ПОВЕЧЕ НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ КЪМ 31.12.2012 Г. ПО ОБЛАСТИ

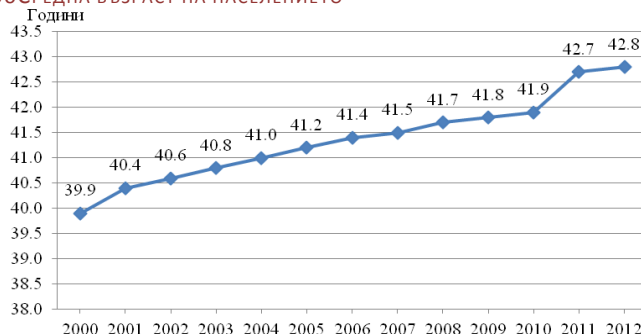


Източник: НСИ

Процесът на остаряване на населението е характерен за повечето страни в Европейския съюз. В началото на 2012 г. общо за ЕС-27 относителният дял на населението на 65 и повече навършени години е 17.8%. Най-висок е този дял в Германия и Италия - 20.6%, следват Гърция (19.7%), Португалия (19.4%) и България (19.2%). Най-нисък е делът на възрастното население в Ирландия - 11.9%.

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

ФИГУРА 30 СРЕДНА ВЪЗРАСТ НА НАСЕЛЕНИЕТО



Източник: НСИ



Населението в трудоспособна възраст към 31.12.2012 г. е 4 503 000 души, или 61.8% от цялото население, като мъжете са 2 363 000, а жените - 2 140 000. Въпреки увеличаващата се възрастова граница за пенсиониране трудоспособното население е намаляло с близо 20 000 души или с 0.4% спрямо предходната година.

В резултат на процеса на демографско остаряване на населението сериозни изменения претърпява неговото разпределение в трите възрастови групи под, във и над трудоспособна възраст, което има пряко отражение върху икономическата и социална сфера.

Към края на 2012 г. в над трудоспособна възраст са 1 731 000 души, или 23.8%, а под трудоспособна възраст - 1 048 000 души, или 14.4% от населението на страната.

ФИГУРА 31 НАСЕЛЕНИЕ ПОД, ВЪВ И НАД ТРУДОСПОСОБНА ВЪЗРАСТ КЪМ 31.12. (ПРОЦЕНТИ)

Година	Трудоспособна възраст		
	под	във	над
1990	21.6	55.5	22.9
1995	19.1	56.6	24.3
2001	16.3	59.2	24.5
2005	14.8	62.4	22.8
2006	14.6	62.8	22.6
2007	14.5	63.0	22.5
2008	14.5	63.2	22.3
2009	14.5	63.1	22.4
2010	14.6	62.7	22.7
2011	14.3	61.7	24.0
2012	14.4	61.8	23.8

Източник: НСИ

#### Териториално разпределение на населението

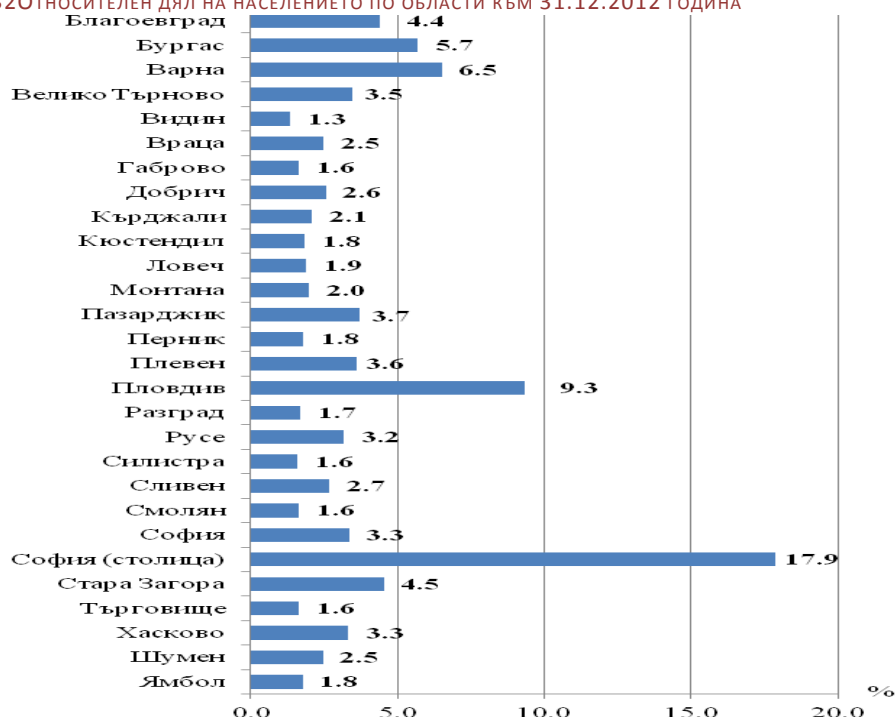
Към 31.12.2012 г. в градовете живеят 5 306 233, или 72.9%, а в селата - 1 975 808, или 27.1% от населението на страната. Близо половината от населението на страната (49.3%) живее в Югозападния и Южния централен район, като тяхното население е съответно 2 128 000 (29.2%) и 1 462 000 души (20.1%). Югоизточният и Североизточният район са следващите по брой на населението - съответно с 1 067 000, или 14.7%, и 957 000 души, или 13.1% от населението на страната. В Северния централен и Северозападния район живеят съответно 844 000, или 11.6%, и 823 000 души, или 11.3% от населението на страната.

И в шестте статистически района населението намалява спрямо 2011 г., като най-голямо е намалението в Северозападния - с 1.6%, а най-малко - в Югозападния район - с 0.2%.

Най-малка по брой на население е област Видин, в която живеят 97 536 души, или 1.3% от населението на страната, а най-голяма е област София (столица) - 1 301 683 души (17.9%). Само населението на област София (столица) се увеличава спрямо 2011 година. При всички останали области има намаление на населението, като най-голямо

е за областите Видин (2.0%) и Враца (1.7%).

ФИГУРА 32 ОТНОСИТЕЛЕН ДЯЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО ПО ОБЛАСТИ КЪМ 31.12.2012 ГОДИНА



Източник: НСИ

Посочените демографски проблеми имат непосредствен ефект върху пазара на труда. Те са сериозно предизвикателство пред неговото развитие в дългосрочен план, тъй като в тази перспектива значителното намаление на хората в работоспособна възраст се отразява негативно върху предлагането на труд.

Ефектите на световната икономическа и финансова криза продължават да се проявяват в голяма степен чрез коефициента на икономическа активност. Трайна е тенденцията той да намалява от 67,8% през 2008 г. до 67,1% през 2012 г. Коефициентът на заетост спада от 50.8% през 2008 г. на 45.6% през 2011 г. и 46.69% през 2012 г. Делът на обезкуражените лица през 2012 г. е 14% (9% за 2008 г.), а този на заетите/работещите бедни (18–64 г.) – 7,7%.

Задълбочават се социално-икономическите различия на регионално ниво. За България е характерна задълбочаваща се тенденция към моноцентризъм, който се изразява в увеличаващо се население и съсредоточаване на икономическата и административната активност в София-град. По данни на Министерски съвет Югозападен регион - основно столицата - формира 55,7% от брутната добавена стойност в национален мащаб, следван със сериозна разлика от Южен Централен - с 11,6%. На практика за територията на България са характерни не толкова различията между отделните региони, колкото между столицата от една страна и регионите – от друга.

#### Вътрешна и външна миграция на населението

През 2012 г. в преселванията между населените места в страната са участвали 82 250 лица.

От всички, които са променили своето обичайно местоживеене вътре в страната, 45.8% са мъже и 54.2% - жени.

По отношение на възрастовата структура с най-голям относителен дял сред преселващите се са лицата във възрастовата група 20 - 39 години (35.4%), следвани от лицата под 20 години (28.3%). Значително по-малък е делът (15.4%) на 40 - 59-годишните и на тези на 60 и повече навършени години - 20.9%.

Най-голямо териториално движение има по направлението „град - град“ (46.5%). Значително по-малки по брой и относителен дял са миграционните потоци по направлението „село - село“ (9.4%). Относителният дял на преселилите се от градовете в селата (21.1%) е по-малък отколкото в обратното направление - „село - град“ (23.0%).

През 2012 г. 12 147 души са заявили промяна на своя настоящ адрес от страната в чужбина, като от тях 47.3% са мъже, а 52.7% - жени. Близко 51% от емигрантите са на възраст между 20 и 39 години. Във възрастовата група 40 - 59 години относителният дял на емигрантите е 26%. Най-младите емигранти (под 20 години) съставляват 15.0%, а тези на 60 и повече навършени години - 8.5%.

През 2012 г. 7 124 лица са заявили промяна на своето обичайно местоживеене от чужбина в България. Относителният дял на мъжете е 51.0%, а на жените - 49.0%.

Сред дошлите да живеят в страната 34.3% са във възрастовата група 20 - 39 години, а 30.1% са на възраст 40 - 59 години. Най-младите (под 20 години) съставляват 18.1%, а най-възрастните, на 60 и повече години - 17.6%.

#### **Предизвикателства пред политиката по заетост в периода 2012 – 2020 г.**

Основните предизвикателства пред политиката по заетостта и в областта на човешките ресурси са:

- съществено намаляване на заетостта и увеличаване на безработицата по време на икономическата криза, особено сред неравнопоставените групи на пазара на труда и най-вече младежите; увеличаване на неактивните лица;
- забавено излизане от кризата и много ограничено създаване на нови работни места;
- ниско образователно и квалификационно равнище на търсещите работа и слаба мобилност в условията на сегментиран пазар на труда; наред с това несъответствия в предлагането и търсенето на труд по отношение на професионално-квалификационната структура на работната сила;
- преобладаваща заетост на работни места със средно и ниско качество, в дейности с ниска добавена стойност, ниска производителност на труда, а оттук и ниски доходи и свито вътрешно потребление;
- наличие на нерегламентирана заетост и нарушения на трудовото законодателство;
- съществени регионални различия в равнищата на заетост и безработица.

През периода 2012 – 2020 г. са възможни редица заплахи за подобряване на търсенето и предлагането на работна сила и функционирането на пазара на труда:

- Продължаване на рецесията в ЕС и бавно икономическо възстановяване, които заедно с недостатъчната конкурентоспособност на икономиката са заплаха за създаването на повече и по-качествени работни места.
- Глобализацията, която крие рискове за закриване на работни места, за изнасяне на икономически дейности и загуба на доходи за определени професии, региони и отрасли.
- Неблагоприятните демографски тенденции - чрез намаляването на броя и застаряването на работната сила, което ограничава предлагането на труд. Влошаване на качеството на работната сила поради излизане на висококвалифицирана работна сила и навлизане на кадри с ниско образование. Влияние могат да оказат и външномиграционните процеси и нагласи, както и изоставането в качеството и адекватността на образованието, ниското участие на населението в учене през целия живот; регионалните различия и диспропорции, ограничената мобилност и др.

Същевременно има и определени благоприятни възможности като финансовата стабилност на страната и разполагането със значителен финансов ресурс по различни програми на ЕС.

Целите на Стратегията „Европа 2020” имат отражение върху дългосрочното развитие на пазара на труда в България, но три от тях пряко влияят върху политиката по заетостта:

ТАБЛИЦА 25 ЦЕЛИ НА СТРАТЕГИЯ „ЕВРОПА 2020“, КОИТО ВЛИЯТ ВЪРХУ ПОЛИТИКАТА ПО ЗАЕТОСТТА В БЪЛГАРИЯ

Цел до 2020 г.	Цели - общо за ЕС	Цели - Р България
Цел 1. Равнище на заетостта на жените и мъжете на възраст 20-64 г., включително чрез по-високо участие на младежите, по-възрастните лица и нискоквалифицираните работници, както и чрез по-добро интегриране на легалните мигранти	75%	76%
Цел 2. Дял на преждевременно напусналите образователната система; дял на 30-34 - годишните със завършено висше образование	10% 40%	11% 36%
Цел 3. Намаляване на броя на живеещите в бедност	с 20 млн. души	с 260 хил. души

Наред с основната цел за заетостта България е дефинирала и две подцели в приоритетни области на развитието на пазара на труда.

Национални подцели:

- постигане на заетост сред по-възрастните хора (55-64 г.) от 53% през 2020 г.;
- намаляване на младежката безработица за възрастовата група 15-29 г. до 7% през 2020 г.

В средносрочна перспектива, в рамките на периода от 2012 г. до края на 2015 г., основна цел в развитието на политиката по заетостта трябва да бъде повишаване на заетостта за компенсиране на намалението по време на кризата и ограничаване на безработицата чрез насърчаване разкриването на нови работни места, подобряване на услугите по заетостта и активиране на обучението за безработните, за да разполагат

с търсените от работодателите знания и умения.

През периода 2015 – 2020 г. ще се цели значително подобряване на инвестирането в човешкия капитал, осигуряване на значително по-висока и устойчива производителна заетост и интегриране на пазара на труда на най-широк кръг от трудоспособни лица.

Навлизането на новите технологии, съчетани с глобализацията, доведоха до съществени промени в търсенето на работна сила с различна степен на квалификация, напр. намали се търсенето на средноквалифицирани работници. В това отношение е много важно работодателите да се ангажират с обучението на своя персонал. Една от приоритетните задачи е подобряването на достъпа до образование и обучение на лица в трудоспособна възраст. С цел подобряване на качеството и ефективността на образованието и обучението ще се развият гъвкави системи за ПОО - подход, съсредоточен върху постигнатите резултати от ученето с гъвкави програми за учене, които позволяват преминаване между различните подсистеми за образование и обучение (училищно образование, ПОО, висше образование, образование за възрастни) и осигуряват валидност на самостоятелното и неформалното учене, в т.ч. на компетентностите, придобити чрез трудов стаж. Трябва да се работи активно за изграждане на съзнание у хората за необходимост от лични инвестиции в образованието.

#### **Подобряване на връзката на образованието и обучението с потребностите на пазара на труда**

Перспективите за развитие на икономиката за периода до 2020 г. ще се отразят на развитието и създаването на нови работни места в почти всички икономически сектори. Навременното осигуряване на точните знания и умения в съответствие с новите потребности и изисквания на работните места ще има съществено значение за постигане на адекватно на търсенето предлагане на работна сила, намаляване на неравновесието на пазара на труда, постигане на по-висока производителност и конкурентоспособност.

За осигуряване на съответствие между търсенето и предлагането на знания и умения и провеждане на ефективни и целенасочени политики в областта на образованието, обучението, социалното включване и заетостта ще се развива националната система за проучване и прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики, която ще включва:

- ежегодно провеждане на проучване сред работодателите за идентифициране на потребностите в краткосрочен аспект (до 1 година) от работна сила с определени характеристики; ежегодно изготвяне на прогнози за развитието на пазара на труда в средносрочен (до 5 години) и дългосрочен (до 10 години) аспект;
- предоставяне на информация чрез Електронния национален квалификационен барометър за настоящите и бъдещите тенденции в търсенето и предлагането на работна сила по образование, квалификация, професии, региони;

- функциониране на национално звено за прогнозиране, което отговаря за събирането и обобщаването на цялата налична информация от различни информационни източници за пазара на труда в България, поддържане на база данни с основни макро-икономически и демографски показатели и показатели за пазара на труда, изготвяне на прогнози, разработване на доклади.

Развитието на Националната система за проучване и прогнозиране на потребностите от работна сила ще допринесе за формулиране на политики, насочени към по-добро управление на социално-икономическите промени и реструктурирането на пазара на труда.

Ключова роля за съчетаването на търсене и предлагане има редовният обмен на информация за пазара на труда между АЗ и НАПОО за търсенето и предлагането на професионално обучение за лица над 16-годишна възраст; между АЗ и НАП за проследяване на професионалната реализация на безработните лица, завършили успешно професионално обучение, финансирано със средства за активна политика на пазара на труда; между МТСП и МОМН относно младежите, завършващи средно и висше образование с оглед своевременно предоставяне на информация за свободните работни места, и за отпадналите от училище за включването им в програми и мерки на пазара на труда. Ще се развива националната информационна система за оценка на компетенциите и разработването на професионални стандарти и ще се актуализира Националната класификация на професиите и длъжностите за отразяване на динамиката на професионалната и длъжностна структура.

Осигуряването на възможности за учене през целия живот подпомага реализирането на потенциала на всяка личност и има ключово значение за осигуряване на работна сила, притежаваща знания, умения и компетентности, необходими за развитието на конкурентоспособна, устойчива и иновативна икономика.

---

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

---

#### 3.3.1. ДИНАМИКА И СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА

---

През 2012 г. на пазара на труда в България се запазиха тенденциите, наблюдавани през предходните години. Заетостта продължи да намалява, в резултат на което нивото на безработица се повиши до най-високото си ниво за последните 9 години. За първи път от 2008 г. насам броят на лицата в работната сила не намаля, защото нетното намаление на лицата, напуснали групата на заетите лица, изцяло се е прехвърлило в увеличение броя на безработните. Въпреки че за трета поредна година българската икономика отбеляза растеж, продължава процесът на съкращаване на

заетостта. През 2012 г. броят на заетите е 2.934 млн. души и е намалял с 1.1% спрямо 2011 г. Процесът на съкращаване на работните места в икономиката се забавя в сравнение с предходните години от началото на икономическата криза. В повечето отрасли ръстът на икономическата дейност не е достатъчно висок, за да се трансформира в създаване на нетно повече нови работни места. Икономическите сектори, които имат по-висок относителен дял в общата заетост, отбелязват ръст на добавената стойност между 1 и 1.9%. От тях единствено в промишлеността се наблюдава ръст на заетост от 1.3%.

Данните от различни изследвания на НСИ показват различна скорост на намаление на заетостта в българската икономика през 2012 г. Според данните от Системата на национални сметки (СНС) броят на заетите през 2012 г. е намалял с 4.3% спрямо 2011 г. Намалението на заетостта се ускорява спрямо 2011 г., когато показателят е намалял с 3.4%. Според данните на Наблюдението на работната сила (НРС) обаче заетостта през 2012 г. е намаляла с 1.1%, което е по-малко спрямо отчетеното през 2011 г. (2.9%). Основните разлики в отчетения брой заети между двете наблюдения са в отраслите „Селско стопанство“, „Промишленост“ и сборен отрасъл „Професионални дейности и научни изследвания; административни и спомагателни дейности“.

Данните за движението на наетите лица показват, че през 2012 г. пазарът на труда се характеризира с ниска активност. След 2009 г. броят на освободените от работа лица почти постоянно намалява, макар и темпът на този процес да се забавя. През 2011 г. се наблюдаваше известно активизиране в наемането на нови работници, но през 2012 г. този процес отново се забави. Така през 2012 г. общият оборот на наетите лица се забави допълнително спрямо 2011 г. Въпреки че броят на напусналите работа лица намаля, то и вероятността за намиране на ново работно място става все по-малка, което е допълнителен въздържач фактор, възпрепятстващ териториалната и професионалната мобилност на работната сила. Все още няма икономически дейности и региони, които да се явят като ядра, генериращи достатъчно нови работни места за цялостното раздвижване на пазара на труда в страната.

В резултат на продължаващия процес на съкращаване на работни места в икономиката, безработицата продължи да се увеличава. Нейното средногодишно ниво достигна 12.4% от работната сила, което е с 1 пр.п. повече спрямо нивото за 2011 г. След 2008 г. броят на безработните лица в страната се е увеличил над 2 пъти. Ако през 2008 г. нивото на безработица в България беше под средното европейско, то през 2012 г. неговата стойност надхвърля средната.

Особено тревожна е структурата на безработните лица. Оформя се устойчива маса от дълготрайно безработни лица (над 220 000 души или 55% от общия брой безработни), като основната част от тях са лица с ниска степен на образование и без конкретна квалификация. Лицата с основно и по-ниско образование се отличават със значително по-високо ниво на безработица спрямо останалите. Според данните на НСИ за 2012 г. нивото на безработица сред лицата с основно образование е 24.6%, а сред лицата с начално и по-ниско образование – 52.5%.

Успоредно с нарастването на безработните се увеличават и разходите за активни мерки на пазара на труда (АМПТ). През 2012 г. те са в размер на 246 млн. лв., като 3/4 от тях са финансирани чрез Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” на ЕС. Основната част от разходите за АМПТ, финансирани от държавния бюджет (ДБ), се отделят за подпомагане намирането на работа на най-уязвимите групи от пазара на труда – младежи до 29 години, лица над 50 години, безработни с увреждания, дълготрайни безработни. Над 85% от тези разходи са за програми за временна заетост, субсидирана заетост, заетост след обучение. Макар и дългосрочният ефект от подобни програми да не е сигурен, тяхното значение в настоящия период на нарастваща и висока безработица е от особено значение, доколкото спомагат за временното намаляване на напрежението на трудовия пазар. Тези програми съдействат за по-лесното интегриране на лицата, които имат малки шансове за намиране на нова работа, и така възпрепятстват тяхното трайно отпадане от пазара на труда. Не на последно място чрез някои дейности, включени в тези програми, се подпомага осъществяването на дейности, извършвани от общини, за помощ на стари хора или инвалиди, които хронично се характеризират с недофинансиране. Дейностите, извършвани със средства по ОП РЧР, са насочени предимно към квалификация и обучение както на безработни, така и на заети лица.

Очакванията са тези дейности да са с по-дълготраен ефект спрямо мерките и програмите за временна или субсидирана заетост. Макар финансирането на АМПТ по линия на ОП РЧР да се увеличава през последните три години, съществува допълнителен потенциал за използване на възможностите на програмата. За по-ефективно усвояване на предвидените средства е необходимо да се подобри работата на административните органи по нейното управление, да се усъвършенства нормативната база, свързана с одобряването на проектите, проверката и верифициране на извършените разходи, да се опростят процедурите по плащане към бенефициентите.

Голяма част от заложените индикатори по програмата все още се характеризират с ниско ниво на реализация.

Преди началото на 2013 г. бизнесът очакваше забавяне в темповете на наемане на нови служители. Това показаха данните от редовното тримесечно проучване на компанията за подбор на персонал Manpower. Според резултатите от проведената сред 750 работодатели анкета едва една от всеки седем компании в страната предвиждаха наемане на хора през първото тримесечие на 2013 г.

Според анализатори спадът в индустриалното производство в еврозоната сигнализира за предстояща втора рецесия. Този фактор е предпоставка за увеличението на безработицата сред всички страни от ЕС, включително и нашата, и не е учудващо, че българските мениджъри са по-песимистични в очакванията си за нови назначения.

За първи път, откакто провеждат подобно проучване в страната, от Manpower отчитат отрицателен коефициент на заетост. Това означава, че делът на работодателите, които смятат да съкращават персонал – а именно 17% от



анкетирани, е по-висок в сравнение с дела на работодателите, които планират да наемат хора през следващото тримесечие – общо 13%.

От компанията посочват и задълбочаването на друг проблем – липсата на връзка между нуждите на фирмите и образователната система. Бизнесът има нужда от все повече квалифицирани висшисти, за да запълни свои ключови позиции, тъй като пропастта между търсените умения и съществуващата работна сила продължава да расте. Този дисбаланс се наблюдава още на ниво университетско образование.

### Брой на заети лица в сектор „Месопреработване“

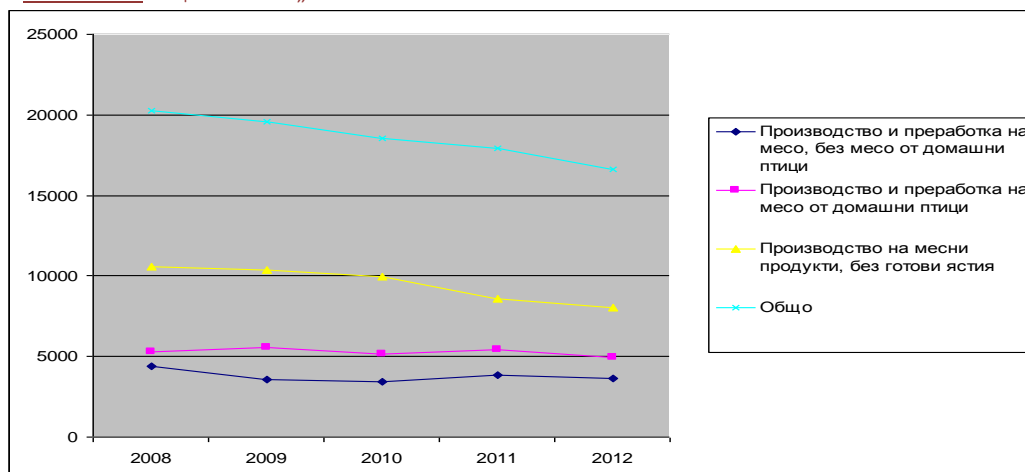
Сектор „Месопреработване“ разполага с висококвалифицирана работна сила, която знае и умее да прилага традиционните добри практики в производството. Тази оценка произтича от сравнително не много високия приоритет на мерки за повишаване на квалификацията, посочени в анкетно проучване на БСК и от изявленията на експерти в областта на производството на храни.

Пазарът на труда в сектора през 2012 г. се обуславя от трайното присъствие на две негативни тенденции:

- постоянен отрицателен естествен прираст на населението;
- незатихваща отрицателна нетна миграция.

Реалната безработица през 2012 г. е значително по-висока от официално регистрираната. В сектор „Месопреработване“ броят на заетите лица по трудови и служебни правоотношения, самоосигуряващи се, договори за управление и контрол, граждански договори общо през 2012 г. е 16 615. В сравнение с 2011 г., през която броят е 17 928, се отбелязва спад от 8%, а в сравнение с 2008 г. спадът е с 18%. Броят на заети лица в „Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици“ през 2012 г. е намалял със 7% в сравнение с 2011 г. и с 18% спрямо 2008 г. В подсектор „Производство и преработка на месо от домашни птици“ броят на заетите лица през 2012 г. спрямо 2008 г. е намалял с 6%, а спрямо 2011 г. – с 9%. Броят на заетите лица в „Производство на месни продукти, без готови ястия“ през 2012 г. е намалял с 24% в сравнение с 2008 г. и със 7% спрямо 2011 г.

ФИГУРА 33 Брой заети лица в сектор „Месопреработване“ – 12.2008-12.2012 г.



Източник: НОИ

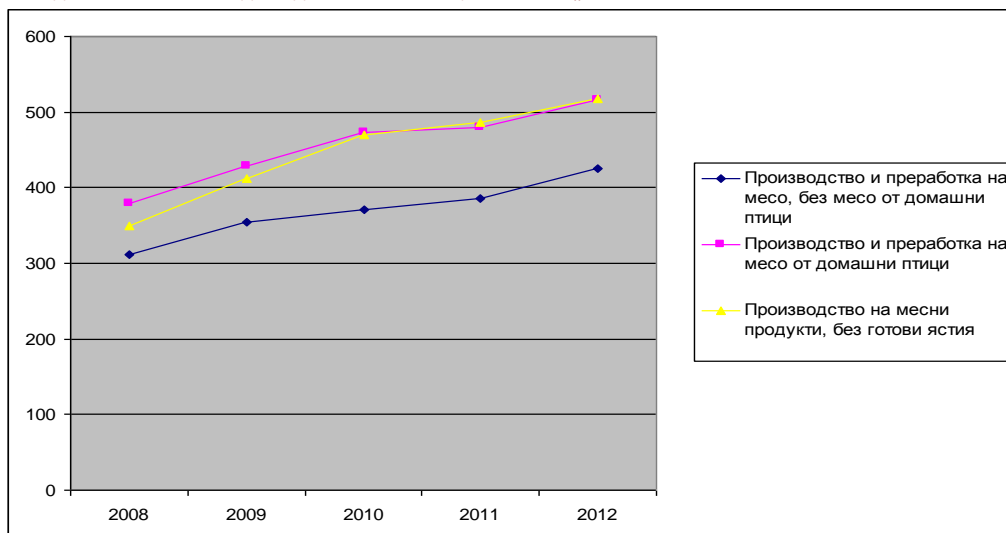
В приложение 8.6. са представени данни за броя на зетите лица в сектор „Месопреработване“ за периода декември 2008 - декември 2012 г.

От общия брой зети лица в сектора през 2012 г. броят на жените е 8441, а броят на мъжете – 8174 или с 3% са повече работещите жени. През 2011 г. броят на зетите жени в сектора е с 4% повече от броя на мъжете, или 9158 жени към 8770 мъже.

Средният осигурителен доход общо за 2012 г. е 518.11 лв., което е със 7% увеличение в сравнение с 2011 г.

За подсектор „Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици“ през 2012 г. се забелязва увеличение от 27% на средния осигурителен доход в сравнение с 2008 г. и с 10% в сравнение с 2011 г. Средният осигурителен доход в „Производство и преработка на месо от домашни птици“ с покачва с 27% през 2012 г. в сравнение с 2008 г. и със 7% спрямо 2011 г. С 33% е нарастването на средния осигурителен доход в „Производство на месни продукти, без готови ястия“ през 2012 г. в сравнение с 2008 г., а спрямо 2011 г. увеличението е с 6%.

ФИГУРА 34 СРЕДЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ДОХОД НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА В СЕКТОР „МЕСОПРЕРАБОТВАНЕ“ – 12.2008-12.2012 Г.

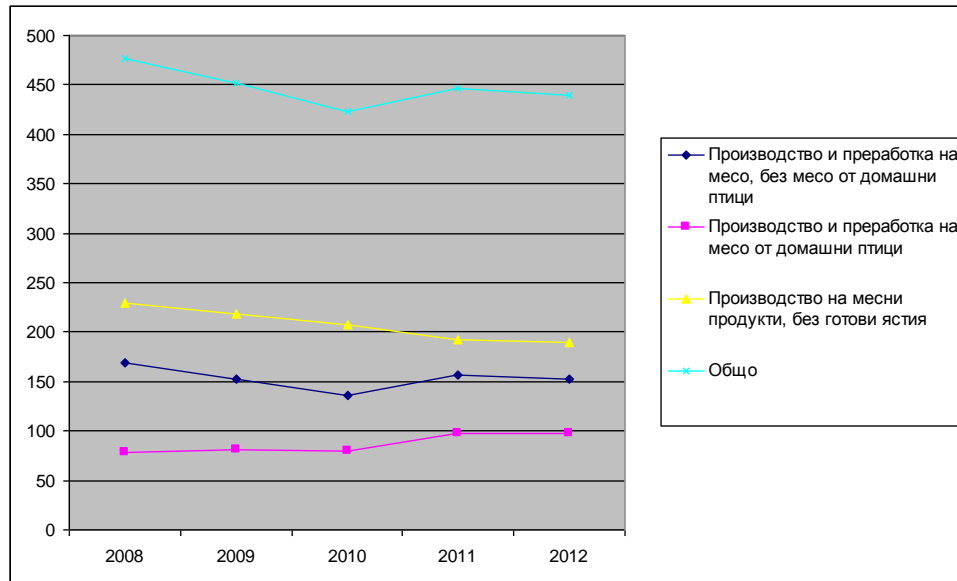


Източник: НОИ

В приложение 8.7. е представен средният осигурителен доход на зетите лица в сектор „Месопреработване“ за периода 12.2008-12.2012 г.

През 2012 г. се забелязва лек спад от 3% в броя на предприятията в подсектор „Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици“ в сравнение с 2011 г., но в сравнение с 2008 г. процентът на намаление е 10. Броят на фирмите в „Производство и преработка на месо от домашни птици“ е същият като през 2011 г., но в сравнение с 2008 г. има увеличение от 20%. С 2% е намалял броят на фирмите за „Производство на месни продукти, без готови ястия“ през 2012 г. в сравнение с 2011 г., а спрямо 2008 г. намалението е с 18%.

ФИГУРА 35 Брой фирми в сектор „МЕСОПРЕРАБОТВАНЕ“

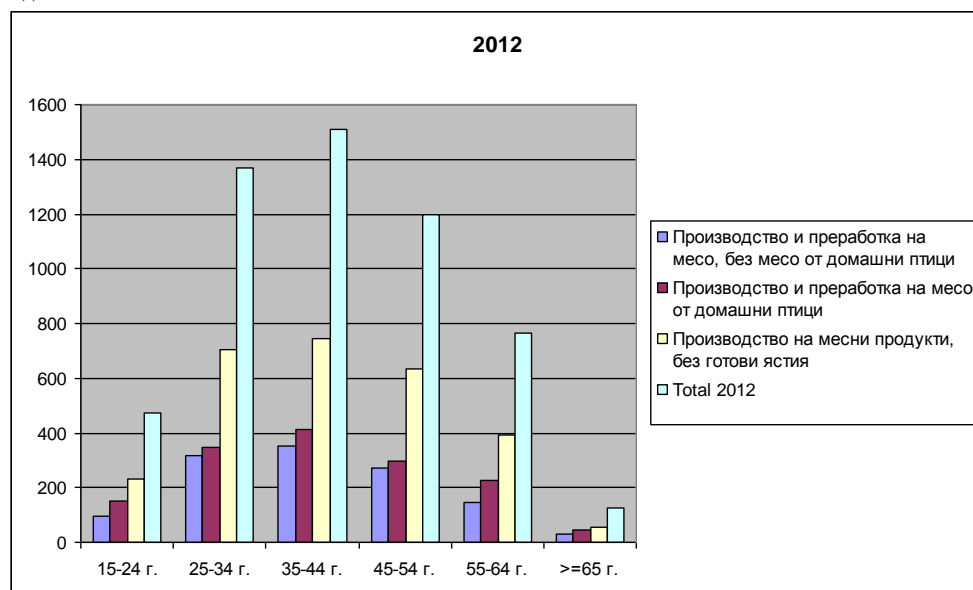


Източник: НОИ

Приложение 8.8. съдържа данни за броя на фирмите в сектор „Месопреработване“ по Класификация на икономическите дейности /КИД/.

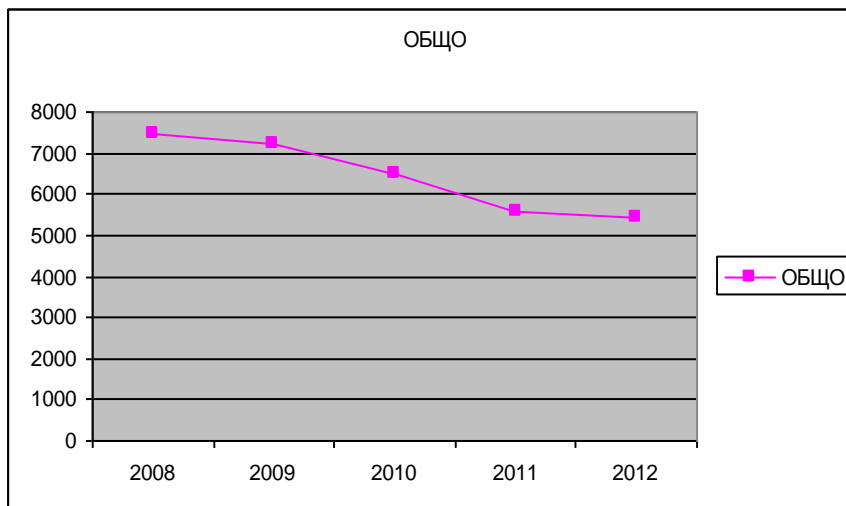
Състоянието на професионално-квалификационната структура на заетите лица в сектор „Месопреработване“ се различава съществено от характеристиките при останалите анализирани по проекта на БСК сектори и има следните особености: Това е секторът с най-голям брой на заети лица в групата „Професии, неизискващи специална квалификация“, което определя характеристиката му като сектор с ниско качество на професионално-квалификационната структура на заетите лица.

ФИГУРА 36 ЗАЕТИ ЛИЦА С ПРОФЕСИИ, НЕИЗИСКВАЩИ СПЕЦИАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ, В СЕКТОР „МЕСОПРЕРАБОТВАНЕ“ ПО ВЪЗРАСТ И ПОДСЕКТОРИ ПРЕЗ 2012 Г.



Източник: НОИ

ФИГУРА 37 ЗАЕТИ ЛИЦА С ПРОФЕСИИ, НЕИЗИСКВАЩИ СПЕЦИАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ, В СЕКТОРА (2008-2012г.)

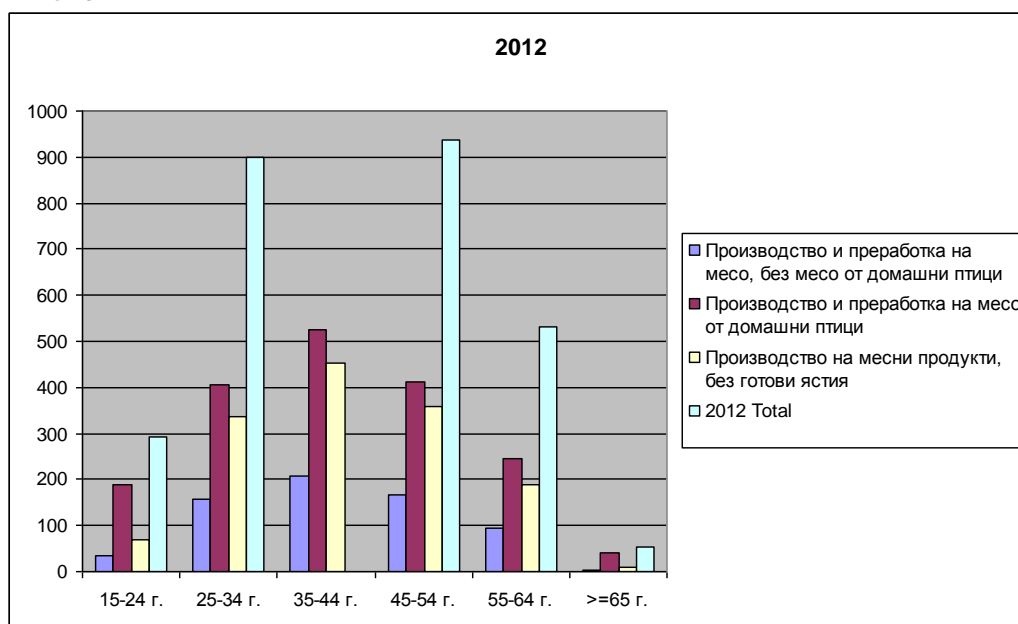


Източник: НОИ

В приложение 8.9. е представен броят на зетите от професии, неизискващи специална квалификация в сектор „Месопреработване“.

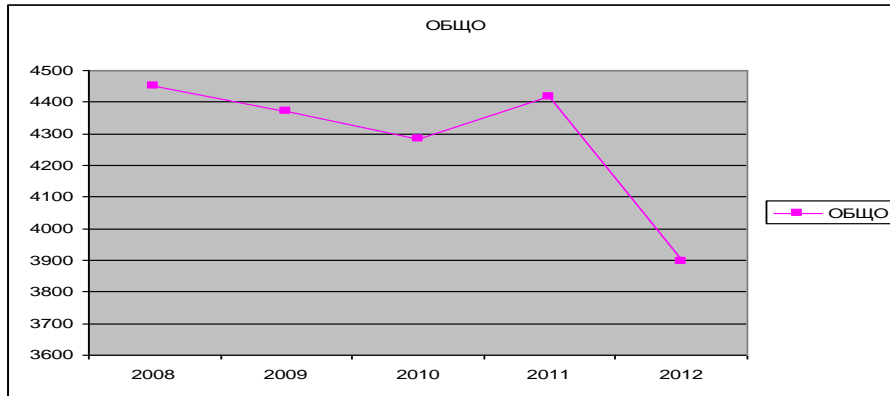
Следващата квалификационна група с по-високо равнище на заетост е „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии”. Тенденциите в изменението на броя на зетите лица през наблюдавания период отразяват процеса на по-ограничено в сравнение с предходната категория освобождаване на кадри и намаляване на равнището на заетост. При това темпът на нарастване на броя на зетите от категорията се засилва към края на 2011 г., но през 2012 г. рязко спада, което е резултат от процесите на пазара на труда – първоначално по-съществено освобождаване на нискоквалифицирани кадри.

ФИГУРА 38 ЗАЕТОСТ НА „КВАЛИФИЦИРАНИ ПРОИЗВОДСТВЕНИ РАБОТНИЦИ И СРОДНИ НА ТЯХ ЗАНЯЯТЧИИ” ПО ВЪЗРАСТ И ПОДСЕКТОР ПРЕЗ 2012 Г.



Източник: НОИ

ФИГУРА 39 Заетост на „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии” (2008-2012 г.)

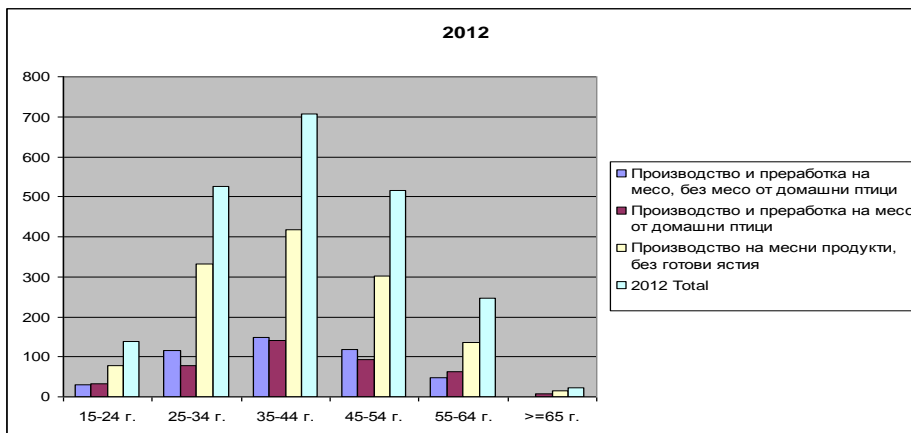


Източник: НОИ

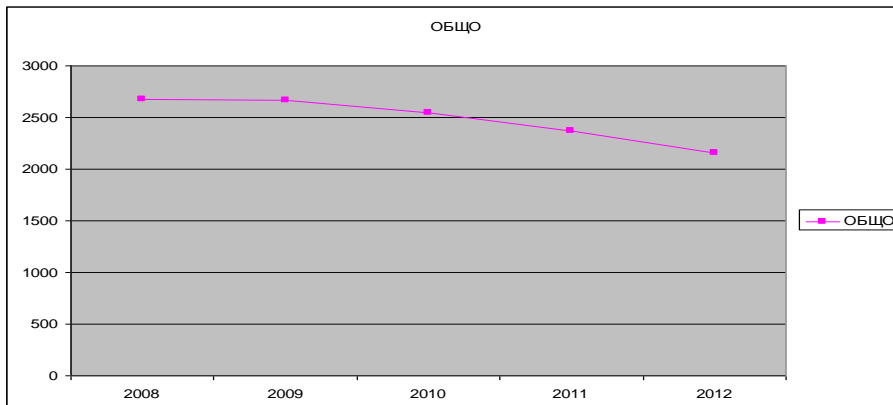
В приложение 8.10. е представена заетостта на „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии” по възраст и подсектори за периода 2008-2012 г.

Третата като равнище на заетите лица квалификационна група в сектора е „Оператори на машини и съоръжения и работници по montaje на изделия”. И при тази категория са налице тенденции на изменение, аналогични на предходната - след по-ограничено намаляване на равнището на заетост през 2009 спрямо 2008 г., нарастване на броя на заетите през 2010 г. и по-ограничен ръст – през 2011 г.

ФИГУРА 40 Заетост на „Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия” по възраст и подсектор през 2012 г. Източник: НОИ



ФИГУРА 41 Заетост на „Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия” (2008-2012 г.)

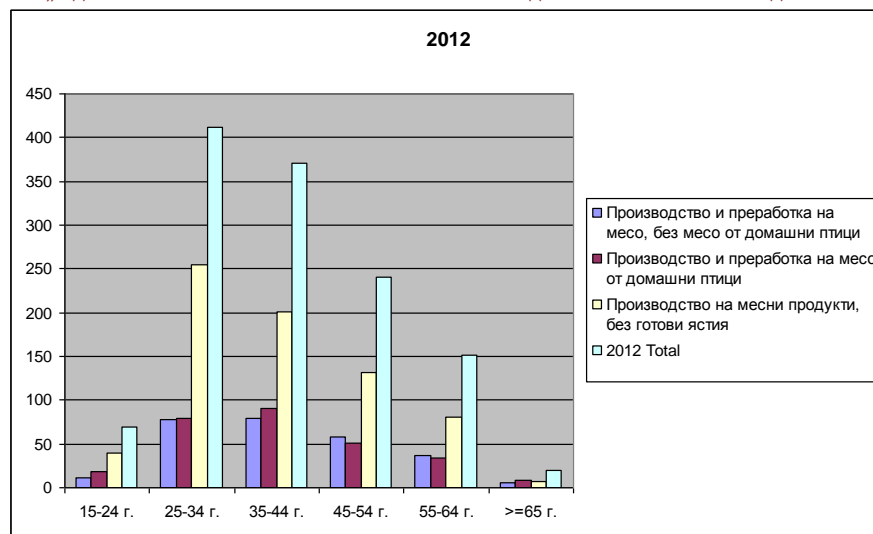


Източник: НОИ

В приложение 8.11. са представени данни за заетостта на „Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия” по възраст и подсектори за периода 2008-2012 г.

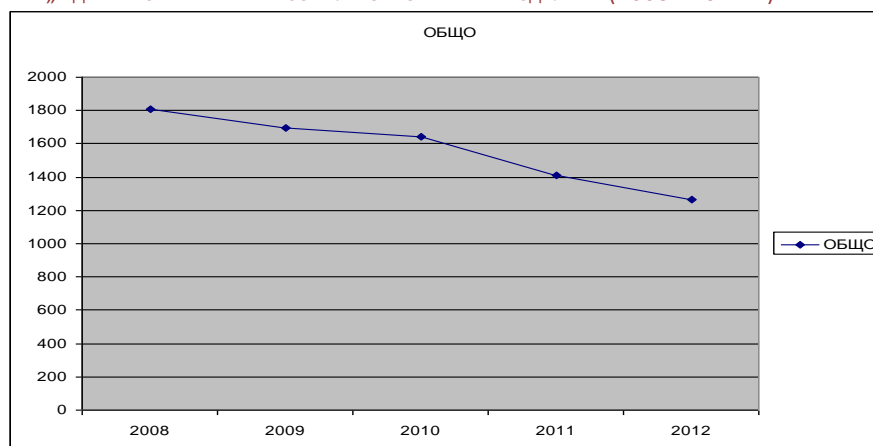
Сравнително по-висок в сравнение с предходните сектори е броят на заетите в категорията „Административен персонал”, което потвърждава направения извод за по-ниско качество на професионално-квалификационната структура в сектор „Месопреработване”. Посоката на годишно изменение в броя на заетите през целия период е аналогична на предходната категория.

ФИГУРА 42 ЗАЕТОСТ НА „АДМИНИСТРАТИВЕН ПЕРСОНАЛ ПО МОНТАЖ НА ИЗДЕЛИЯ” ПО ВЪЗРАСТ И ПОДСЕКТОР ПРЕЗ 2012 Г.



Източник: НОИ

ФИГУРА 43 ЗАЕТОСТ НА „АДМИНИСТРАТИВЕН ПЕРСОНАЛ ПО МОНТАЖ НА ИЗДЕЛИЯ” (2008 - 2012 г.)

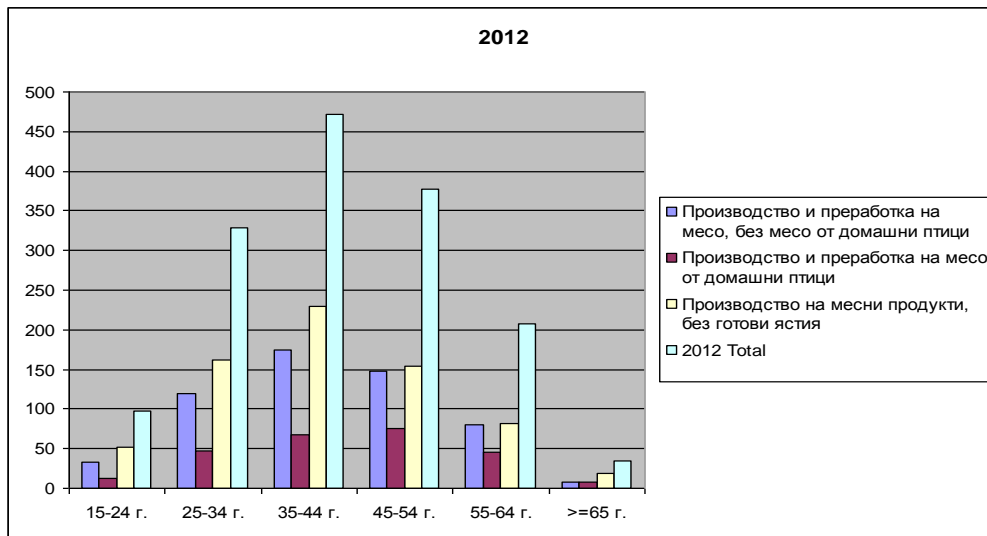


Източник: НОИ

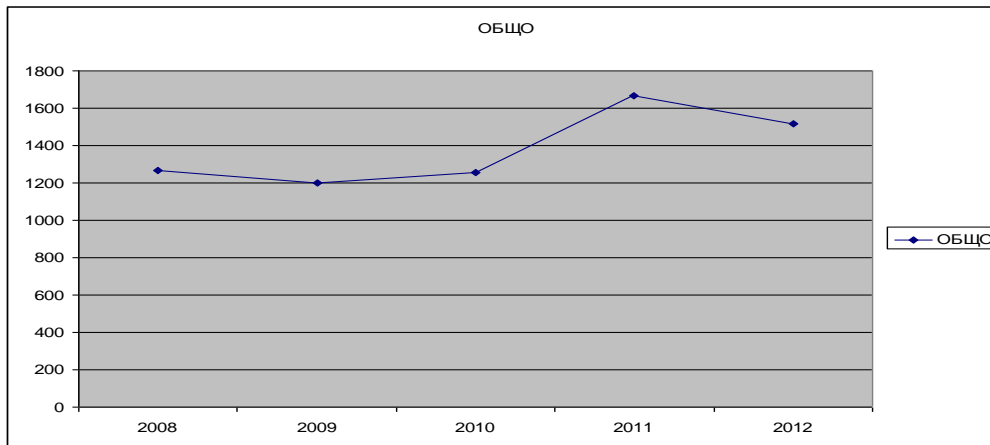
В приложение 8.12. са представени данни за заетостта на „Административен персонал по монтаж на изделия” по възраст и подсектори за 2008-2012 г.

Относително по-високо и с тенденция към ежегодно нарастване е равнището на заетост в квалификационната група „Персонал, зает с услуги за населението, охрана и търговия”. Това показва по-високия обхват в сектора на търговската дейност.

ФИГУРА 44 ЗАЕТОСТ НА „ПЕРСОНАЛ, ЗАЕТ С УСЛУГИ ЗА НАСЕЛЕНИЕТО, ОХРАНА И ТЪРГОВИЯ” ПО ВЪЗРАСТ И ПОДСЕКТОР (2012 г.). Източник: НОИ



ФИГУРА 45 ЗАЕТОСТ НА „ПЕРСОНАЛ, ЗАЕТ С УСЛУГИ ЗА НАСЕЛЕНИЕТО, ОХРАНА И ТЪРГОВИЯ” (2008- 2012 г.)

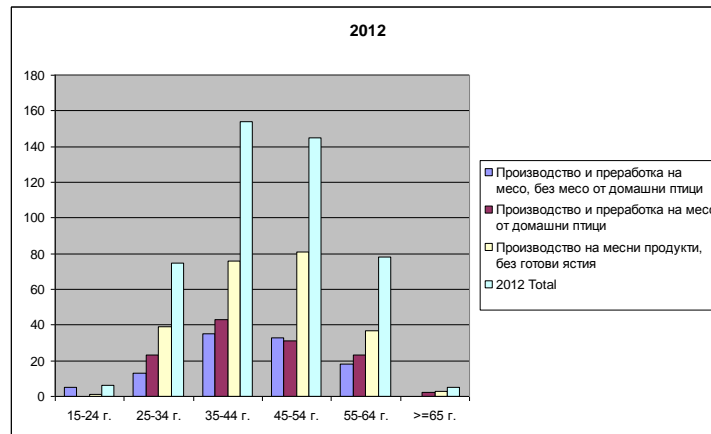


Източник: НОИ

В приложение 8.13. е представена заетостта на „Персонал, зает с услуги за населението, охрана и търговия” по възраст и подсектори за 2008-2012 г.

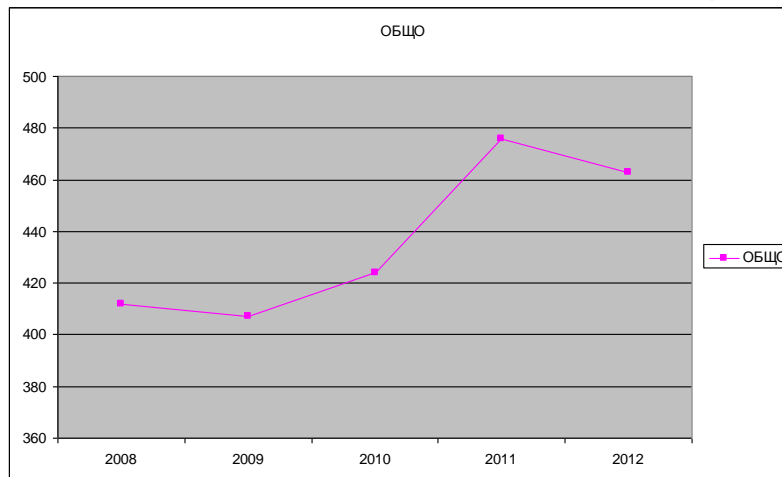
Броят на заетите лица в категориите с по-високо равнище на образователна и професионална подготовка – „Президент, законодатели, висши служители и ръководители”, „Аналитични специалисти” и „Техници и други приложни специалисти”, е най-малък в сравнение с предходните сектори, което също е основание качеството на професионално-квалификационната структура на сектора да бъде определено като по-ниско. За сектора е характерно сравнително по-високото ниво в категорията „Техници и други приложни специалисти” в сравнение с останалите две. Тук след незначителен спад през 2009 г. спрямо 2008 г. равнището на заетост нараства до края на 2011 г., а през 2012 г. отново намалява. При категориите „Президент, законодатели, висши служители и ръководители” и „Аналитични специалисти” се проявяват две противоположни тенденции – на намаление в началото на периода и на увеличение през останалите две години. Равнищата на заетост в края на периода се доближават като стойност.

ФИГУРА 46 Заетост на „Президент, законодатели, висши служители и ръководители“ по възраст и подсектор през 2012 г.



Източник: НОИ

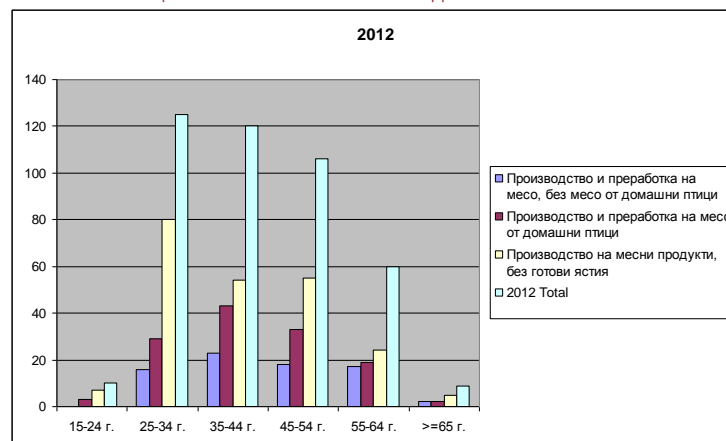
ФИГУРА 47 Заетост на „Президент, законодатели, висши служители и ръководители“ (2008 – 2012 г.)



Източник: НОИ

В приложение 8.14. са представени данни за зетите в квалификационната група „Президент, законодатели, висши служители и ръководители“ по възраст, и подсектори на сектор „Месопреработване“ за периода 2008-2012 г.

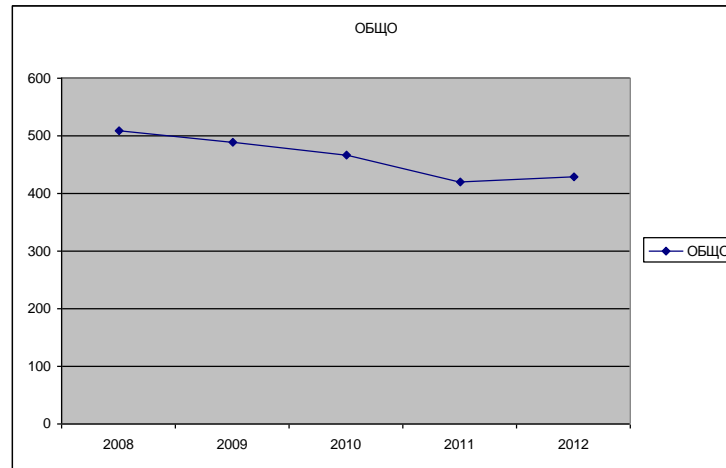
ФИГУРА 48 Заетост на „Аналитични специалисти“ по възраст и подсектор през 2012 г.



Източник: НОИ

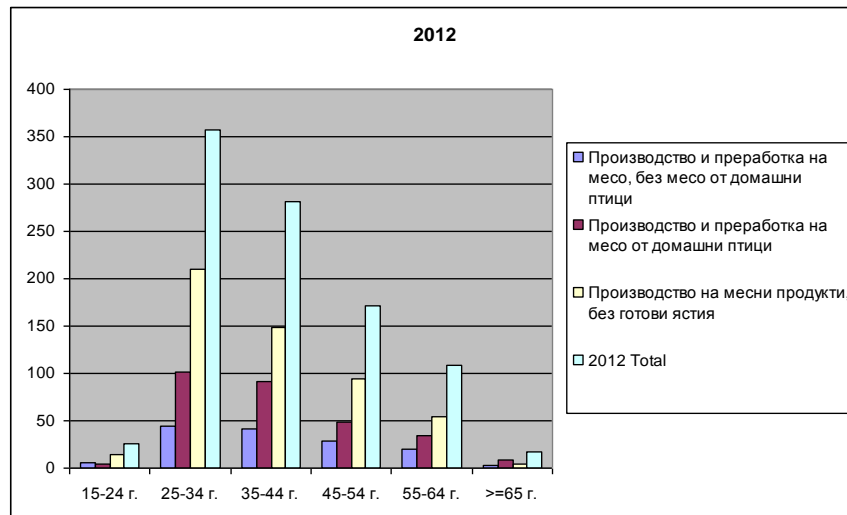


ФИГУРА 49 ЗАЕТОСТ НА „АНАЛИТИЧНИ СПЕЦИАЛИСТИ“ (2008-2012 г.). Източник: НОИ



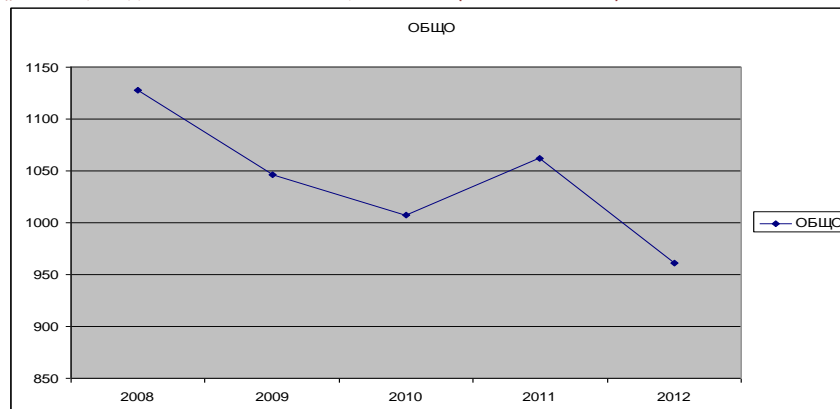
В приложение 8.15. са представени данни за аналитичните специалисти по възраст и подсектори на сектор „Месопреработване“ за периода 2008-2012 г.

ФИГУРА 50 ЗАЕТОСТ НА „ТЕХНИЦИ И ДРУГИ ПРИЛОЖНИ СПЕЦИАЛИСТИ“ ПО ВЪЗРАСТ И ПОДСЕКТОР ПРЕЗ 2012 Г.



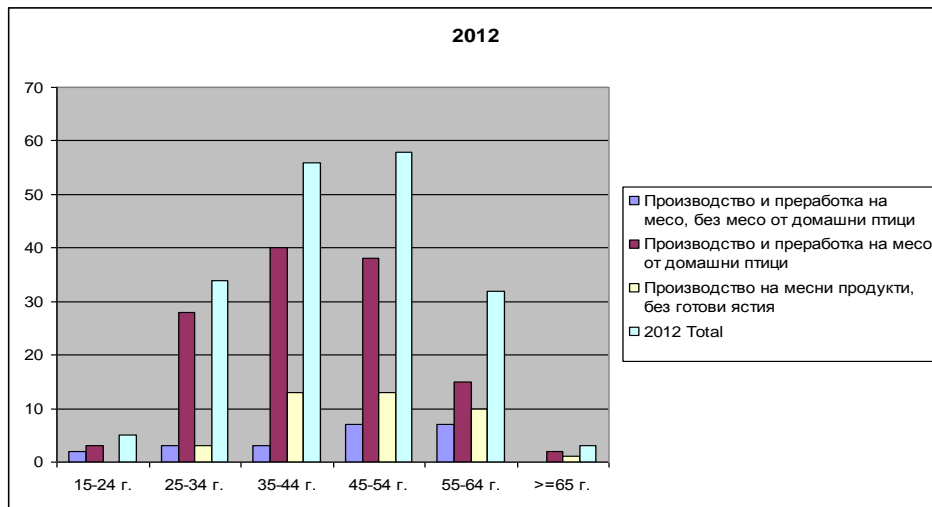
Източник: НОИ

ФИГУРА 51 ЗАЕТОСТ НА „ТЕХНИЦИ И ДРУГИ ПРИЛОЖНИ СПЕЦИАЛИСТИ“ (2008 - 2012 г.). Източник: НОИ

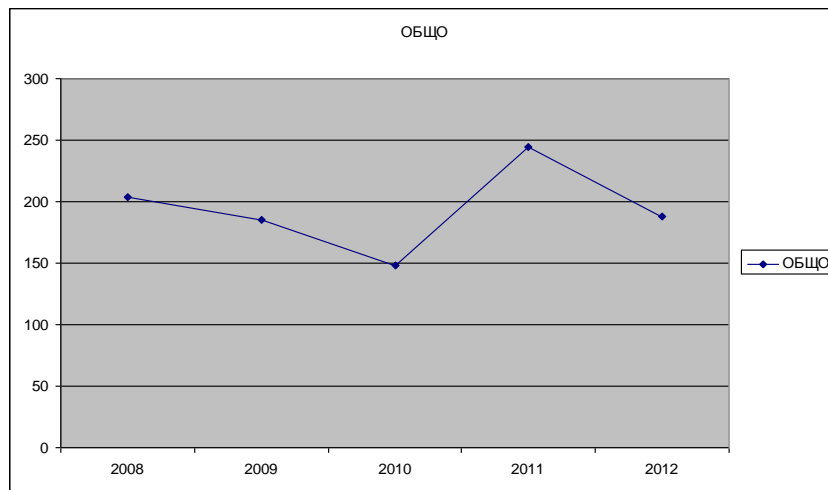


В приложение 8.16. са представени данни за техниците и други приложни специалисти в сектор „Месопреработване“ по възраст и подсектори, 2008-2012 г.

ФИГУРА 52 ЗАЕТОСТ НА „КВАЛИФИЦИРАНИ РАБОТНИЦИ В СЕЛСКОТО, ГОРСКОТО, РИБНОТО И ЛОВНОТО СТОПАНСТВО” ПО ВЪЗРАСТ И ПОДСЕКТОР ПРЕЗ 2012 Г. ИЗТОЧНИК: НОИ

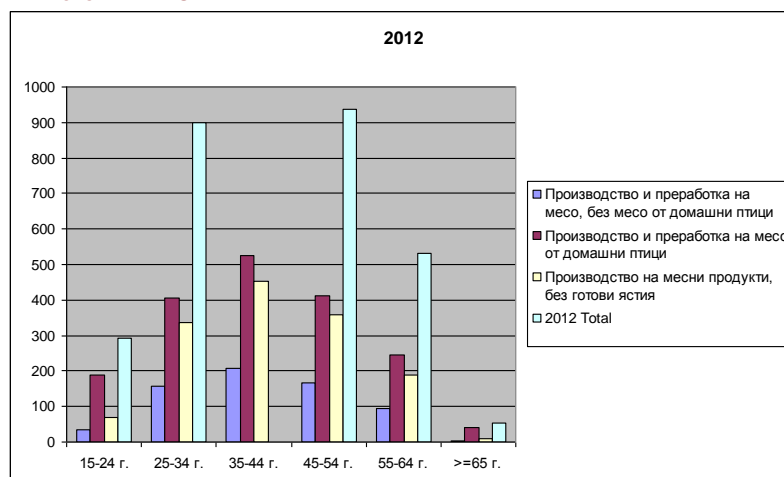


ФИГУРА 53 ЗАЕТОСТ НА „КВАЛИФИЦИРАНИ РАБОТНИЦИ В СЕЛСКОТО, ГОРСКОТО, РИБНОТО И ЛОВНОТО СТОПАНСТВО” ( 2008 - 2012 г.). ИЗТОЧНИК: НОИ

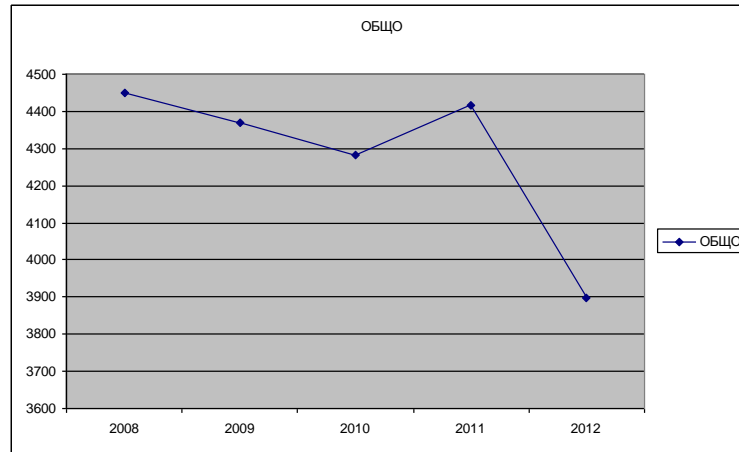


В приложение 8.17. са представени данни за заетостта на „Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство” по възраст и подсектори за периода 2008-2012 г.

ФИГУРА 54 ЗАЕТОСТ НА „КВАЛИФИЦИРАНИ ПРОИЗВОДСТВЕНИ РАБОТНИЦИ И СРОДНИ НА ТЯХ ЗАНЯЯТЧИИ” ПО ВЪЗРАСТ И ПОДСЕКТОР ПРЕЗ 2012 Г. ИЗТОЧНИК: НОИ



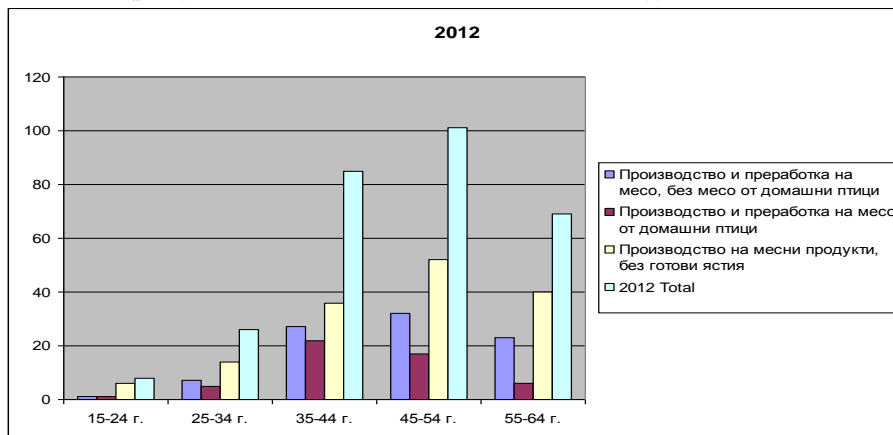
ФИГУРА 55 ЗАЕТОСТ НА „КВАЛИФИЦИРАНИ ПРОИЗВОДСТВЕНИ РАБОТНИЦИ И СРОДНИ НА ТЯХ ЗАНАЯТЧИИ” ( 2008 - 2012 г.).



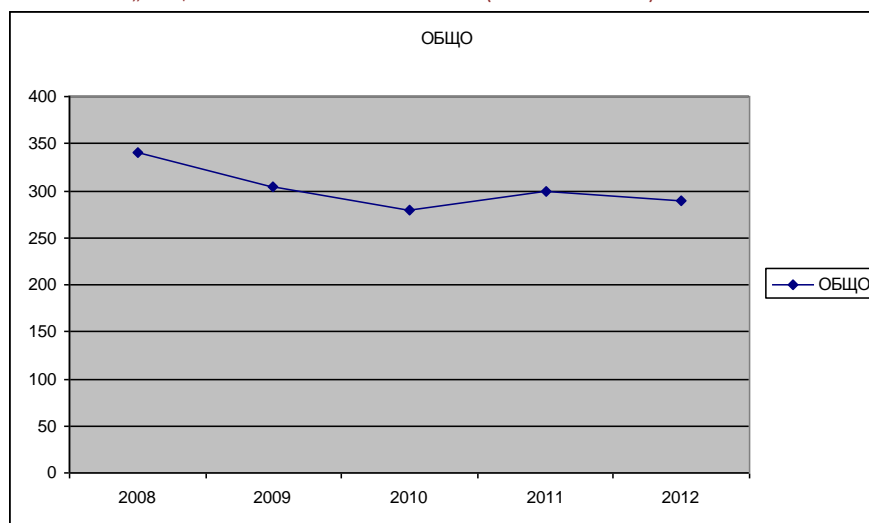
Източник: НОИ

В приложение 8.18. са представени данни за заетите „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии” по възраст и подсектори за периода 2008-2012 г.

ФИГУРА 56 ЗАЕТОСТ НА „ЛИЦА БЕЗ ПРОФЕСИОНАЛНА ГРУПА” ПО ВЪЗРАСТ И ПОДСЕКТОР ПРЕЗ 2012 Г. ИЗТОЧНИК: НОИ



ФИГУРА 57 ЗАЕТОСТ НА „ЛИЦА БЕЗ ПРОФЕСИОНАЛНА ГРУПА” (2008 – 2012 г.).



Източник: НОИ

В приложение 8.19. са представени данни за лицата без професионална група, заети в сектор „Месопреработване“ по възраст и подсектори за периода 2008-2012 г.

Характеристиките на професионално-квалификационната структура на заетите лица в сектор „Месопреработване“ на база разпределението им по основни квалификационни групи съгласно НКПД поставят сектора след секторите „Електроника“, „Електротехника“, „Машиностроене“, „Метали“ и „Мебели“. Тенденциите в изменението на отделните квалификационни групи в сектора имат за резултат запазване на позицията му сред останалите анализирани сектори.

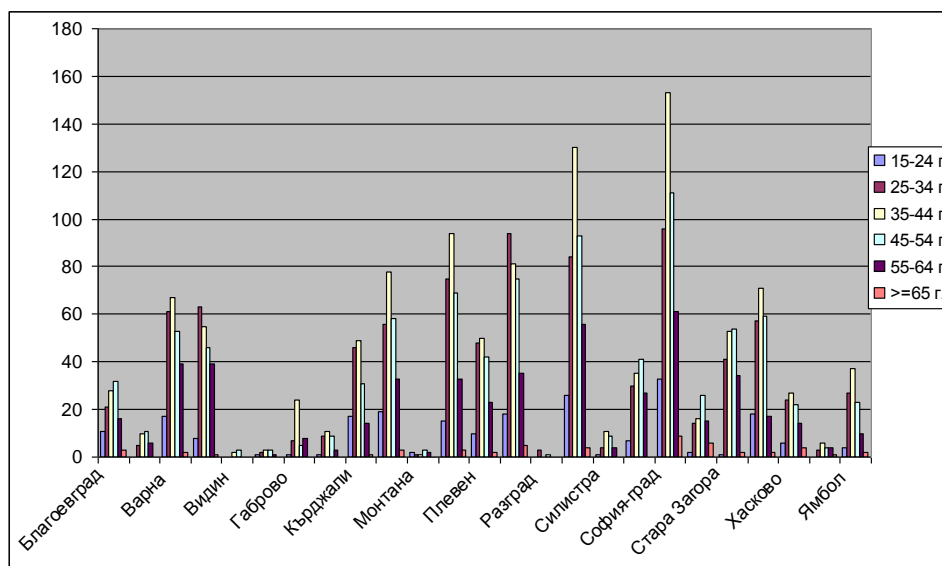
#### **Анализ на регионалната структура на заетите лица в сектор „Месопреработване“**

Анализът на регионалната структура на заетите лица в сектор „Месопреработване“ на база разпределението им по региони и възрастова структура и подсектори по КИД показва следното:

В подсектор „Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици“ заетите лица на възраст 15-24 г. от приоритетните области са най-много в София-град - 33, следвани от гр. Русе - 26, а в Бургас и Шумен – 0 през 2012 г. за разлика от 2011 г., когато в Русе броят на заетите лица на възраст 15-24 г. е 34, в Пловдив – 33, а София-град е на трета позиция с 29.

През 2012 г. в приоритетните области Бургас, Варна, Кърджали, Плевен, Пловдив, Перник, Русе, София-град, Стара Загора и Шумен най-голям е броят на заетите на възраст 35-44 г. – 599, което е близо 32% от общия брой заети лица /1883/. В сравнение с 2011 г. има увеличение с 2% на заетите лица на възраст 35-44 г.

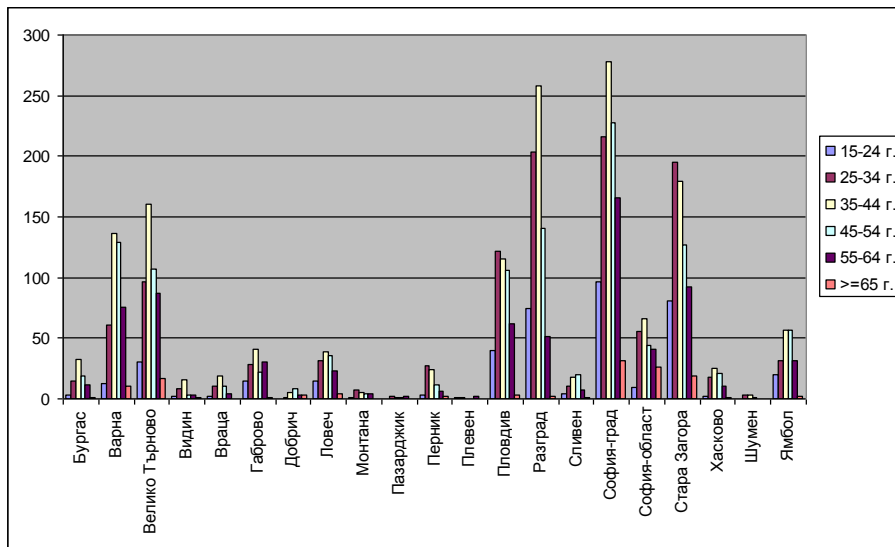
ФИГУРА 58 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В ПОДСЕКТОР 1011 „ПРОИЗВОДСТВО И ПРЕРАБОТКА НА МЕСО, БЕЗ МЕСО ОТ ДОМАШНИ ПТИЦИ“ ПО РЕГИОНИ И ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА КЪМ ДЕКЕМВРИ 2012 Г. ИЗТГОЧНИК: НОИ



В приложения 8.20. и 18.21. е представено разпределение на заетите в подсектор 1011 „Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици“ по региони и възрастова структура съответно към декември 2012 и декември 2011 г.

В подсектор „Производство и преработка на месо от домашни птици“ през 2012 г. в приоритетните области Бургас, Варна, Кърджали, Плевен, Пловдив, Перник, Русе, София-град, Стара Загора и Шумен най-голям е броят на заетите на възраст 35-44 г. – 768, което е малко над 27% от общия брой заети лица /2751/. В сравнение с 2011 г. има увеличение с 1% на заетите лица на възраст 35-44 г.

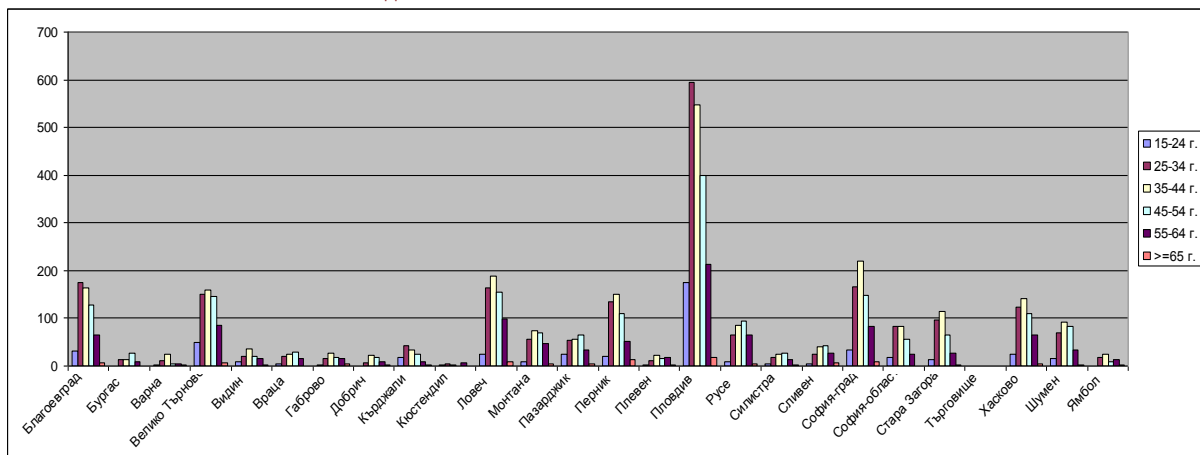
ФИГУРА 59 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В ПОДСЕКТОР 1012 „ПРОИЗВОДСТВО И ПЕРЕРАБОТКА НА МЕСО ОТ ДОМАШНИ ПТИЦИ“ ПО РЕГИОНИ И ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА КЪМ ДЕКЕМВРИ 2012 Г. ИЗТОЧНИК: НОИ



Приложения 8.22. и 8.23. представят разпределението на заетите в подсектор 1012 „Производство и преработка на месо от домашни птици“ по региони и възрастова структура съответно към декември 2012 г. и декември 2011 г.

И в подсектор „Производство на месни продукти, без готови ястия“ по региони и възрастова структура през 2012 г. в приоритетните области Бургас, Варна, Кърджали, Плевен, Пловдив, Перник, Русе, София-град, Стара Загора и Шумен най-голям е броят на заетите на възраст 35-44 г. – 1187, което е почти 30% от общия брой заети лица /4023/. Такъв е процентът и през 2011 г.

ФИГУРА 60 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В ПОДСЕКТОР 1013 „ПРОИЗВОДСТВО НА МЕСНИ ПРОДУКТИ, БЕЗ ГОТОВИ ЯСТИЯ“ ПО РЕГИОНИ И ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА КЪМ ДЕКЕМВРИ 2012 Г. ИЗТОЧНИК: НОИ



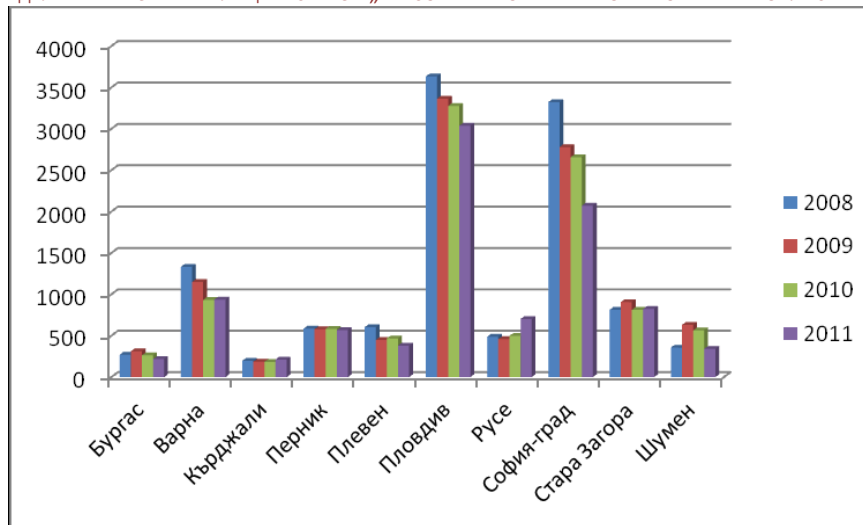
В приложения 8.24 и 8.25 е представено разпределението на заетите в подсектор 1013 „Производство на месни продукти, без готови ястия“ по региони и възрастова структура съответно към декември 2012 г. и към декември 2011 г.

През 2012 г. броят на заетите в сектор „Месопреработване“ в приоритетните области е 8657, което е 52% от общия брой заети лица в сектора, а заетите лица през 2011 г. са 8924 бр. или 50%. През 2012 г. се отчита 3% намаление на заетите лица в приоритетните области в сравнение с 2011 г.

Анализът на регионалната структура на заетите лица в сектор „Месопреработване“ на база разпределението им по основни професионално-квалификационни групи в приоритетните области показва следните особености:

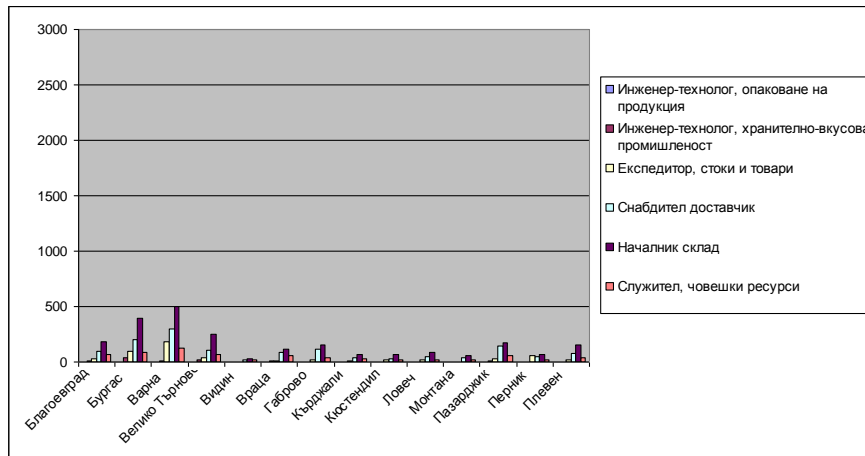
- За разлика от останалите сектори, в които броят на заетите лица от всички професионално-квалификационни групи е най-голям в област София-град, в сектор „Месопреработване“ равнището на заетост е най-високо в област Пловдив, което свидетелства за сериозно развитие на този тип дейности в района. Въпреки слабата тенденция на ежегодно намаление на броя на заетите в областта, по-силно изразена в началото на периода, темповете на изменение са несъществени, което води до запазване на водещата позиция на областта и в края на периода.
- Висок е броят на заетите лица в сектора и в област София-град, като в резултат на сериозното намаление в равнището на заетост в началото на периода разликата с област Пловдив в края се увеличава.
- Трета като равнище на заетите лица в сектор „Месопреработване“ е област Варна, в която през периода се наблюдава равномерно ежегодно намаление на броя на заетите.
- Изпреварващата позиция на област Стара Загора спрямо област Бургас на база заетите в сектора спрямо общия брой заети лица се засилва и от положителното изменение и нарастването на броя на заетите в сектора лица. Това е причина и за намаляване на разликата с област Варна в края на периода.
- Положителната промяна и сериозният ръст на броя на заетите от сектора през последната година в област Русе е причина за изпреварващата позиция в края на периода в сравнение с областите Перник, в която нивата на заетост се запазват, и област Плевен, в която заетите намаляват всяка следваща година.
- Броят на заетите от сектора в област Шумен през 2012 спада със 7%, спрямо 2011 г., което е причина за изоставащата позиция спрямо предишните три области.
- Област Бургас изостава като равнище на заетите в сектор „Месопреработване“, като броят на заетите през 2012 г. спрямо 2011 г. е намалял с 18%.
- В област Кърджали броят на заетите лица в сектор „Месопреработване“ се е увеличил през 2012 г. с 27% спрямо 2011 г.

ФИГУРА 61 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА В СЕКТОР „МЕСОПРЕРАБОТВАНЕ” ПО ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ.

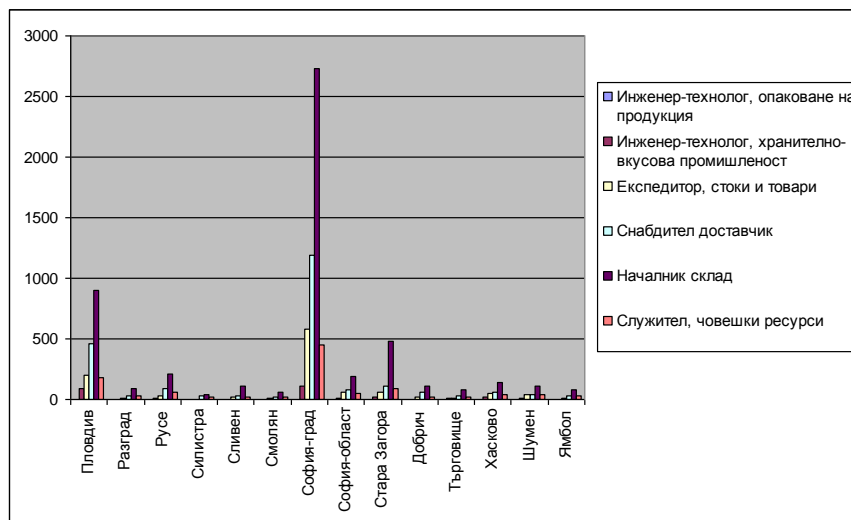


Източник: НОИ

ФИГУРА 62 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ ПО РЕГИОНИ СЪГЛАСНО НКПД НА 6 ПРОФЕСИИ В СЕКТОР „МЕСОПРЕРАБОТВАНЕ”



Продължение фиг. 63



Източник: НОИ

Данните за фигура 63 са представени в приложение 8.26.

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

#### 3.3.2.1. Основни работни места в сектора

Състоянието на професиите, знанията и уменията в сектор „Месопреработване“ и наличието на компетентностни модели на работната сила се обуславят от основните работни места в сектора и ключовите знания, умения и компетенции на заетите в сектора.

Основните бизнес процеси в месната индустрия са свързани с производство, снабдяване и логистика, контрол качество и безопасност на храните, поддръжка на оборудването, целия технологичен процес, маркетинг, реклама и продажби, както е видно в таблицата по-долу:

ТАБЛИЦА 26 ОСНОВНИ БИЗНЕС ПРОЦЕСИ В МЕСОПРЕРАБОТВАНЕТО

ПРОЦЕС	ОПИСАНИЕ
Производство	Типични дейности, включени в процеса: планиране, управление и оптимизация на производствените или преработвателни линии, решаване на проблеми, свързани с входящите потоци, качеството на продукцията и прогнозиране на поддръжката, с оглед избягване прекъсване работата на линията.
Снабдяване	Типични дейности, включени в процеса: закупуване - избор на доставчик и договаряне на цените,) и доставки - управление на потока от суровини, опаковки и т.н. Включва също проследяването на заводските компоненти, свързани с производството или съхранението на готовата продукция в складове и управлението на продадените стоки (експедиция).
Качество	Типични дейности, включени в процеса: събиране и анализиране на информация относно продукти, процеси и услуги и вземане на решения относно връзка с качеството. Отделът по качество се стреми да разработи и реализира изпълнение на план по качеството и да приложи производствен контрол в съответствие със стандартите за безопасност на храните и опазване на околната среда.
Поддръжка	Типични дейности, включени в процеса: планиране, разработване и поддръжка на производствените съоръжения и оборудване.
Продажби	Типични дейности, включени в процеса: разработване на стратегии за продажба на продуктите чрез: маркетинг, технически продажби, дистрибуторски мрежи, директни продажби, промоции и износ. Тук спадат също дейности по връзки с обществеността и рекламата. Основните цели са продажба на продуктите, изграждане лоялност на клиентите и разширяване на пазарните дялове на дружеството.
Технологичен процес (проучване и развитие)	Типични дейности, включени в процеса: установяване и усъвършенстване на нови хранителни продукти, както и пускането на съществуващи продукти на пазара, подобряване на вътрешнозаводските лаборатории и разработването на продуктови гами. Технологичният отдел е основата на иновациите в отрасъла.

В таблица 27 ясно се посочват основните ключови бизнес процеси и списъкът на длъжностите, свързани с тях.

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

Съгласно разработения от секторния консултант /СК/ Секторен компетентностен



модел за сектор „Месопреработване“ са идентифицирани основните длъжности, които допринасят за постигането на стратегическите цели на предприятията в бранша. За идентифициране на тези длъжности СК е извършил подробен, задълбочен анализ на бизнес средата в сектор „Месопреработване“ и ключовите бизнес процеси.

На база на бизнес процесите, работните места и използваната информация по отношение на ключовите длъжности, разработени в Секторния анализ за компетенциите на работната сила в сектор „Месопреработване“, са идентифицирани следните основни длъжности:

ТАБЛИЦА 27 Списък с основните длъжности в сектор „МЕСОПРЕРАБОТВАНЕ“

1. Производство	Производствен мениджър Началник производство Инженер технология на опаковките Технологичен техник Техник производство Оператор на производствени машини
2. Снабдяване и логистика	Мениджър Логистика Специалист Снабдяване Специалист Експедиция Управител Склад готова продукция
3. Качество и безопасност на храните	Ръководител Качество и контрол Мениджър на химичните процеси Техник качество и опазване на околната среда
4. Поддръжка	Машинен инженер Техник по поддръжката
5. Продажби	Икономист Представител продажби Обслужване на клиенти Специалист Маркетинг и реклама Специалист Дистрибуция
6. Технологичен процес	Главен технолог Инженер технолог Техник технолог

С цел прецизиране за посочения по-горе общ списък с длъжности, които принадлежат към ключовите бизнес процеси, беше сформирана фокус-група с представители на пилотни предприятия. На база на информацията, получена от фокус-групата, е направен списък с длъжности, които предприятията смятат за ключови за постигане на бизнес целите си съгласно характеристиките на ключовата длъжност.

ТАБЛИЦА 28 Списък с ключови длъжности по бизнес процеси в сектор „МЕСОПРЕРАБОТВАНЕ“

№	Длъжност	Бизнес процес	Ключов бизнес процес
1.	Управител склад за спомагателни материали	Снабдяване/Производство	ДА
2.	Началник смяна	Производство	ДА
3.	Колач	Производство	ДА
4.	Инженер - технолог	Технологичен процес	ДА
5.	Машинен оператор вакуум пакет	Производство	ДА
6.	Машинен оператор обработване на месо/риба - волфист	Производство	ДА
7.	Мениджър Доставки	Снабдяване	ДА
8.	Началник производство / Ръководител кланица	Производство	ДА
9.	Началник склад - готов продукт	Производство	ДА

10.	Оператор на заготовка, Бъркач	Производство	ДА
11.	Оператор на кутер машина, Кутерист	Производство	ДА
12.	Оператор на пароварилна камера	Производство	ДА
13.	Оператор опаковъчни машини	Производство	ДА
14.	Оператор Пласмент	Производство/Продажби	ДА
15.	Оператор на слайсиращи машини	Производство	ДА
16.	Оператор на тумблер	Производство	ДА
17.	Отговорник машинно отделение	Поддръжка	ДА
18.	Паряч	Производство	ДА
19.	Ел. техник Поддръжка	Поддръжка	ДА
20.	Пълнач, оператор на пълначна машина	Производство	ДА
21.	Инженер качество/Специалист Качество/ ДПП	Качество	ДА
22.	Транжор/ Обезкоствач	Производство	ДА

Основните работни места в месопреработвателния сектор са база за определяне на ключовите длъжности. За основните ключови длъжности, които се разработват в сектора, трябва да са налице необходимите знания, умения и компетентност.

Ключовите длъжности за сектор „Месопреработване“ и профили на ключови позиции са представени в приложение 8.28.

### 3.3.3. НОВИ РАБОТНИ МЕСТА – ХАРАКТЕРИСТИКИ И КАЧЕСТВО

Според данни на НОИ към декември 2012 г. има спад на заетостта в сектор „Месопреработване“ с 8%. Икономическата криза в световен мащаб оказва влияние и върху развитието на бранша. Независимо от трудната ситуация предприятията кандидатстват по различни програми към ДФ „Земеделие“ и МИЕТ, които дават възможност за инвестиции в иновативни технологии, свързани с ново технологично оборудване, което изисква човешки ресурси с нови компетентности. Това е начин фирмите да са конкурентни на европейския пазар, от една страна, и от друга - да разкриват нови работни места, с добре квалифицирани специалисти. Друга възможност за разкриване на нови работни места е производството и продажба на храни с традиционно специфичен характер.

Новите работни места в месопреработвателния бранш ще следват и политиките на европейския съюз, които са залегнали в стратегията „Европа 2020“, „Съюз за иновации“, „Младежта в движение“, Приоритет в развитие на научната и развойна дейност и т.н.

В стратегията „Европа 2020“, „Съюз за иновации“ се предвижда важен пакет от действия за нов стратегически подход към иновациите и конкурентоспособна техническа база. Това следва да допринесе за засилване на икономическия растеж, като знанието и дейностите, осигуряващи висока добавена стойност, служат като негови опорни точки и спомогат за определяне на възможностите за инвестиции и създаване на работни места. В инициативата „Акт за единния пазар“ също се представя пакет от предложения за възползване от пълния потенциал на единния пазар и за увеличаване на растежа и заетостта. По същия начин във водещата

инициатива „Младежта в движение“ вече е очертана конкретна рамка относно заетостта сред младите хора. Извън тези инициативи обаче трябва също да се създадат благоприятни условия за създаване на повече нови работни места. Европейската комисия ще предложи начини за улесняване създаването на нови работни места в предприятията, използващи висококвалифициран персонал и бизнес модели с интензивна научноизследователска и развойна дейност. Тя ще направи преглед и на насочените към работодателите стимули за наемане на трайно безработни и други работници, които са напуснали пазара на труда. Държавите членки би следвало да обърнат специално внимание и на предприемачеството и самостоятелната заетост като основно средство за увеличаване на равнището на заетост. Всички инициативи ще бъдат съобразени с принципа „Мисли първо за малките предприятия!“.

#### **Укрепване на рамковите условия за създаване на нови работни места**

Според оценки на Европейската комисия намаление на административната тежест с 25% в дългосрочен план може да доведе до увеличаване на БВП с 1.4%. С цел съчетаване на икономическия растеж със създаването на нови работни места, следва да бъдат премахнати административните пречки за създаване на предприятия и наемане на работна ръка. Това е от особено значение в предприятията, осъществяващи дейност в бързопроменящи се отрасли и използващи модели с интензивна научноизследователска и развойна дейност, при които търсенето на висококвалифициран персонал може да бъде значително. Ако до 2020 г. се постигне изразходване на 3% от БВП на ЕС за научноизследователска и развойна дейност, това може да доведе до създаването на 3,7 милиона работни места. В тази връзка трябва да се правят повече инвестиции за увеличаване броя на дипломираните лица в сферата на науките, технологиите, инженерството и математиката, така че да се създадат подходящи условия за внедряването на главни базови технологии, които са от основно значение за стратегиите на секторите на промишлеността и услугите в областта на научноизследователската и развойна дейност и иновациите.

От първостепенно значение в период на висока безработица е стимулирането на набирането на работна ръка чрез намаляване на несвързаните с трудовото възнаграждение разходи за труд (например чрез прехвърляне на данъчната тежест от областта на труда към потреблението на енергия или замърсяването), тъй като разходите за поддържане на системите за осигуряване при безработица по всяка вероятност ще превъзхождат намаляването на приходите на системата за социална сигурност. Това е особено важно за хората, които изпитват особени трудности при намирането на нова работа след период на рецесия, като например лицата с ниска квалификация или трайно безработните. От съществено значение са и стимулите за преориентирането на работните места от неформалната към официалната икономика. Добър пример в това отношение е създаването на редовна заетост в сферата на дейностите с битов характер, на социалните грижи и на други дейности с нестопанска цел, предлагащи значителен достъп до пазара на труда за хората, които са най-отдалечени от него.

Комисията предлага ръководни принципи за насърчаване създаването на подходящи условия за разкриване на работни места. Те ще включват по-специално средства за:

- преодоляване на административните и правни пречки за назначаване и освобождаване от работа, за създаване на нови предприятия, за започване на самостоятелна заетост;
- намаляване на несвързаните с трудовото възнаграждение разходи за труд;
- преминаване от неофициален или недеklarиран труд към редовна заетост.

### **Програма за нови умения и работни места**

Европа си постави за цел да постигне 75-процентно равнище на заетост на жените и мъжете между 20 и 64-годишна възраст до 2020 г. ЕС пое амбициозен ангажимент за подпомагане на устойчивостта на европейския социален модел, системите за социална сигурност, икономическия растеж и публичните финанси.

ЕС значително ще повиши равнището на заетост, особено сред жените, младежите и по-възрастните работници, ако предприеме решителни действия, съсредоточени върху четири ключови приоритета:

- по-добре функциониращи пазари на труда;
- по-квалифицирана работна ръка, която е в състояние да допринесе и да се приспособява към технологичните промени благодарение на нови форми на организация на труда;
- по-високо качество на работните места и по-добри условия на труд;
- по-стабилни политики за насърчаване създаването на работни места и търсенето на работна ръка.

Предвид настоящите фискални ограничения, свързани с националните бюджети, държавите членки трябва да насочат вниманието си върху по-доброто използване на фондовете на ЕС. Политиката на сближаване вече допринесе за развитието на нови умения и създаването на нови работни места, включително в разширяващата се сфера на екологичната икономика. Може обаче да се направи повече за пълното оползотворяване на потенциала на финансовите инструменти и нормативната уредба на ЕС, които осигуряват подкрепа на реформите в областта на заетостта, образованието и обучението: тук се включва на първо място Европейският социален фонд (ЕСФ), но също така и Европейският фонд за регионално развитие (ЕФРР), Европейският земеделски фонд за развитие на селските райони (ЕЗФРСР), програмата за обучение през целия живот и програмата „Прогрес“.

Вниманието би следвало да се насочи към четири приоритета:

1. концентриране на финансовите ресурси в по-малък брой приоритети;
2. укрепване на условията и стимулите, така че държавите членки да бъдат насърчени да извършат институционалните реформи, обявени в техните национални програми за реформа;
3. акцентирание върху резултатите чрез набор от ясни и измерими цели и показатели;

#### 4. създаване на договори за инвестиции за развитие и партньорство между Комисията и държавите членки.

Тези четири основни приоритета следва да служат като насоки за укрепване на приноса на фондовете и на бюджета на ЕС към Програмата за нови умения и нови работни места.

Ключовите действия и мерки са в следните области:

1. Съчетаване на гъвкавост и сигурност: програмите на ЕСФ могат да оказват подкрепа за изготвянето на по-добри политики, като например за активни мерки на пазара на труда и учене през целия живот, на инструменти и институции, включително на публичните служби по заетостта. Социалните партньори също могат да се ползват от подкрепа по линия на ЕСФ чрез партньорства за реформи в областта на заетостта. Подкрепата от страна на ЕСФ за укрепване на административния капацитет може да допринесе за прилагане на интегрирани подходи за съчетаване на гъвкавост и сигурност. Седмата рамкова програма за научни изследвания, технологично развитие и демонстрационни дейности може да допринесе за процес на вземане на решения, основаващ се на обективни данни.

2. Усъвършенстване на уменията и осигуряване на тяхното съответствие с потребностите: ЕСФ може да осигури подкрепа за прогнозиране и развитие на професионалните квалификации и компетентности и да подпомага реформите в системите на образованието и обучението за повишаване на тяхното съответствие с потребностите на пазара на труда. Може също да се финансира и обменът на опит и създаването на мрежи между висшето образование, сферата на научните изследвания и бизнес центровете, за да се отговори на нуждата от нови умения. Работните места, свързани с постигането на по-екологична икономика и със сектора на здравните и социалните услуги, а така също и компетентностите в областта на информационните и комуникационни технологии с оглед на тяхното значение в съвременната икономика и общество, могат също да се възползват от засилената подкрепа по линия на ЕСФ и другите фондове на ЕС. Европейският фонд за регионално развитие подкрепя инвестиции в образователната инфраструктура. Освен това ЕСФ и останалите структурни фондове могат да си взаимодействат с други инструменти като Европейския фонд за интеграция на граждани на трети страни, за да увеличат участието на емигранти в заетостта и програмата за учене през целия живот и за борба срещу дискриминацията.

3. Създаване на работни места: ЕСФ и другите фондове на ЕС могат да оказват подкрепа за насърчаване на предприемачеството, започването на бизнес и самостоятелната заетост. Финансовият инженеринг може да осигури липсващата връзка между финансовите пазари и дребните предприемачи.

Предложените ключови действия и съпътстващите и подготвителни мерки в „Програма за нови умения и работни места“ на ЕК изискват набор от политически инструменти на ЕС, който включва законодателството, координирането на политиките, социалния диалог, финансирането и стратегическите партньорства.

Програмата се допълва от други инициативи на ЕС, целта на които е да се даде отговор на изразената загриженост на определени групи, като например водещата инициатива на стратегията „Европа 2020“ „Младешта в движение“ и „Стратегия за равенство между жените и мъжете 2010—2015 г.“.

Комисията ще насърчава обединяването на ресурсите в международен план, в многостранни рамки (МОТ, Г-20, ОИСР и ООН), в рамките на съществуващите двустранни структури за сътрудничество със стратегически партньори (по-специално САЩ, Канада, Китай, Индия, Япония, Южна Африка, Русия и Бразилия) и в регионални политически рамки (срещата Азия - Европа (ASEM) и ЕС - Латинска Америка).

Основните тенденции на пазара на труда през 2012 г. в сектор „Месопреработване“ са:

- слаб растеж;
- освобождаване на служители;
- понижено търсене и наемане на персонал, по-често търсене на хора на временна заетост, намаляване на нови инвестиции;
- по-предпазливо разкриване на нови работни места и намаляване на търсенето и наемането на нови хора;
- намаляване на заплатите, с цел да се избегне освобождаване на служителите;
- същевременно съсредоточаване на компаниите върху задържане на най-ефективните служители.

---

#### *Основни изводи и тенденции за значимостта на сектора:*

---

Факторите, които влияят върху развитието на човешките ресурси в сектор „Месопреработване”, са свързани с основните тенденции, характерни за пазара на труда и те са: слаб растеж; освобождаване на служители; понижено търсене и наемане на персонал, по-често търсене на хора на временна заетост; по-предпазливо разкриване на нови работни места; намаляване на заплатите с цел да се избегне освобождаване на служителите; същевременно съсредоточаване на компаниите върху задържане на най-ефективните служители.

Пазарът на труда в сектора се обуславя от трайното присъствие на две негативни тенденции:

- постоянен отрицателен естествен прираст на населението;
- незатихваща отрицателна нетна миграция.

От направения анализ могат да се изведат следните изводи:

- продължава спадът в индустриалното производство в еврозоната, което е сигнал за предстояща рецесия;
- пазарът на труда се характеризира с ниска активност;
- заетостта продължи да намалява, в резултат на което нивото на безработица се повишава;
- оформя се устойчива маса от дълготрайно безработни, като основната част от тях са лица с ниска степен на образование и без конкретна квалификация;
- състоянието на професионално-квалификационната структура на заетите лица в сектор „Месопреработване” се различава от характеристиките при

останалите сектори, тъй като това е секторът с най-голям брой на заети лица в групата „Професии, неизискващи специална квалификация”;

- липса на връзка между нуждите на предприятията и образователната система.

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

С нарастването на просперитета хората консумират все повече месо. Затова в дългосрочен план се предвижда световното производство на месо да се увеличи почти двойно в сравнение с равнищата от 1999-2001 г. и да достигне през 2050 г. около 465 млн. тона. Прогнозата за световното производство на месо през 2020 г. е за 340 млн. тона. Очаква се през 2013 г. световното производство на месо да се възстанови на равнището от преди кризата. В дългосрочен план износът на месо ще се увеличава със средногодишен темп от 2%, като по-значително ще нараства износът на свинско и птиче месо. Предвижда се общият износ на месо в света през 2020 г. да се увеличи с 22%, като износът на свинско месо ще нарасне с 31%, на птиче - с 26%, на говеждо - с 14% и на овче - с 4%. Един от най-важните фактори за състоянието на производството на месо в бъдеще ще бъде непрекъснатото повишаване на цените на нефта и повлияният от това натиск върху производствените разходи /енергия, торове, фуражи/.

ТАБЛИЦА 29 ПРОГНОЗА ЗА РАЗВИТИЕ НА СВЕТОВНИЯ ПАЗАР НА МЕСО (2011-2020 г.) /в хил. ТОНОВЕ КЛАНИЧНО ТЕГЛО/

Видове месо	2011	2012	2015	2020
<b>Свинско месо</b>				
- Производство	109 487	111 956	116 765	127 299
- Потребление	109 055	111 353	116 165	126 679
- Цена ЕС (USD/тон)	2 265	2 525	2 355	2 558
- Цена Бразилия (USD/тон)	1 558	1 575	1 462	1 617
- Цена САЩ (USD/тон)	1 743	1 958	1 748	1 860
<b>Говеждо и телешко месо</b>				
- Производство	65 233	65 691	69 224	74 127
- Потребление	64 696	65 158	68 550	73 589
- Цена ЕС (USD/тон)	4 328	4 414	4 800	4 788
- Цена САЩ (USD/тон)	3 656	3 579	3 531	3 779
- Цена Бразилия (USD/тон)	2 914	2 757	2 808	2 857
<b>Овче и агнешко месо</b>				
- Производство	13 126	13 413	14 221	15 673
- Потребление	13 063	13 345	14 155	15 607
- Цена Нова Зеландия (USD/тон)	3 659	3 452	3 338	3 548
<b>Птиче месо</b>				
- Производство	100 115	102 202	109 473	122 411
- Потребление	100 135	102 174	109 491	122 489
- Цена ЕС (USD/тон)	2 641	2 589	2 522	2 615
- Цена Бразилия (USD/тон)	1 261	1 256	1 221	1 266
- Цена САЩ (USD/тон)	1 153	1 221	1 201	1 250
<b>Общо потребление на месо на</b>				

човек от населението в кг				
- в страните от OECD	64,9	65,1	66,3	68,5
- в страните извън OECD	25,7	25,9	26,7	28,3
- в света	32,9	33,1	33,8	35,4

Източник: OECD-FAO AGRICULTURAL OUTLOOK 2011-2020, OECD-FAO 2011

Общата селскостопанска политика (ОСП) е изправена пред серия от предизвикателства, някои уникални по своя характер и повечето непредвидими, което приканва ЕС да направи стратегически избор за дългосрочното бъдеще на земеделието си и селските райони.

Бъдещата ОСП трябва да остане силна обща политика със следните стратегически цели:

- Да се запази потенциалът на производството на храни в целия ЕС, за да се гарантира дългосрочната хранителна сигурност за европейските граждани и за да отговори на увеличеното световно търсене на храни, очаквано от ФАО да се увеличи със 70% до 2050 г. Последните събития на увеличаваща се пазарна нестабилност, често изострени от климатичните промени, подсилват още повече тези тенденции и натиск. Капацитетът на Европа да осигурява хранителна сигурност по време на криза е важен дългосрочен избор за Европа, който не може да бъде приет за даденост.
- Да се подкрепят фермерските общности, които обезпечават европейските граждани с качествени и разнообразни храни, произведени устойчиво в съответствие с нашия стремеж за опазване на околната среда, водите и хуманното отношение към животните. Активното управление на природните ресурси чрез земеделие е ключов лост за поддържане на селския ландшафт и за борба със загубата на биоразнообразие и допринася за намаляване на климатичните промени. Това е съществена основа за динамичните територии и дългосрочната икономическа жизнеспособност.
- Да се поддържат жизнени селски общности, за които земеделието е ключова икономическа дейност, която създава местна заетост.

#### **Перспективи за развитие на пазара на месо в ЕС**

Очаква се производството на месо в ЕС да се възстанови в средносрочен аспект от спада вследствие на икономическата криза. В дългосрочен план се очертава перспектива на съвсем слабо нарастване със средногодишен темп от 0,3%. Общото производство на месо в ЕС ще достигне 44,4 млн. тона през 2020 г., което е увеличение с 4% спрямо 2009 г. Производството на говеждо и овче месо ще спадне съответно със 7% и 11%, докато това на свинското и птичето месо се очаква да се увеличи с по 7%. В най-голяма степен нарастването на производството на свинско и птиче месо ще зависи от степента на нарастване на производствените разходи.

Измененията в селскостопанската политика за в бъдеще ще имат по-ограничен ефект върху производството на месо в страните от ЕС с изключение на по-осезаемото развитие на производството на говеждо месо вследствие премахването на системата



на млечните квоти и увеличаване на броя на млечното стадо.

Водещият фактор за очакваното нарастване на производството на месо обаче ще бъде степента на нарастване на потреблението на свинско и птиче месо. Предвижда се общото потребление на месо на човек от населението в ЕС да възлезе на 85.4 кг през 2020 г., което е с 2% повече в сравнение с 2009 г. Потреблението на птиче месо ще нарасне значително повече - с 6%, а на свинско месо - с около 5%. През 2020 г. най-високо ще остане потреблението на свинско месо – 43.3 кг на човек от населението, следвано от птичето месо – 24.7 кг, говеждото месо – 15.4 кг и овчето месо - по-малко от 2 кг на човек от населението.

Според прогнозата значително ще се увеличи вносът на говеждо и пилешко месо, паралелно с това ще бъде отбелязан спад в износа както на говеждо месо, така и на свинско и птиче месо. Предвижда се общият внос на месо през 2020 г. да се увеличи с 14%, а износа да спадне с 23%. Положителен търговски баланс се очертава само при търговията със свинско месо.

Последните 3 години се отразиха негативно на сектор „Месопреработване“ в ЕС и бизнес операторите както от сектор „Селско стопанство“, така и от сектор „Производство на месо и месни продукти“ изпитаха финансови затруднения, сблъсквайки се с високите производствени разходи, високите цени на фуражите, затруднения достъп до кредити, високите енергийни разходи, увеличаващата се безработица, стагниращото потребление - последиците от икономическата и финансовата криза.

Пазарните перспективи остават под влияние на редица фактори, свързани с общата икономическа и политическа среда, въпросите, свързани с благосъстоянието на животните и избухването на различни болестни епидемии по тях, общото състояние на околната среда и увеличаващите се привърженици на вегетарианството във връзка с негативното отражение на животновъдството върху околната среда /увеличените емисии на парникови газове, особено при говедовъдството и овцевъдството/. Очаква се тези емисии да нарастват за в бъдеще, тъй като увеличаващият се брой и доходи на населението водят до увеличаване на търсенето на месо в глобален мащаб. В бъдеще въвеждането на заплащане на емисиите от газове в животновъдството може да доведе както до промяна в географското направление на развитието на животновъдството, така и до промяна в потребителското предпочитание при консумацията на даден вид месо - например увеличение на потреблението на птиче месо, което е най-малко свързано с емисиите на парникови газове и което ще остане най-евтино.

Нарастват потребителските опасения, свързани с въпроси като хуманното отношение към животните, качеството на месото и месните продукти, както и методите на тяхното производство и преработка. Всичко това може допълнително да въведе сегментация в търговията с месо и да повлияе върху търговската политика на различните страни.

ТАБЛИЦА 30РАЗВИТИЕ НА ПАЗАРА НА МЕСО В ЕС (2011-2020 г.) /в хил. тонове кланично тегло/

Видове месо	2011	2012	2015	2020
<b>Свинско месо</b>				
- Производство	21 756	22 425	22 813	23 659
- Внос	35	41	41	41
- Износ	1 641	1 570	1 321	1 185
- Потребление	20 250	20 896	21 533	22 265
- Потребление на човек в кг	40,1	41,5	42,4	43,3
<b>Говеждо и телешко месо</b>				
- Производство	7 657	7 510	7 675	7 361
- Внос	473	507	558	619
- Износ	127	119	108	78
- Потребление	8 055	7 957	8 060	7 899
- Потребление на човек в кг	16,0	15,7	16,1	15,4
<b>Овче и агнешко месо</b>				
- Производство	831	812	791	765
- Внос	262	269	266	259
- Износ	17	16	16	16
- Потребление	1 076	1 064	1 042	1 009
- Потребление на човек в кг	2,1	2,1	2,0	1,9
<b>Птиче месо</b>				
- Производство	11 915	11 989	12 174	12 460
- Внос	796	794	829	891
- Износ	966	951	844	736
- Потребление	11 753	11 832	12 204	12 707
- Потребление на човек в кг	23,4	23,5	24,0	24,7

Източник: ЕС, AGRICULTURE AND RURAL DEVELOPMENT (AGRI), PROSPECTS FOR AGRICULTURAL MARKETS AND INCOME IN THE EU

Водещият принцип на политиката на ЕС за безопасност на храните е прилагането на интегриран подход - от фермата до масата, покриващ всички сектори на хранителната верига, включително производство на фуражи, здраве на растенията и животните, хуманно отношение към животните, първично производство, преработка на храни, съхранение, транспорт, продажба на дребно, внос и износ. Този широкомащабен и интегриран подход, при който отговорностите на производителите на храни и фуражи и компетентните власти са ясно определени, представлява цялостна, ефективна и динамична политика за храните.

Перспективите за селскостопанските пазари на ЕС и доходите на населението остават предмет на несигурност, свързана с рисковете за влошаване на настоящите прогнози. Неясно остава бъдещото развитие на икономиката, пазарът и политиките - елементите, които формират основата на всички прогнози. Те се отнасят по-специално до начина на възстановяване от финансовата и икономическата криза и тяхното въздействие по отношение на валутните курсове, разполагаемия доход, трудовия пазар, стойността на активите, достъпа до кредитиране и цените на енергийните източници.

Други фактори, като например бъдещи промени в селскостопанската и търговската политика, както и резултатите на актуалното развитие на търговските преговори от кръга Доха и двустранните /регионални търговски дискусии, политиките в областта на възобновяемата енергия, на начина на извършване на технологичната промяна и бъдещите климатични условия, както и въпросите, свързани с ветеринарно-

санитарните условия и променящите се потребителски предпочитания биха могли също така да имат сериозни последици за бъдещия модел на селскостопанските пазари на ЕС.

Европейската комисия стартира много важна водеща инициатива за активно използване на природните ресурси в рамките на стратегията „Европа 2020“. Комисията вярва, че подобряването на ефективността на използване на природните ресурси ще бъде ключът към осигуряване на икономически растеж и работни места за Европа. В допълнение то ще доведе до съществени икономически възможности, ще подобри производителността, ще намали разходите и ще подобри конкурентоспособността.

**Най-важните средносрочни политически цели са:**

- План за енергийна ефективност до 2020 г., който да установи мерките за постигане на енергийни спестявания в размер на 20% във всички икономически сектори и който да бъде последван от съответното законодателство, гарантиращо постигането на заложените цели;

- Предложения за реформиране на Общата селскостопанска политика, политиката по рибарството, кохезионната политика, енергийната инфраструктура и трансевропейските транспортни мрежи в контекста на следващата бюджетна рамка на ЕС с цел съобразяване на тези области с изискванията на ресурсно ефективна, нисковъглеродна икономика.

Комисията очертава три основни възможности за реформа в ОСП към 2020 г.:

1. преодоляване на най-неотложните за отстраняване недостатъци в рамките на ОСП чрез постепенни промени;
2. превръщане на ОСП в една по-екологична, по-справедлива, по-оптимална и по-ефективна политика; и
3. прекратяване на подпомагането на доходите и пазарните мерки и фокусиране върху целите, свързани с околната среда и изменението на климата.

И в 3-те варианта Комисията предвижда запазване на настоящата система от два стълба — 1-ви стълб (който обхваща преките плащания и пазарните мерки, където правилата са ясно определени на равнище ЕС) и 2-ри стълб (който се състои от многогодишни мерки за развитие на селските райони, където рамката на вариантите е определена на равнище ЕС, но окончателният избор на схемите е оставен на държавите-членки или на регионите при съвместно управление). Друг общ за 3-те варианта елемент е идеята, че бъдещата система за преки плащания не може да се основава на минали референтни периоди, а трябва да е обвързана с обективни критерии.

**Основните акценти в селскостопанската политика на ЕС са:**

- нова стратегия на ЕС за биоразнообразието до 2020 г., която да спре загубата на биоразнообразие и да възстанови биоразнообразието и екологичните услуги в светлината на натиска върху екосистемите;

- мерки за преодоляване на предизвикателствата на пазарите на храни и суровини, които включват оценка на критичните природни суровини и определят търговска политика за осигуряване на устойчиви доставки на суровини от световните

пазари. Мерките ще насърчават добива, рециклирането, иновациите и заместването на суровини в ЕС;

- стратегия за превръщане на Европейския съюз в „кръгова икономика“, основана на рециклиращо общество с цел намаляване производството на отпадъци използването на отпадъците като ресурс;

- изпреварващи действия за адаптация към промените в климата с цел намаляване на заплахите за екосистемите и човешкото здраве, подкрепа за икономическото развитие и адаптиране на инфраструктурата за справяне с неизбежните промени в климата.

#### **Прогноза за икономическото развитие на сектора в България**

Данните и анализът за състоянието на животновъдството в страната показват, че в рамките на 2011 и 2012 г. секторът претърпя сериозни положителни промени както в структурно отношение, така и по отношение на производствената специализация и продуктовата ориентация. Особено важен е въпросът за това как ще изглежда българското животновъдство през следващите седем години в контекста на новата, реформирана Обща селскостопанска политика до 2020 г.

През 2014 г. се очаква увеличаване на брутната продукция от сектора чрез нарастване на броя на животните по категории и на продуктивността от тях в рамките на по-малко на брой, но с по-висока производителност стопанства, по-високо ниво на доходност от животновъдна дейност, по-голям обем на износа на живи животни и животински продукти и по-нисък дял на вносната животинска продукция във вътрешното потребление (за преработка и консумация), особено за нуждите на месопереработвателната промишленост.

До 2014 г. ще продължи реструктурирането на животновъдството съгласно изискванията на европейското законодателство. То основно ще бъде насочено към подобряване на условията за отглеждане на селскостопанските животни и предлагане на пазара на качествени суровини.

Реструктурирането ще доведе до концентрация на животновъдното производство, подобряване на породния състав и развитие на месодайно животновъдство у нас. Този процес, свързан със значителни инвестиции, трябва да се осъществи в момент на икономическа несигурност, високи цени на зърното и фуражите, наситеност на пазара и нарастващи изисквания по отношение на качеството от страна на потребителите.

За периода 2007–2010 г. говедовъдните стопанства са намалели с 28%, а броят на животните е нараснал с близо 7,5% през 2010/2009 г. През следващите няколко години процесът на концентрация на производството в говедовъдството ще продължи с приблизително същите темпове, като в края на 2014 г. стопанствата ще бъдат с около 24% по-малко спрямо 2010 г., докато броят на отглежданите в тях животни ще се увеличи с близо 5%, главно за сметка на преминаване на животни – млечно направление (крави) към месодайно направление.

Част от стопанствата, които са произвеждали краве мляко до края на 2011 г. и

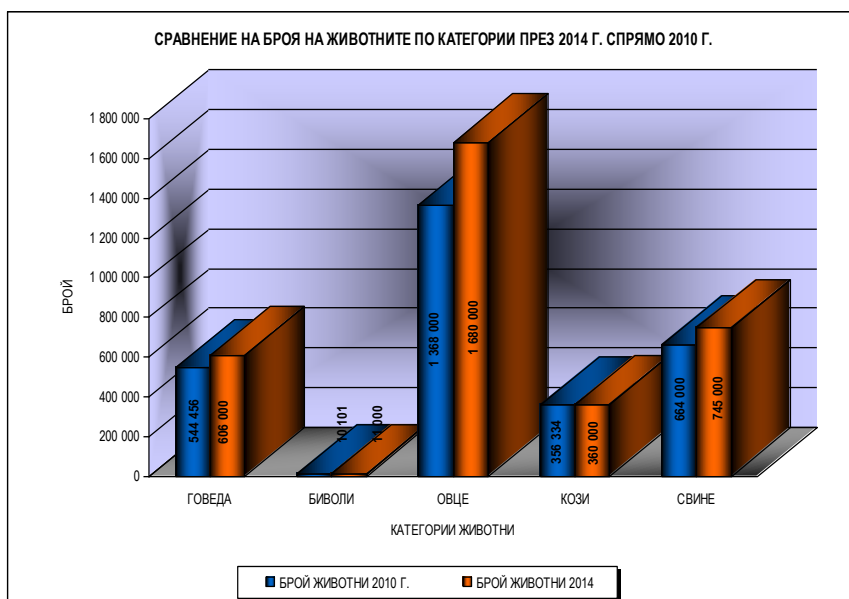
не са постигнали изискванията за качество, ще пренасочат дейността си към отглеждане на месодайни животни. В тази връзка трябва да се отдели голямо внимание на вноса на специализирани месодайни породи говеда и тяхното все по-широко използване. Като резултат ще се повиши броят на фермерите, които ще кандидатстват за подпомагане по специфичните мерки, свързани с месодайното говедовъдство. Ще се подобри качеството на произвежданото у нас говеждо месо, ще се намали себестойността на продукцията чрез прилагане на схеми за балансирано хранене и максимално използване на пасищата, както и въвеждане на иновационни решения. Ще се увеличи значително делът на промишления добив на месо, което ще доведе до индустриализация, концентрация и по-широко прилагане на европейската система за окачествяване на кланични трупове.

През 2014 г. месодайните крави у нас се очаква да бъдат с над 87% повече, отглеждани в около 30% повече на брой стопанства, в сравнение с 2010 г.

През периода 2011 – 2014 г. овцевъдството ще се запази като традиционен за страната отрасъл. Както и при говедовъдството, тук също ще има ясно изразена концентрация - намаляване на броя на фермите, увеличаване на средния брой животни в тях, както и на средната продуктивност. Очаква се 22%-но намаление на стопанствата и ръст в броя на млечните овце с около 38%, което ще доведе до увеличаване на млечната суровина.

Месодайните ферми ще са с близо 42% по-малко спрямо 2010 г., като броят на отглежданите в тях овце ще нарасне с над 41%. Този ръст е свързан с увеличаване на дела на фермите с 50 и повече броя овце. Отчитайки все по-голямото търсене на агнета и ускорената в тази връзка специализация при производство на тежки агнета, класифицирани по скалата на (S) EUROP, е наложително подобряване на породния състав на стадата чрез постепенно кръстосване със специализирани месодайни породи овце. Така България ще запази своята позиция на добив и експорт на агнешко месо (по данни на ЕК се нареждаме на 9-то място).

ТАБЛИЦА 31 СРАВНЕНИЕ БРОЯ НА ЖИВОТНИТЕ ПО КАТЕГОРИИ ПРЕЗ 2014 Г. СПРЯМО 2010 Г.



Източник: НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЯ ЗА УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ НА ЗЕМЕДЕЛИЕТО В БЪЛГАРИЯ В ПЕРИОДА 2014-2020 Г., МЗХ

Въпреки по-евтиния и лесен начин на отглеждане, при козите до 2014 г. ще продължи намалението на броя на стопанствата, като към края на годината се очаква те да са с около 33% по-малко спрямо 2010 г. Очаква се броят на животните да се запази относително постоянен. Тенденцията на окрупняване и увеличаване на фермите с над 200 броя кози ще се запази до края на периода.

Процесът на окрупняване в овцевъдството и козевъдството се стимулира чрез действията от 2011 г. нови схеми за подпомагане на малките овцевъдни и козевъдни ферми с от 10 до 49 броя овце майки и кози майки. Очаква се през следващите години броят на заявените животни да расте, с което ще се създаде допълнителна заетост на населението в необлагодетелстваните райони и икономически уязвими общини в Южна България.

В свиневъдството до 2013 г. ще продължи процесът на технологично обновяване с оглед изпълнение на изискванията за хуманно отношение при отглеждане на свинете и опазването на околната среда. Като направление с индустриален характер до 2014 г. се очаква броят на фермите и отглежданите в тях свине да се запази относително постоянен. Увеличение ще има в броя на свинете майки (с около 53% спрямо 2010 г.), което ще доведе до ръст на производството на свинско месо. Това ще доведе до по-нисък дял на вносното месо и съответно по-голямо потребление на месо за преработка - местно производство.

Птицевъдството в България е концентриран, с добра материална база и техническа обезпеченост сектор, с висока степен на индустриализация и автоматизация на технологичните процеси. У нас ще запазят своето приоритетно развитие следните поднаправления: отглеждане на кокошки за яйца за консумация, интензивно угодяване на бройлери и добив на качествен, втлъстен черен дроб. Към края на 2014 г. се очаква ръст на общия брой отглеждани птици в рамките на около 20% спрямо 2010 г.

Структурата на вътрешното потребление - за преработка и консумация, ще се развие в посока на увеличаване местното производство и предлагане за нуждите на преработвателната промишленост на по-качествени суровини.

През 2014 г. производството на месо от ЕРД се очаква да бъде с 2.8% повече спрямо 2010 г. (производство 19 340 тона). При относително постоянен внос и износ вътрешното потребление на месо от ЕРД ще остане постоянна величина и ще се движи в рамките на 31 000 - 31 500 тона. При месото от дребни преживни животни се очаква ръст от 36% към края на периода, което ще се отрази в положителен аспект на вътрешното предлагане при намаляване на вноса на месо със 17.7% и увеличаване на износа с 4.5% спрямо 2010 г. По отношение на производството на свинско месо към 2014 г. то ще продължи да заема основен дял от червените меса. Очаква се вътрешното потребление да нарасне с 5.9% спрямо 2010 г., като вносът намалява с 9.2%, а износоът се очаква да се увеличи с 14.5%.

Отчитайки традиционното за България отглеждане на патици за добив на черен дроб, общото производство на птиче месо за страната ще се увеличи с 9%. Износоът също ще нарасне с 12.5%, като основна част от него заема експортът на втлъстен черен

дроб. Ще се запази високият относителен дял на произведеното птиче месо в структурата на националния месодобив, като през 2014 г. то ще представлява 50.5% от добитото в България месо.

Увеличението на броя на животните към 2014 г. и нивото на селекционната дейност предопределя положителната тенденция при износа на живи животни по видове. При вноса основен дял ще заемат чистопородните животни с доказан произход.

#### **Прогноза за развитието на преработвателната промишленост до 2014 г.**

Прогнозата на учените, публикувана в Годишния доклад на Института за икономически изследвания на БАН през май 2013 г., е износет на стоки и услуги да нарасне до около 3% през 2013 г., а през 2015 г. – до 7.5%. Ако се приложат адекватни политики за стимулиране на българските предприемачи и повишаване на конкурентоспособността, през следващите 2 години би могло да има увеличение на потреблението от 2.2 до 2.6 на сто, а за инвестициите – около 5.3 и 6.5%. Едва през 2015 г. ще има слабо до умерено възстановяване на икономиката в България.

Очакваният ръст на икономиката не е достатъчно висок, за да успее да генерира достатъчно нови работни места, които да компенсират съкратените вследствие на продължаващия процес на реструктуриране на икономиката. Прогнозата е, че високата безработица и слабата активност на трудовия пазар ще са основните фактори, които ще ограничават ръста на номиналната работна заплата както през тази, така и през следващата година. Допълнителен фактор в тази насока ще е и очакваната ниска инфлация.

Ако запазим фискалната дисциплина и нисък дефицит, в края на 2013 г. се очаква слаб икономически растеж от 0.6%, а до 2015 г. - известно ускоряване до 2.1 и 2.9%.

България е една от малкото страни, членки на ЕС, която пренесе шока от кризата върху пазара на труда – преди всичко в сферата на заетостта и в по-малка степен върху реалните доходи. През 2013 г. заетостта продължи да намалява, а нивото на безработица – да нараства и се колебае около 13%.

Икономическото развитие на страната занапред е тясно свързано с усвояването на еврофондовете. За да се запази българската икономика и да се излезе от стагнацията, е необходимо да се създадат приоритети в провеждането на икономическата политика.

За трайно понижаване на безработицата и създаване на нови устойчиви работни места е необходимо подобряване на бизнес средата и насърчаване на инвестиционната дейност.

Всички тези фактори ще окажат влияние и върху развитието на месната индустрия през следващите няколко години, като темповете на развитие ще бъдат забавени и състоянието на сектора ще бъде пряко зависимо от икономическото и финансовото състояние на страната и равнището на потреблението.

Очаква се известно намаляване на броя на работещите предприятия през близките няколко години във връзка с постоянно намаляващия брой на населението в

страната и във връзка с факта, че след периода на криза ще останат да работят предприятия, които са финансово най-устойчиви. Неминуемо развитието на нови технологии в сектора и тяхното прилагане ще доведе до нарастване на производителността и конкурентоспособността на повечето от компаниите и тяхното устойчиво развитие, но част от фирмите ще се окажат в неизгодна позиция и вероятно ще прекратят дейността си. По отношение на заетостта в сектора би могло да се прогнозира задържане на броя на работещите на достигнатото равнище през следващите няколко години, а в дългосрочен план - известен спад във връзка с въвеждането на нови технологични решения и намаляване на дела на ръчния труд. Фактори като намаляване броя на населението, увеличаване на емиграцията и задържане на равнището на доходите са основание прогнозите да са за задържане и дори за известен спад в потреблението на месо и месни продукти. Ще нараства необходимостта от увеличаване на износа на месни продукти с цел по-добрата реализация на произведената продукция и максимално натоварване на производствените мощности.

Месната индустрия се характеризира с наличието на множество малки и средни предприятия и много малко големи компании, които са на различни етапи от веригата за създаване на добавена стойност. Сътрудничеството на „бизнес към бизнес” и „бизнес към наука” е курс на действие, който би могъл да допринесе за подобряване на процесите и системите в рамките на месната индустрия.

---

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

---

Месната индустрия се характеризира с наличието на множество малки и средни предприятия и няколко големи компании, които са на различни етапи от веригата за създаване на добавена стойност. За да се развива секторът, е необходима стратегия и последователна политика за финансова подкрепа за сектор „Животновъдство”.

Предвид характеристиката на предприятията, е необходимо държавата да подкрепи създаването на бизнес мрежи и клъстери, които са насочени и към повишаване на иновативната сила на участващите компании.

Тенденциите за финансова подкрепа в средносрочен план се основават на следните условия и допускания:

- по Схемата за директни плащания на площ;
- по Схемата за национални доплащания за животни;
- нотифициране на нова държавна помощ за реализирането на доброволно поети ангажименти за хуманно отношение към животните (за свине и птици) в размер на около 82 млн. лв. годишно;
- разработване на нова мярка 215 „Плащания за хуманно отношение към животните” към ПРСР;
- други схеми за държавни помощи, включително и средствата по т. нар. помощ „de minimis”.



Тенденциите за развитие на сектор „Месопреработване” и заложените цели в краткосрочен план изискват:

- иновации в технологиите на производството;
- използване на съвременни информационни технологии;
- развитието на технологиите и продуктовата структура;
- разкриване на специализирани отдели, свързани с търговската, маркетингова и външнотърговска дейност на предприятията;
- увеличаване износа на месните продукти;
- обучение на кадрите и т.н.

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

За да може едно предприятие да работи нормално, то трябва да има съвременен оборудване, оборотни пари, суровини, иновативна технология, задоволяваща изискванията на клиентите и потребителите, но решаващо значение има и наличието на квалифициран и обучен персонал с необходимите знания, умения и компетенции, както на ниво мениджъри, така и на ниво служители и работници.

Все повече нараства необходимостта от специалисти с широк профил, владеещи сродни професии и специалности, бързо адаптиращи се към новости в техниката и технологията, гъвкавост при вземане на решения и бързо ориентирани се в сложната обстановка, която диктува европейският пазар.

Според BUSINESS EUROPE едно от основните предизвикателства за бизнеса е липсата на квалифицирана работна сила. Това осезаемо пречи на фирмите да са конкурентоспособни и да се възползват от иновациите в световен мащаб. Необходим е нов подход в образованието, който да отговори на потребностите на пазара на труда. Като начало трябва да се подобри достъпът до дуално обучение и възможността за стажуване.

Очакванията са да се разкриват нови работни места за технолози, специалисти по качество, специалисти по маркетинг и реклама, мениджъри продажби, организатори производство, оператори производство, работници в склад, майстори.

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

Нови длъжности за последните 5 години, които са навлезли масово в предприятията, практически няма. Такива бяха обособени най-вече при внедряването на Добрите производствени практики /ДПП/ като подготовка за внедряване на Системата за анализ на опасностите и контрол на критичните точки /НАССР/ през 2002 – 2005 г., а именно Отговорник ДПП и НАССР.

**Нова професия в ХВП е „ТЕХНИК-ТЕХНОЛОГ ПО КАЧЕСТВОТО НА ХРАНИ И НАПИТКИ”.** Тя е включена в проект Foodrinks - “Повишаване качеството на обучението по професията “техник-технолог по качество на храни и напитки”, реализиран по

програма „Учене през целия живот“, секторна програма „Леонардо да Винчи, дейност „Партньорства“. Проектът цели изграждането на партньорска мрежа от седем организации на европейско ниво, насочена към подобряване качеството на образованието и пригодността за заетост на ученици и възрастни обучаеми по професията „Техник-технолог по качеството на храни и напитки“, подобряване на стандарта за придобиване на квалификация по професията и на учебните програми. Идеята е да се идентифицират потребностите от нови знания, умения и компетенции, които обучаемите е необходимо да усвоят, за да отговорят на изискванията на работодателите в този сектор.

Бързото развитие на техниката и технологията и изискванията на ЕС наложи бизнесът да прояви гъвкавост. Кадрите, които са необходими за бизнеса, трябва да бъдат обучавани по професии, които имат компетентностите за съвременната техника, технология на производство и качество и безопасност на храните.

На този етап малка част от работодателите в сектор „Месопреработване“ обръщат внимание на качеството на знанията на завършващите ученици и студенти, а би трябвало бизнесът се интересува от студентите по специалности, от които се нуждае, да търси ученици за практика и стаж, което ще го превърне в активен участник в образователния процес.

На базата на анализа на проведената през 2012 г. анкета сред месопреработвателите в рамките на този проект през 2013 г. проведохме интервюта по телефона с работодатели-членове на АМБ. От интервюираните около 53-55 на сто изпитват нужда от висококвалифицирани ключови специалисти, като например инженер-технолог, мениджър производство и средни квалифицирани специалисти - колач, обезкоствач, кутерист. На въпроса какъв процент от общите разходи отделят за повишаване квалификацията на служителите се, голяма част от работодателите са отговорили, че отделят от 3 до 5% от общите разходи.

Във връзка с изискванията на европейското законодателство през последните години се появи необходимостта от нови професии като: класификатор на кланични трупове на овце, говеда и свине, окачествител на птиче месо и служител, отговарящ за хуманно отношение към животните в кланиците.

Професия: **КЛАСИФИКАТОР НА КЛАНИЧНИ ТРУПОВЕ НА ОВЦЕ, ГОВЕДА И СВИНЕ ПО СКАЛАТА (S)EUROP.**

Функционирането и развитието на общия пазар на земеделски продукти следва да бъде съпътствано от установяване на обща селскостопанска политика, включваща в частност обща организация на селскостопанските пазари. ЕС се стреми да опрости регулаторната среда относно ОСП. С тази цел бе създадена хоризонтална законодателна рамка за всички директни плащания, обединяваща съвкупността от системи за подпомагане в схема за единно плащане с приемането на Регламент (ЕО) № 1782/2003 на Съвета от 29 септември 2003 година относно установяване на общи правила за схеми за директно подпомагане в рамките на Общата селскостопанска политика и за установяване на някои схеми за подпомагане на земеделски производители.

Кланиците, одобрени съгласно член 4 от Регламент (ЕО) № 853/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 година за определяне на специфични хигиенни правила за храните от животински произход, вземат необходимите мерки, за да гарантират, че всички кланични трупове или половинки трупове от възрастни животни от рода на едрия рогат добитък, свине и овце, заклани в тези кланици и маркирани с печат за годност, предвиден в член 5, параграф 2 във връзка с глава III от раздел I от приложение I към Регламент (ЕО) № 854/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 година за определяне на специфичните правила за организирането на официален контрол върху продуктите от животински произход, предназначени за човешка консумация, са класифицирани и идентифицирани в съответствие със скалата на Общността. Класификацията се извършва от класификатори.

Понастоящем съгласно наредба на министъра на земеделието и храните от 2005 г. обучение на кандидати за придобиване на правоспособност за класификатор на кланични трупове по скалата (S)EUROP се извършва от Селскостопанската академия, от университетите, обучаващи специалисти по класификация на кланични трупове, или от съответната обучителна организация въз основа на изготвена от тях програма, одобрена от министъра на земеделието и храните.

Министерството на земеделието и храните поддържа база данни за класификаторите. Министърът на земеделието и храните със заповед възлага на длъжностни лица от МЗХ проверките по класификацията, идентифицирането, претеглянето и маркирането на кланични трупове и проверките по докладването на цените от кланиците.

***Предложение за промяна в нормативната уредба: Да се обособи нова професия: Класификатор на кланични трупове на овце, говеда и свине по скалата (S)EUROP. В учебните програми на професионалните гимназии по ветеринарна медицина и професионалните гимназии по хранително-вкусови технологии да бъдат включени часове по теория и практика за обучение на класификатори.***

Програмата за обучение да включва теоретична и практическа част.

Теоретичната част да е с продължителност най-малко 30 учебни часа за всеки вид кланичен труп и да включва обучение относно:

1. законодателство в областта на класификацията на кланичните трупове и докладването на цените;
2. породи и категории овце, говеда и свине;
3. организация на дейността в кланиците, място и задължения на класификатора в кланицата;
4. изисквания за класификация и представяне на кланичните трупове;
5. системи за класификация на кланични трупове;
6. методи за оценка, апаратура за класификация;
7. анатомични области на кланичния труп;
8. категории кланични трупове;

9. работа с апаратура за класификация;
10. контрол на класификацията, представянето, етикетирането и претеглянето на кланични трупове;
11. класифициране на кланични трупове - визуално и с апаратура;
12. видове маркировка на трупове;
13. документация и отчетност;
14. изчисляване на цените за докладване;
15. регистриране на информацията относно класификацията и изпращане в Министерството на земеделието и храните.

#### Професия: **ОКАЧЕСТВИТЕЛ НА ПТИЧЕ МЕСО**

Съгласно европейското и национално законодателство птичето месо се окачествява от окачествители, притежаващи свидетелство за успешно завършен курс на обучение за окачествители на месо от домашни птици.

Понастоящем подобно на класификаторите на кланични трупове на овце, говеда и свине окачествители могат да бъдат лица, навършили 18 години със завършено средно образование и придобили правоспособност. Кандидатите за окачествители се обучават от Селскостопанската академия и/или продуктовия борд въз основа на изготвена от тях програма, одобрена от министъра на земеделието и храните. Дейността на окачествителите се контролира от длъжностни лица, упълномощени от министъра на земеделието и храните.

***Предложение за промяна в нормативната уредба: Да се обособи нова професия: Окачествител на птиче месо. В учебните програми на професионалните гимназии по ветеринарна медицина и професионалните гимназии по хранително-вкусови технологии да бъдат включени часове по теория и практика за обучение на окачествители.***

#### Професия: **СЛУЖИТЕЛ, ОТГОВАРЯЩ ЗА ХУМАННО ОТНОШЕНИЕ КЪМ ЖИВОТНИТЕ В КЛАНИЦИТЕ**

Регламент 1099/2009 на ЕС за хуманното отношение към животните изисква операторите на кланици да назначат квалифицирано лице — служител, отговарящ за хуманното отношение към животните — за да се гарантира изпълнението на стандартните оперативни процедури с цел правилно разбиране и прилагане на правилата за хуманно отношение към животните. Служителят, отговарящ за хуманното отношение към животните, е основното лице, гарантиращо, че всички оператори на кланици спазват правилата на ЕС за хуманно отношение към животните. С цел изпълнението им служителите, отговарящи за хуманното отношение към животните, трябва да бъдат специално квалифицирани и официално назначени. Служителят, отговарящ за хуманното отношение към животните, трябва да разполага с достатъчно правомощия и техническа квалификация, включително да познава задълбочено съответните правила на ЕС, за да дава насоки на персонала на кланичната линия.

Служителят, отговарящ за хуманното отношение към животните, трябва да притежава свидетелство за квалификация за всички операции, извършвани в

кланицата, за която отговаря. Свидетелствата за квалификация се издават от органите на държавите членки въз основа на успешно положени пред независим орган изпити по предмети, които съответстват на категориите животни и операции.

***Предложение за промяна в нормативната уредба: Да се обособи нова професия: Служител, отговарящ за хуманно отношение към животните в кланиците. В учебните програми на професионалните гимназии по ветеринарна медицина и професионалните гимназии по хранително-вкусови технологии да бъдат включени часове по теория и практика за обучение на окачествители.***

## ОСНОВНИ ИЗВОДИ И ТЕНДЕНЦИИ ЗА НОВИТЕ ПРОФЕСИИ, СПЕЦИАЛНОСТИ И РАБОТНИ МЕСТА:

Във връзка с изискванията на европейското законодателство през последните години се появи необходимостта от нови професии като: класификатор на кланични трупове на овце, говеда и свине, окачествител на птиче месо и служител, отговарящ за хуманно отношение към животните в кланиците.

В резултат на общата стагнация в икономиката на България броят на заетите в сектор „Месопреработване“ също намалява. Развитието на нови технологии и иновации в сектора и тяхното прилагане ще доведе до нарастване на производителността и конкурентоспособността на предприятията, което от своя страна ще доведе до появата на нови професии, специалности и работни места.

### 3.6. ДЕФИНИРАНЕ НА ДЕФИЦИТНИ ПРОФЕСИИ И СПЕЦИАЛНОСТИ В СЕКТОРА

Списъкът на длъжностите в НКПД в сектор „Месопреработване“ е даден в приложение 8.29.

Дефиницията „дефицитни професии“ се използва, когато няма достатъчно подготвени кадри в определените професионални направления и когато завършилите (придобилите) тези специалности (професии) се реализират в други производства, а не в производството на месо и месни продукти.

Към настоящия момент в сектор „Месопреработване“ липсват квалифицирани специалисти в следните професионални направления: инженер-технолози, машинни инженери, специалисти маркетинг и реклама, специалисти търговия, специалисти международни отношения, техник-технолози по качеството на храни и напитки, техници хладилна и климатична техника, механици. Причините са неприветливата работна среда, трудоемкото производство, температурата на работната среда (12 °C), която се изисква за безопасност на произведените месни продукти, ниското заплащане.

В различните ключови длъжности има голям дефицит на знания и умения

особено при новопостъпилите, недостатъчни са уменията за работа в екип, знанията за съвременната модерна техника и технология, липсата на иновативно мислене, познанията за пазара, конкуренцията, уменията за работа с клиенти, компютърните умения, чуждите езици, организационните и лидерски способности.

Дефицитният пазар на труда е в ситуация, при която или търсенето на работна сила е по-голямо от нейното предлагане, или обратно – предлагането на работна сила превишава нейното търсене. Следователно пазарът може да изпитва дефицит или на работна сила, или на работни места.

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

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

Според някои собственици на месопреработвателни предприятия ръководните кадри като инженер-технолози, началници смяна, ръководители с мениджърски познания, персонал на мениджърски и аналитични позиции са дефицитни поради трудните условия на работа. Според други - дефицитни са професиите на обезкоствач, колач, кутерист, работник хладилен склад, експедитор, машинен оператор на месо и месни продукти. А трети считат, че в момента няма дефицитни кадри, тъй като има безработица.

---

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

---

Основният извод е, че връзката между реалното производство и образованието е нарушена. Бизнесът използва кадрите, които са на пазара, но не се интересува и не

наблюдава дейността, която се извършва в учебните заведения.

От анализа е видно, че основни дефицитни професии са: инженер-технолог, следван от мениджър, специалисти маркетинг и продажби, специализирани изпълнителски кадри, квалифицирани специалисти /колачи, обезкоствачи, кутеристи, машинни оператори на месо и месни продукти/. Дефицитни професии в месната индустрия са и: инженери, мениджъри/директори, техници, шофьори, ИТ специалисти, търговски представители, счетоводители и финансисти и машинни оператори.

За да няма дефицитни професии и специалности в сектора, е необходимо създаването на дългосрочна стратегия за подготовка на конкурентоспособни кадри, подготвяни в средните и висши училища, съобразени с нуждите на бизнеса.

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

### 4.1. СТРАТЕГИИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕФИЦИТИТЕ В ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ

В условията на глоболизираща се икономика предприятията трябва да функционират в динамична бизнес среда, която изисква от тях непрекъснато да бъдат конкурентни с оглед своето оцеляване и развитие.

Световната икономическа и финансова криза е поредното предизвикателство към пазара на труда и политиките по управление на човешките ресурси. Днешните икономически реалности (либерализация, непрекъснато променящи се искания на потребителите, нови производствени структури и методи на работа) водят до нарастващо значение на човешкия и социалния капитал за успеха на предприятието. Освен това редица демографски и миграционни процеси, както и някои неблагоприятни тенденции в образованието и квалификацията на работната сила, са предизвикателства към предприятията по отношение на техния персонал.

Промяната се превърна в „начин на живот” на съвременните бизнес организации. Все по-трудно могат да се предвидят и прогнозираат условията във външната среда. Гъвкавостта и адаптивността към динамиката на пазара и променящите се условия днес са ключов фактор за успеха на всяко бизнес начинание. Управлението на промяната в предприятието е стратегически структуриран и контролиран процес на усъвършенстване и преход към по-висока конкурентоспособност и икономически растеж на основата на предварително зададени цели, корпоративни модели и програми. Управлението на промяната не е само планиране, комуникация, обучение и справяне със съпротивата срещу нововъведения и изменения. Това е системен процес, чиято ефективност зависи от културата на управление, знанията, опита и компетентността. От тази гледна точка той е израз на способността на мениджмънта да преведе хората и организацията успешно през промяната.

Всяка организация е система, чиято ефективност зависи от синхрона и правилната работа на нейните съставни елементи. Днес от особено значение за конкурентоспособността на всяка компания е способността ѝ да интегрира ресурсите с крайните резултати, цели и стратегия. Именно това е същността на процеса „управление на трудовото представяне”, при който се създават условия за получаване на добавена стойност от човешките ресурси, т.е. да се получи най-доброто от хората, като бъдат стимулирани да разгърнат своя потенциал. Това означава да се постигне споделена визия за приоритетите на компанията, да се формулират целите на всички нива, като се дефинират ролята на всеки служител и приносът му към



организационните цели. Управлението на представянето е непрекъснат цикъл от управленски решения и действия, които отразяват и подкрепят стратегията и целите на предприятието, промяната в хората и процесите, в ценностите и организационната култура. Това е подход, чрез който се постига споделена визия и синергия в реализирането на стратегическите резултати. Управлението на представянето е свързано с разпознаването на ролята на всеки работник или служител и приноса му към организационните цели.

През последните няколко години в сектор “Месопреработване” е все по-очевиден дефицитът на квалифицирани кадри и на подходящи кандидати за предлаганите работни места – инженер-технолози, мениджъри, маркетинголози и добри търговци. Конкуренетоспособността и жизнеспособността на компаниите и дори понякога тяхното оцеляване все повече зависят от способността на мениджмънта да направи своите работници по-квалифицирани, по-мотивирани, ефективни и лоялни. Това може да бъде постигнато само в производствена среда, характеризираща се с взаимно доверие и уважение и добри взаимоотношения между мениджърите и работниците. В тази връзка от особено значение е управлението на човешкия капитал и особено осъзнаването на факта, че това е най-ценният ресурс за компаниите.

Управлението на човешките ресурси /УЧР/ има двойна роля – да съчетава интересите на компанията и на нейните собственици с тези на работниците, да се грижи за работниците по начин, спомагащ за растежа на компанията. УЧР е част от стратегията на предприятието, като същевременно има и ключова роля при прилагането на тази стратегия. Това е дейността, която свързва стратегическото планиране с оперативната ефективност, но може да се възприема и като функция, която “одитира” компетентността на компанията, изпитва човешкия ресурс на компанията, като на тази база прави и необходимите подобрения. Сърцевина на УЧР е индивидуализираното отношение към наемния работник като към личност и неговото използване за просперитета на предприятието с произтичащите от това специфични подходи към неговото обучение, мотивиране, към неговия трудов и социален живот.

Управлението на човешките ресурси е особено важно в периоди на реструктуриране, сливания, поглъщания, при процеси на смяна на собствеността въобще. То трябва да осигури нормалното и високо продуктивно производство в предприятието, трябва да гарантира интереса на работодателя. Но освен това УЧР трябва да гарантира и социалната отговорност на организацията.

Някои от фирмите са обособили отдел по УЧР, други предприятия имат отдел „Труд и работна заплата“, в който са концентрирани част от функциите по УЧР, а трети наемат консултанти.

Основните дейности по управление на човешките ресурси включват: изработване на длъжностни характеристики, планиране на заетостта и осигуряване на персонал, подобряване параметрите на работната среда, работното време и организацията на труд, обучение и развитие на кадрите, изработване и прилагане на системи за заплащане, определяне на допълнителни стимули – бонусни схеми и други, оценка на труда, администрация на персонала, взаимодействие със синдикалните

структури, в т.ч. преговори по колективния трудов договор (КТД) и с другите представители на персонала и други. Отделни направления на управлението на човешките ресурси най-често са предмет главно на мениджмънта, особено осигуряването на персонал, оценката на труда, вътрешните движения и трудовите кариери, фонд „Работна заплата” и други.

---

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

---

Политиката за възнаграждение посочва конкретни начини за приложение на стратегията на едно предприятие. Тя се разработва на основа на факторите, които в определен период от време предизвикват добро и високо изпълнение, мотивация, удовлетвореност. Освен това в разработване на политиката за възнаграждение на хората се вземат предвид ценности и принципи на корпоративната култура. Може да се каже, че една работна заплата струва толкова, колкото определи пазарът, но това е само половината истина. Пазарните сили, които се влияят от факторите търсене и предлагане, са наистина важни – предприятието, което е в конкуренция за работна сила, трябва да плаща конкурентни заплати, но не повече, отколкото смята, че струва съответният труд.

Отварянето на българските пазари в процеса на преход към пазарна икономика доведе до навлизането на чужди инвеститори в страната, които от своя страна наложиха съвременните тенденции в управлението на компаниите. Най-осезателно се развиха сектори, които до скоро бяха доста чужди за българските предприятия - PR (връзки с обществеността), HR (човешки ресурси), маркетинг и реклама. Традиционното българско схващане за хората в една организация е свързано най-вече с тяхното заплащане на труда. Поради ниския стандарт на живота в страната работната заплата винаги е била основен фактор както за работодателите, така и за служителите. Този стереотип е трудно да бъде разчупен и много наши ръководни кадри поставят все още парите като основен мотиватор за работа.

Съвременните тенденции обаче сочат, че за хората все по-голямо значение придобиват други, нематериални стимули. Гъвкаво работно време, добър работен климат, правилно поставени и предизвикателни задачи са само част от нещата, които правят една работа интересна и приятна, карат служителите да дават всичко от себе си, стремейки се към по-високо качество.

В управлението на човешките ресурси все повече се използват и методи за личностно и професионално усъвършенстване. Важно е да се осъзнае фактът, че инвестирането в развитието на личностните умения на служителите не е загуба на средства, а инвестиция в бъдещето на компанията. Трябва да бъде изградено едно силно чувство на лоялност към предприятието у всеки човек в него, всеки трябва ясно

да осъзнава значимостта си в общото цяло. Това може да бъде постигнато единствено с лично отношение към служителите и адекватно оценяване на индивидуалния принос.

Когато става дума за работа в екипи, нещата стават доста по-сложни. При сработване на различни по характер и умения личности е необходимо да се наблегне на обученията за управление на конфликти, комуникационни умения, умения за делегиране, изграждане на екипен дух и визия. В момента на българския пазар има доста консултантски фирми, които освен набиране на персонал, предлагат и подобни обученията. Но ограничените бюджети и консервативните схващания са причина много от българските предприятия да не използват модерните и високоефективни услуги.

За постигането на по-добра конкурентоспособност на българските служители на модерния пазар на човешки ресурси трябва да се поработи доста върху гъвкавостта, дисциплината, чувството за йерархия и отговорност, самоконтрола и позитивното мислене и поведение.

В България все още е рядко срещано явление специалист по човешки ресурси да е част от борда на директорите на локална или национална компания, което е свързано именно с подценяването на човешкия фактор за предприятието.

Друго, което би трябвало да се подобри, е системата за квалификация и преквалификация на персонала, тъй като именно кариерното израстване е начинът, по който се създава чувството у служителя, че той е ценен и има бъдеще в компанията.

Само хората, които вярват на своите служители и влагат усилия и ресурси в тяхното развитие, имат шанс да управляват успешен и проспериращ бизнес - факт, който започва да става актуален и в България.

### **СИСТЕМИ НА ЗАПЛАЩАНЕ**

Целта на управленската дейност по създаването и поддържането на реда, начина, механизма, по който се определят системите на заплащане, е свързана с по-ефективно използване на човешкия ресурс и мотивация на персонала за постигане на най-добри трудови резултати. Съществена роля при организацията на работната заплата имат типът, характерът и структурата на производствения процес. В зависимост от начина на определяне се наблюдават два вида допълнително трудово възнаграждение:

- с регламентиран характер – основните показатели са регламентирани с нормативен акт, с КТД или с вътрешните правила за организация на работната заплата (нощен труд, работа при вредни за здравето условия на труд, извънреден труд, клас за трудов стаж и др.)
- със специфичен характер - по преценка на прекия ръководител, като основният показател е постигнатият резултат. В някои подразделения основните показатели са регламентирани в КТД или други документи за вътрешно ползване (бонуси, премии, целеви награди, допълнителни възнаграждения за годишни резултати; схеми за участие в печалбата и др.). Тези допълнителни възнаграждения имат за цел да формират допълнителна мотивация у персонала за подобряване

ефективността и производителността на труда в предприятието.

Предприятията от сектор „Месопреработване“ използват различни форми на бонусни системи на заплащане:

- Годишен бонус. Тази бонус се дава веднъж в годината и отчита влиянието на няколко показателя: финансови, производствени и безопасни (без трудови злополуки) постижения на фирмата.
- Бонус за безопасност. Ако през целия период на тримесечието няма трудови злополуки, всички работници получават определена сума под формата на допълнително заплащане. Целта на бонуса е да се повиши вниманието и концентрацията на работниците по време на трудовия процес и да се предотвратят трудови инциденти.
- Бонус от вакантни места. Ако в даден отдел или цех има вакантни работни места повече от три месеца, но тяхната дейност се разпределя между наличния персонал, то тогава заплатите, които се полагат за незаетите работни места, се разпределят между наличния персонал по преценка на прекия мениджър под формата на допълнителен бонус.
- Бонус за задържане на персонала. Инвестирането в обучение на персонала за постигането на добра квалификация на работниците е определено голямо разходно перо за бюджета на предприятието. Обученият и висококвалифициран персонал става обект на внимание на конкурентни фирми. С оглед намаляване на текучеството на квалифицираните работници се въвежда „бонус за задържане“. С него се цели намаляване на текучеството на персонала чрез пряко въздействие върху мотивацията и лоялността на персонала.
- Бонус за процентно изпълнение на плановото задание, въз основа на което е фиксирана определена сума за получаване.

#### **Социална политика**

В основата си социалната политика е израз на фирмената отговорност и загриженост към работниците и техните семейства, като прекият ефект от прилагането ѝ в средносрочен и дългосрочен аспект въздейства за по-добри финансово-икономически резултати в предприятието. Най-често тя се изразява в:

- Доплащане за храна – осигуряване храненето на работниците чрез ваучери, купони, безплатно, както и предоставяне на възможност за безплатни продукти до определена стойност или закупуване на преференциална цена и др.
- Здравно обслужване на работниците – профилактични медицински прегледи; поддържане на здравна служба в предприятието или договори с клиники, безплатни прегледи и изследвания; финансова помощ при сериозни здравни проблеми, както и за членовете на семейството на работника; частично (в някои случаи и 100%) заплащане на лекарствата на болните работници.
- Грижа за семействата на работниците и служителите – отпускане на

еднократни помощи при създаване на семейство, при раждане на дете, , при смъртни случаи. Тази помощ варира в различни размери в отделните предприятия. В социалната програма на някои фирми е включена клауза за изплащане на таксата на детската градина за децата на работещите в предприятието. За родители с деца в първи клас за първия учебен ден са предвидени финансови средства. Предвидени са политики за подкрепа на обучението на деца и студенти.

- Транспорт – транспортното обслужване от и до работното място с организиран работнически транспорт или като се покриват разходите за транспортна карта.
- Почивки – безплатна почивка в базите на предприятието или на преференциални цени за работниците и членовете на семействата им.

---

### 4.3. ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

---

Първоначалният човешки капитал се формира, когато дадена личност (сам или с помощта на родителите си) инвестира в себе си, плащайки за образование и за придобиване на професия или специалност. След постъпването на работа тази инвестиция се изплаща в течение на времето под формата на по-високи заплати или възможност да се извършва работа, носеща по-голямо удовлетворение.

Човешкият капитал на дадено предприятие е сумарният доходноносен потенциал на заетите в него работници, служители и ръководители. Той обхваща съвкупността от техните знания, умения, компетентности, способности, здравословно състояние и работоспособност, мотивация и поведение в труда, които имат определена стойност и са източник на сегашни и бъдещи доходи както за индивидите - носители на човешкия капитал, така и за предприятието, което при договорени условия на наемане използва този капитал.

Инвестициите в човешкия капитал са държавни, фирмени и индивидуални. Те съдържат два основни компонента:

- Инвестиции в образованието и професионалното обучение, които осигуряват обща фундаментална подготовка и базови знания и умения на младите хора, приложими в различните сфери и дейности на икономиката. Върху тази основа впоследствие се изгражда системата за професионална квалификация на работниците и служителите. Обществените потребности и ползи от образованието и професионалното обучение зависят от държавната политика за инвестиране в тази област. Чрез държавни инвестиции се финансират разходите за предучилищно, начално, средно и на една част от висшето образование. Голяма част от тези инвестиции се правят от отделните индивиди, както и от членовете на техните семейства. Това са разходите за такси, учебници, учебни помагала, допълнително обучение и др. Тези разходи са значително по-големи за обучението в частните училища.

- **Инвестиции в професионалната квалификация на работниците и служителите, които осигуряват придобиването на професионални знания, умения и компетентности, свързани с упражняването на дадена професия, специалност или длъжност.** Основният инвеститор в професионалното развитие и адаптация на работниците и служителите би трябвало да бъде работодателят, но на практика дефицитът на работодателска инвестиционна активност в тази сфера се покрива от държавни инвестиции и субсидии от програми на Европейския съюз. В някои доста редки случаи преки инвестиции в придобиване и повишаване на професионалната си квалификация правят и отделни работници и служители.

Мениджърите на предприятията трябва да осъзнаят, че добре мотивираният и обучен персонал е основна предпоставка за конкурентни предимства на фирмата на пазара. Фирмените инвестиции в човешки капитал осигуряват условия за увеличаване на печалбите и ускоряване на растежа на предприятието.

Работодателите са най-силно заинтересовани от наемането, формирането и развитието на човешки капитал с висок потенциал, защото това е решаващ фактор за конкурентоспособността на предприятията, за качеството и пазарния прием на техните продукти и услуги, за успешното реализиране на тяхната мисия и визия.

От проведените интервюта с фирми от бранша съизмерването на инвестициите в човешкия капитал с очакваните изгоди за предприятието от тези инвестиции е все още слабо разработен и много рядко разглеждан въпрос при управлението на човешките ресурси. Ясно е обаче, че предприятие, което не инвестира в човешкия капитал, няма бъдеще. Много работодатели разчитат да получат в готов вид човешки капитал от пазара на труда или да привличат образовани и квалифицирани работници от други предприятия чрез некоректно „наддаване“. Наличните знания, умения и опит бързо остаряват и стават непригодни за динамичните промени в техниката и технологиите и при съкращаването на жизнения цикъл на изделията и услугите. Така че получените наготово човешки ресурси, чиято професионална квалификация не се развива и актуализира постоянно, с течение на времето по-бързо или по-бавно намаляват способността си „да произвеждат“ допълнителна стойност (изгода, т.е. губят характеристиките и качеството си на човешки капитал). Точно в това е смисълът на Европейската стратегия за учене през целия живот (Life Long Learning).

---

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

---

В България, в т.ч. и в сектор „Месопереработване“, инвестирането в човешките ресурси на ниво предприятия е все още неразвита практика. Показателни за това са изводите, направени при анализ на данни от проучване на подходите в управлението на ЧР, проведено в периода ноември – декември 2012 г. в рамките на проект „GoForChange – „Добри практики и стратегии за управление на промените“:

- Преобладаващата част от предприятията нямат стратегическа визия за

развитието на човешките ресурси и за създаването на човешки потенциал, който да е интегриран с процесите по управление на промяната;

- Около 60% от предприятията се задоволяват с администриране на персонала, без да разработват корпоративни програми, политики и системи за развитие на човешките ресурси и приваждане на човешкия капитал в съответствие с фирмените цели и приоритети;
- Около 38% от фирмите, които разполагат с писмени указания за развитие на ЧР съобразяват програмите и системите си със стратегическото позициониране на предприятието и нивото на конкурентоспособност спрямо останалите предприятия в бранша. Преобладаващата част от предприятията разработват и актуализират програмите си по вътрешни критерии на основата на резултатите от преходната година.
- Почти всяко второ предприятие от тези, които разполагат с писмени указания за развитие на ЧР, разработва програмите си по персонала без диалог и обратна връзка със служителите и ръководителите на екипи. Липсата на комуникация влияе негативно на ефективността на тези програми и мотивацията за тяхното реализиране.

---

#### 4.4. ОБРАЗОВАТЕЛНА СИСТЕМА И ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ

---

Състоянието на пазара на труда в България показва, че има разминаване между качеството на работната сила и потребностите от квалифицирани работници и служители. В условията на реструктуриране на икономиката проблемите, свързани с адаптивността на обучаваните, придобиват все по-голямо значение както за хората, така и за работодателите.

Необходим е нов тип професионално образование и обучение, което да е гъвкаво и хармонизирано с изискванията на пазара на труда, да осигурява възможности за развитие на индивидуалните компетенции в процеса на професионалната реализация на личността, да е адаптирано към промените в характера и процеса на труда, да дава възможност на индивида да се променя и да действа в разнообразни условия.

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

Бизнесът и обучаващите институции не си партнират достатъчно. Бизнесът не познава нормативната уредба, отнасяща се до професионалното образование и професионалното обучение, не се ползва от възможностите на ЗПОО, не познава разработените по професии ДОИ, както и каква информация има в тях, кои са професионалните гимназии, подготвящи кадри за бранша, какви модули за надграждащо обучение могат да се изучават във всяка от професионалните гимназии. Ръководствата на обучаващите институции не търсят контакти с представителите на

бизнеса и възможности за взаимно полезно партньорство. Обучението не е достатъчно практически насочено.

### **Основни препоръки във връзка с образователната и професионално-квалификационна структура на заетите лица**

1. Подобряване на информационното осигуряване и набиране на необходимите данни за състоянието и качеството на работната сила чрез:

- пълна и актуална информация за образователното равнище и професионалната подготовка и обучение на завършващите различните образователни степени;
- детайлна информация за състоянието и потребностите на трудовия пазар на национално, браншово, отраслово и регионално ниво;
- персонална информация за образователното равнище и професионалната квалификация на всички заети лица по основни икономически дейности и сектори.

2. Изграждане на електронна платформа от съвместими електронни регистри за образователното и квалификационно равнище на заетите лица като елемент на правителство - поддържани от МОМН и актуализирани.

Част от нея следва да бъде информационната система за оценка на компетенции на работната сила. Това ще осигури:

- набиране на необходимата информация за прогнозиране на потребностите от кадри по икономически дейности, сектори и региони;
- планиране на по-реалистични параметри на приема в отделните образователни степени и по професионални направления.

3. Изграждане на система за идентификация и прогнозиране на потребностите от кадри на национално, регионално, секторно ниво и по икономически дейности.

4. Разработване на краткосрочна и средносрочна прогноза за държавен план за прием на ученици и студенти по образователни степени и професионални направления с активното участие и след съгласуване с организациите на работодателите на различните равнища.

5. Подобряване на образователната и професионална подготовка чрез:

- целенасочена и финансово обезпечена държавна политика и стратегия за развитие на средното и висшето образование в краткосрочен и средносрочен план, съдържащи конкретни мерки за преодоляване на изоставането спрямо равнището в ЕС;
- анализ на реализацията на завършващите отделните образователни степени и по професионални направления и обвързване на финансирането със степента на реализация;



- законодателни промени и практическо реализиране на комплексни мерки по отделни образователни степени за ограничаване на броя на ранно напусащите образователната система лица;
  - разработване и прилагане на мерки на национално, регионално и фирмено равнище за развитие на различните форми на формално образование и обучение и на неформално обучение за преодоляване на сериозното изоставане на страната в „Учене през целия живот”;
  - разширяване на алтернативните режими на обучение във висшето образование;
  - дефиниране в ДООИ на ключовите компетенции за отделните професии и на система за тяхното оценяване;
  - осъвременяване на формите на преподаване, като се създават виртуални модели, близки до реалната работна среда;
  - оборудване в професионалните училища на учебни работилници и лаборатории за практически упражнения и симулиране на работна среда, възможно най-близка до реалната;
  - въвеждане на стажа като форма на задължително обучение, за да се прилага наученото в практиката;
  - държавната политика в сферата на образованието да мотивира учителите-специалисти да поддържат ниво съобразно съвременните постижения в техниката, технологиите, лабораторните методи, тенденциите в храненето;
  - увеличаване на времето за обучение по специалността за сметка на съпътстващите дисциплини на обучение (напр. 1/4 от времето да остане за съпътстващите дисциплини).
- б. Въвеждане на данъчни облекчения за работодателите и за отделните лица чрез:
- въвеждане на минимален праг на разходите за обучение на едно заето лице;
  - въвеждане в ЗКПО на данъчни облекчения за средствата, които предприятията изразходват за обучение и развитие на персонала, в т.ч.:
  - въвеждане на специфични данъчни облекчения за работодателите, които организират, предлагат и изпращат на обучение свои работници;
  - въвеждане на ваучери за образование;
  - въвеждане на диференциран размер на данъчните облекчения за развитие на допълнителното доброволно осигуряване за безработица и/или професионална квалификация и въвеждане на индивидуални сметки за обучение;
  - въвеждане в ЗОДФЛ на данъчни облекчения за личните разходи за образование и обучение, в т.ч. покриване на разходите за пътуване;

- въвеждане в ЗКПО на финансови стимули за работодателите, които осигуряват работни места за младежи и осъществяват обучение на работното място.

#### 7. Активно включване на работодателите в:

- дефиниране на очакванията за бъдещото развитие на ниво предприятия, икономически дейности и региони;
- определяне на количествените и качествени параметри на необходимата работна сила на базата на анализа за състоянието и развитието на фирмата, икономическата дейност и региона;
- оценка на потребностите от обучение по професии и специалности, които съответстват на дефинираните нужди от работна сила – по икономически дейности и региони;
- разработване и актуализиране на държавните образователни изисквания и конкретното съдържание на учебните програми;
- оценка на резултатите от обучението;
- да се възстанови практиката предприятия да подпомагат със стипендия учащи се във висши или професионални училища, които след това по договор са задължени да работят 5 години във фирмата, а държавата да приспада средствата за издръжка от данъците на предприятието;
- да се предостави възможност за задочно обучение, специализация и повишаване на квалификацията на обучените специалисти с висше образование;
- да се проучват по-задълбочено потребностите на персонала, да се използва и по-масово да се прилага системата за оценка и развитие на персонала.

#### **Водещите професии и професионални компетенции в месната индустрия са:**

#### **Средно-специално професионално образование /ПО/**

#### **Специалност 5410203 "Производство на месо, месни продукти и риба"**

След завършване на обучението по специалността обучаваният трябва да умее правилно да обработва различни месни суровини и риба, да приготвя месни продукти, както и да използва и обслужва инструменти, машини и съоръжения за обработка на месо, като:

- знае предназначението, принципите на действие, начините за безопасно обслужване на машини, апарати, уреди, съоръжения и инсталации;
- разбира технологичната последователност на процесите, разчита технологични инструкции, схеми и рецептури;
- извършва кланична обработка на едри преживни животни, дребни преживни животни, свине, птици и други кланични животни, обработка кланични субпродукти;



- извършва първична обработка на кланични трупове и месо, сортира и почиства риба;
- приготвя колбаси, месни и рибни продукти по зададена рецептура в съответствие с технологичните изисквания;
- опакова и етикетира готова продукция, следи режимите на хладилна обработка и съхранение на месо, месни продукти, риба и рибни продукти;
- знае и прилага санитарно-хигиенните изисквания и здравословните и безопасни условия на труд при производство на безвредни храни в месната и рибната промишленост.

#### Специалност 5410204 "Производство на консерви"

След завършване на обучението по специалността обучаваният трябва да умее да приема, съхранява и преработва суровини и материали и да използва и обслужва машини, апарати, уреди, съоръжения и инсталации при производство на консерви, като:

- знае предназначението, принципите на действие, начините за безопасно обслужване на машини, апарати, уреди, съоръжения и инсталации;
- разбира технологичната последователност на процесите и операциите при производство на консерви;
- прилага усвоените теоретични знания при извеждане на зададена технология за производство на консерви;
- знае и прилага санитарно-хигиенните изисквания и здравословните и безопасни условия на труд при производство на консерви.

Обучението по задължителната професионална подготовка включва теория и практика.

#### **Висше образование**

В Университета по хранителни технологии (УХТ), гр. Пловдив студентите придобиват знания и умения по следните специалности:

Специалност: шифър 1-21 "ТЕХНОЛОГИЯ НА МЕСОТО И МЛЯКОТО"

Факултет: ТЕХНОЛОГИЧЕН

Професионална област: 5. ТЕХНИЧЕСКИ НАУКИ

С професионално направление: 5.12. ХРАНИТЕЛНИ ТЕХНОЛОГИИ

За образователно-квалификационна степен: БАКАЛАВЪР

Професионална квалификация: ИНЖЕНЕР

Срок на обучение: 4 години

#### **КВАЛИФИКАЦИОННА ХАРАКТЕРИСТИКА**

Инженер-технологът със специалност “Технология на месото и млякото” и образователно-квалификационна степен “БАКАЛАВЪР” има фундаментална, инженерна и професионална подготовка, владее технологичните методи и процеси, както и икономически, организационни, управленски и други механизми в сферата на дейността си. Той може да осъществява производствено-технологична и организационно-управленска дейност в предприятията и фирмите с предмет на дейност в областта на месодобива и месопреработката; добива и преработка на птиче месо, самостоятелно или съвместно с месото от топлокръвни кланични животни, добива и обработката на месо от зайци и дивеч, рибовъдното дело и рибопреработвателната промишленост, преработката на мляко и млечни продукти и тяхното съхранение, а също така и обработката на хранителни субпродукти, кръв, кожи, черва, хранителни и технически мазнини, вторични млечни продукти, в хладилното дело и в търговската сфера.

Дипломираният инженер-технолог по „Технология на месото и млякото” с образователно-квалификационна степен ”Бакалавър” умее:

- да планира, организира, управлява, усъвършенствува и контролира производствено-технологичните процеси;
- да контролира и управлява качеството на суровините, материалите, полуфабрикатите и готовата продукция;
- да провежда необходимия органолептичен, физикохимичен, биохимичен и микробиологичен анализ;
- да оптимизира и регулира работните параметри на технологичното оборудване;
- да усъвършенствува занаята си и да повишава своята квалификация.

Придобитите през време на обучението му професионална квалификация позволява да заема изпълнителски и ръководни длъжности в сферата на производството, както и да извършва проектантска дейност.

### **Специалност: шифър 1-10 “ТЕХНОЛОГИЯ НА ПРОДУКТИТЕ ОТ МЕСО, РИБА И ЯЙЦА”**

Факултет: ТЕХНОЛОГИЧЕН

Професионална област: 5. ТЕХНИЧЕСКИ НАУКИ

С професионално направление: 5.12. ХРАНИТЕЛНИ ТЕХНОЛОГИИ

За образователно-квалификационна степен: МАГИСТЪР

Професионална квалификация: МАГИСТЪР-ИНЖЕНЕР

Срок на обучение: 5 години или 1 година след бакалавърската степен

Форма на обучение: РЕДОВНА, ЗАДОЧНА

### **КВАЛИФИКАЦИОННА ХАРАКТЕРИСТИКА**

Завършилите специалност „Технология на продуктите от месо, риба и яйца“ с образователно-квалификационна степен „МАГИСТЪР - ИНЖЕНЕР“ имат предназначение да ръководят редица подотрасли на месната и рибната промишленост, каквито са: месодобивът и птицедобивът, месопреработката – преработка на месо от топлокръвни кланични животни и/или птиче месо, самостоятелно или съвместно, зайцедобивът, добивът и обработката на месо от дивеч, риболовното дело и рибопреработката, а също така и съпътстващи безотпадни производства, каквито се явяват обработката на хранителни субпродукти, кръв, кожи, черва, хранителни и технически мазнини, продукти за фуражни цели.

Не на последно място специалистите, придобили тази специалност, могат да се реализират като мениджъри по качество, ръководители на лаборатории, изследователски центрове и институти и други звена, свързани с функционирането на добрите производствени практики (ДПП), системата за анализ на риска и критичните контролни точки (НАССР) и световните стандарти за качество ISO 9000.

Възможно е да се реализират в проектански фирми и организации, в предприятия, произвеждащи и търгуващи с месо, с хранителни добавки, съставки, подправки и др.

От друга страна, завършилите специалност „Технология на продуктите от месо, риба и яйца“ с образователно-квалификационна степен „МАГИСТЪР - ИНЖЕНЕР“ ще могат да се реализират като ръководители и организатори в отделни министерства и ведомства, като преподаватели във висши и средни училища, ръководители на колективи за разработване на нови продукти и технологии.

## **ОРГАНИЗАЦИЯ НА ОБРАЗОВАТЕЛНАТА И КВАЛИФИКАЦИОННА ПОДГОТОВКА**

Обучението за водещите професии в месната индустрия на този етап са организирани както следва:

1 висше учебно заведение – Университет по хранителни технологии, гр. Пловдив - бакалавърска и магистърска степен по специалността „Технология на продуктите от месо, риба и яйца“ - професия „Инженер-технолог“

4 професионални гимназии - в гр. Плевен, Шумен, Добрич и София по професиите „Техник-технолог в ХВП“ и „Оператор в ХВП“

25 центъра за професионално обучение (ЦПО) – в цялата страна.

## **ТРАКИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ, СТАРА ЗАГОРА**

Ветеринарномедицински факултет

Катедра „Хигиена, технология и контрол на хранителните продукти от животински произход; Ветеринарно законодателство и мениджмънт“

Секция „Хигиена, технология и контрол на хранителните продукти от животински произход“

Професионално направление „Ветеринарна медицина“ – редовно обучение, магистър ветеринарен лекар.

Във Ветеринарномедицинския факултет се подготвят бъдещи ветеринарни лекари със способности за ръководство, организация и изпълнение на цялостната дейност по здравеопазването - профилактика, терапия и съхраняване продуктивността на селскостопанските животни, домашните любимци (животните за компания), дивеча, пчелите, бубите и рибите, както и за свободна (частна) ветеринарномедицинска практика.

Успешно завършилите имат възможност да заемат изпълнителски, контролно-оперативни и ръководни длъжности по здравеопазване на животните и опазване на общественото здраве. Основни сфери за професионална реализация на ветеринарномедицинските лекари са структурите на Националната ветеринарномедицинска служба (регионални и районни ветеринарни лечебници, системата за държавен ветеринарно санитарен и граничен контрол и други), специализирани служби на Министерството на отбраната и МВР, научноизследователски институти и станции на Селскостопанска академия и БАН и други. В новите икономически условия все повече ветеринарните лекари разкриват частни ветеринарни кабинети, амбулатории, клиники и аптеки. Днес тези специалисти са крайно необходими и на фирмите (частни и държавни), занимаващи се с внос на живи животни, с добив, преработка, внос и износ на хранителни продукти и технически суровини от животински произход.

### **ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ, СОФИЯ**

Ветеринарномедицински факултет

Факултетът по ветеринарна медицина (ФВМ) обучава студенти по специалността „Ветеринарна медицина” от 1994 г. През 1999 г. е получил първата акредитация за редовно обучение на студенти за придобиване на образователно-квалификационна степен „магистър” и професионална квалификация „ветеринарен лекар”.

Завършилите магистри ветеринарни лекари могат да заемат управленски позиции и ръководни длъжности в предприятията за добив и преработка на месо, риба, птици и яйца, мениджъри по качество, ръководители на лаборатории. Те могат да се реализират с успех в научно-изследователски институти, проектантски организации, да бъдат преподаватели във висши училища и колежи.

### **ТЕХНИКУМ ПО МЕНИДЖМЪНТ И ХРАНИТЕЛНИ ТЕХНОЛОГИИ - ГР. ПЛЕВЕН**

В ТМХТ - Плевен учениците имат възможност да придобият средно образование; да получат втора или трета квалификационна степен (съответно след 4 или 5 годишен срок на обучение).

Завършилите следните специалности могат да работят във фирми на цялата хранително-вкусова промишленост като:

### “Организатор в хранително-вкусовата промишленост”

Квалификация: “Организатор-технолог”.

Изучават се технологии на различните производства в ХВП и основни икономически дисциплини: стопанска отчетност, маркетинг, икономика, организация и управление на промишлеността.

През целия курс на обучение се изучава чужд език.

В часовете на учебна практика се придобиват умения за работа с организационна техника, компютри и за работа като оператор в различните технологични процеси.

### “Технология и мениджмънт в производството на месо и месни продукти”

Квалификация: технолог-мениджър.

Учениците се запознават с технологиите на производство на различни малотрайни и трайни колбаси. Икономическата подготовка, която получават (счетоводство, маркетинг, организация и управление), дава възможност да се организира собствен бизнес.

### “Технологичен и микробиологичен контрол”

Квалификация: лаборант-технолог.

Учениците изучават технологията на всички производства в хранително-вкусовата промишленост, технологичния и микробиологичен контрол – основа за производството на висококачествени продукти.

## **ПРОФЕСИОНАЛНА ГИМНАЗИЯ ПО АГРАРНО СТОПАНСТВО, ДОБРИЧ**

Учениците получават авангардно знание в един свят на динамична научна, технологическа и социална основа. Като модерна алтернатива на изчерпващия се държавен монопол в средното образование, тук учениците придобиват Професия № 541010 "Техник-технолог в ХВП", Специалност № 5410104 "Производство на месо, месни продукти и риба".

## **ПРОФЕСИОНАЛНА ГИМНАЗИЯ ПО ХРАНИТЕЛНО-ВКУСОВИ ТЕХНОЛОГИИ „ПРОФ. Д-Р Г. ПАВЛОВ”, СОФИЯ**

Училището е създадо традиционни връзки с предприятия от ХВП, които предоствят материалната си база за практическо обучение и дават възможност за включване на учениците в реалния производствен процес.

Специалност № 5410203 - „Производство на месо, месни продукти и риба” – 5-годишен срок на обучение с прием след VIII клас.

Степен на професионална квалификация - III

Реализация на завършилите ученици като технолози, оператори на машини, специалисти по качеството, управители на фирми.

В приложения 8.30, 8.31. и 8.32. са представени, съответно:

Специалности и степен на професионална квалификация в професионална гимназия по селско стопанство и хранителни технологии– гр. Шумен

Професионални гимназии

Центрове за професионално обучение /ЦПО/

В ПГ и ЦПО учениците придобиват знания и умения по следните специалности за МЕСНАТА ИНДУСТРИЯ:

- професионално направление 541 "Производство на храни и напитки"
- професия 541 020 "Оператор в хранително-вкусовата промишленост"
- професия 541 010 „Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост”
- трета степен на професионална квалификация за специалността 541 0104 „Производство на месо, месни продукти и риба”
- втора степен на професионална квалификация за специалността 541 0203 "Производство на месо, месни продукти и риба";
- втора степен на професионална квалификация за специалността 541 0204 „Производство на консерви“

Придобилите втора степен на професионална квалификация по професията "Оператор в хранително-вкусовата промишленост" имат право да постъпват на работа на длъжности, които съответстват на професии от Националната класификация на професиите и длъжностите /НКПД-2011/.

През 2012 г. с Решение № 96 на Министерски съвет бе приета Национална квалификационна рамка /НКР/ на Република България /Приложение 8.33./. Това е обща европейска референтна рамка, създадена с цел осигуряване на обща европейска основа (отправна точка) за съпоставяне на отделните квалификационни нива от националните квалификационни системи. ЕКР допринася за подобряване на прозрачността и разбираемостта на квалификациите в Европа, подпомага мобилността на учащите и работещите и признаването на квалификации, стимулира осигуряването на качеството на обучението, валидирането и признаването на неформално и самостоятелно учене, както и разработването на национални квалификационни рамки.

## **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И СЪТРУДНИЧЕСТВО НА СЕКТОР “МЕСОПРЕРАБОТВАНЕ” С УЧЕБНИТЕ ЗАВЕДЕНИЯ И ЦПО**

Съгласно Закона за професионално образование и обучение (ЗПОО) структурата на програмите за професионално образование включва общообразователна и професионална подготовка.

Към настоящия момент общообразователната подготовка в професионалните гимназии е съобразена с общообразователния минимум, определен със Закона за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план. Това дава



възможност на учениците, обучавани в професионални гимназии, в края на гимназиалния етап да положат задължителните държавни зрелостни изпити и при успешно дипломиране да продължат образованието си в избрано от тях висше училище.

Професионалната подготовка съдържа теоретично обучение и практическо обучение. Практическото обучение се организира като учебна и производствена практика. В Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО) е определен минималният брой учебни часове в процент от общия брой часове за задължителна професионална подготовка.

Целта на практическото обучение е да формира у обучаваните професионални и личностни компетентности, които са необходими за упражняване на професията. Практическото обучение се провежда в учебни, учебно-производствени условия и в реална производствена среда.

Според представителите на бизнеса от сектор „Месопреработване“ учениците в професионалните училища/гимназии получават достатъчно добра теоретична подготовка, но практическите им умения и компетентност са недостатъчни, което налага допълнително обучение при назначаването им на работа, за да придобият необходимите умения за извършване на дейността, за която са наети. Този факт пречи на бързото и пълноценно включване на младите хора, завършили професионално образование, в трудовия процес и стопанската дейност на фирмата, прави ги по-скоро „луксозна“ и рискована, отколкото печеливша инвестиция за фирмата.

Все повече се налага изводът, че е необходимо значително увеличаване не само на дела на практически ориентираното обучение в професионалните гимназии, но и създаване на условия за повишаване на ефективността на провежданите учебни и производствени практики. Често споделяно мнение е, че учителите в професионалните гимназии трябва да преподават теоретичните предмети, а в по-голяма си част практическото обучение да се провежда в реални условия с помощта на компетентни служители от предприятията в бранша - професионалисти с висока квалификация. Още повече, че в голяма част от професионалните гимназии липсват условия за пълноценно провеждане на практики на учениците в реална производствена среда. Сега фирмите могат да участват като „реални обучаващи“ и консултанти само при провеждане на производствената практика на учениците.

Голяма част от работодателите смятат, че в полза на учениците ще бъде обучение, което изцяло (като теория и практика) се провежда в производствени условия или в друг вариант – част от специфичната за професията / специалността теория е ангажимент на специалисти от производството.

Друг проблем представлява осигуряването на работни места за провеждане на практическото обучение. Предприятията отказват провеждане на производствена практика с аргумента, че в някаква степен такова обучение затруднява нормалния производствен ритъм и ангажира част от квалифицирания персонал. Затова има и случаи, в които някои фирми приемат ученици за практическо обучение, но ги

използват за изпълнение на неквалифицирани или обслужващи дейности, от които учениците не получават необходимия им практически опит по дадената професия. Така се обезсмисля идеята за добиване на практически опит на реално работно място.

Често за младите хора образованието, което получават, и образователната система, в която участват, не са обвързани с пазара на труда, с личната реализация в реалния живот. Това води до демотивиране.

Добрата организация на практическото обучение, обвързваща го с реалността на трудовия живот, допринася за формиране на необходимите знания, умения и компетентности, които гарантират на учениците непосредствено, своевременно и пълноценно включване в реалния трудов процес с минимални загуби на време и разходи за допълнителна адаптация на конкретно работно място.

На същото мнение са и работодателите за подготовката на специалистите във висшите училища. Завършилите нямат необходимите знания, умения за иновативните технологии и предприемачество, които са необходими за съвременната динамично развиваща се икономика.

За постигане на високо качество на професионално образование е важна ролята на социалното партньорство в тази област. Начинът това да бъде реализирано, е установяването на коректен и активен диалог между институциите, отговарящи за професионалното обучение, и представителите на социалните партньори – работодатели и синдикати. За повишаване качеството на човешките ресурси еднакво важно е активното включване на социалните партньори както при формулиране и внедряване на политиките на национално ниво, така и при изграждане на гравивни партньорски взаимоотношения между работодателите и представителите на работниците и служителите на ниво предприятие.

## **РАБОТОДАТЕЛИТЕ И КВАЛИФИКАЦИЯТА НА РАБОТНАТА СИЛА**

Европейските агенции Eurofound и Cedefop в сътрудничество със социалните партньори – работодателски и синдикални организации, искат разработването и внедряването на прогнозна методология за предвиждане на потребностите от умения по отрасли. Прогнозирането на развитието на отраслите и отражението на всеки един от вариантите върху професиите в отрасъла, върху изискванията към работната сила и заетостта в отрасъла е единственият начин да се посрещнат предизвикателствата на бъдещето с подходящи изпреварващи действия.

Активната страна в този процес трябва да са работодателите като потребители на работната сила - да мобилизират държавните институции и социалните партньори за насърчаване на прогнозирането и актуализирането на уменията, да следят и насочват отблизо процесите на реструктуриране в краткосрочен план. Техният интерес е да инвестират в придобиването на точните, подходящи знания, умения и компетенции на работниците и служителите си посредством образование и обучение през целия живот.

В рамките на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони” на БСК е изградена информационна система за оценка на компетенциите (MyCompetence) по браншове.

MyCompetence е информационна система в областта на човешките ресурси, която обработва данни и осигурява стандартизиран обмен на информация, предоставя инструменти и други специализирани услуги за оценка на компетенциите на работната сила в България.

Целите на MyCompetence са:

- да създаде функционална съвместимост и възможност за интегрирано използване на данни,
- да генерира и събере на едно място информация и ноу-хау в управлението на процесите по внедряване на компетентностния подход в развитието на човешкия капитал,
- да подпомогне и инициира предприемането на ефективни мерки (на национално и секторно ниво) в развитието на заетостта и уменията на работната сила в България,
- да инкорпорира добри практики от прилагането на процеса по управление на човешките ресурси,
- да изгради библиотека на възможностите за подпомагане на ученето през целия живот,
- да предостави съответните материали за подпомагане на ученето през целия живот,
- да позволи намирането и съхраняването на публикуваните документи, а на тяхна основа с адекватни анализи да се очертават тенденции и препоръки.

**Ползите за бизнеса са:**

- подобряване на първоначалния подбор и на текущото атестиране на работната сила на фирмено ниво като необходимо условие за лично кариерно развитие и справедливо заплащане;
- идентифициране на степента на съответствие на компетенциите на работната сила към изискванията на заеманата длъжност - създаване на условия за подобряване на производителността и адаптивността;
- увеличаване на активността на предприятията за продължаващо професионално обучение на основата на адекватно атестиране на компетенциите на персонала.

**Индивидуалните ползи са:**

- подобряване на личните умения с цел удължаване на периода на трудова заетост;
- подобряване на способността за посрещане на промените, свързани с процесите на реструктуриране на националната икономика и пазара на труда;



- създаване на условия за развитие на лични планове за кариерно развитие.

Българският бизнес осъзнава изключително важната роля на качеството на образованието и професионалното обучение на всички нива. Работодателите могат да подпомагат дейността на системата за осигуряване на качество на образованието чрез:

- разработване на професионалните и квалификационните стандарти;
- участие чрез свои представители във външното оценяване на качеството;
- участие в комисии за провеждане на квалификационни изпити;
- участие при изработване и реализиране на система за практики и стажове в професионалното образование и обучение;
- съдействие за провеждане на квалификационни обучения на преподавателите, свързани с нова техника и технологии.

Работодателите са тези, които заявяват очакванията си по отношение на студентите и дипломираните кадри. Чрез разработване на професионални стандарти, като неделима част от MyCompetence, очакванията са да бъде актуализирана държавната образователна система /ДОС/ в съответствие с реалните изисквания на пазара на труда.

За да се преодолее дисбалансът между търсенето на квалифицирана работна ръка като професии и специалности и предлаганите от образователната система човешки ресурси е необходимо да бъдат направени реформи в областта на образованието, като например се регламентират данъчни и финансови стимули за бизнеса с цел допълнително финансиране на образованието, въвеждане на гъвкави форми на обучение, подобряване квалификацията на обучаващите, насърчаване на стажове за обучители в предприятията, свързани с конкретни специалности и др.

Функционирането и ефективността на MyCompetence се обезпечават от изградената национална референтна мрежа (НРМ), която обхваща на партньорски принцип работодатели, мениджъри, специалисти, консултанти, експерти от държавни и други институции.

#### **Основните потребители на MyCompetence са:**

- предприятия (мениджъри, специалисти по управление на човешките ресурси (УЧР), оценители);
- министерства, агенции и други институции и организации, имащи отношение към пазара на труда, образованието, продължаващото обучение, подбор и лизинг на персонал, кариерното консултиране;
- висши училища, професионални гимназии, лицензирани центрове за професионално обучение;
- организации - доставчици на услуги в сферата на подбора, управлението, обучението и развитието на човешките ресурси;
- работници и служители, наети по трудово правоотношение в предприятията от пилотните икономически сектори;

- студенти.

#### **Основните компоненти на MyCompetence са:**

- Модул „Секторни модели“ ;
- Модул „Оценка на компетенции“;
- Модул „Информация за икономическите сектори“;
- Модул „Електронно обучение“;
- Модул „Ресурси за развитие“.

#### **Един секторен компетентностен модел (СКМ) съдържа:**

- списък на ключовите длъжности в сектора;
- описание на основните бизнес процеси;
- каталог на основни, специфични и управленски компетенции, характерни за позициите, включени в него.

СКМ подкрепя повишаване на квалификацията чрез предоставяне на яснота за необходимите компетенции за работа в сектора в дадена професионална роля или в определена организация, играе свързваща роля между работодател, работещ и учащ, като описва необходимите компетенции за успешно справяне на работното място;

#### **Компетенциите в секторния модел са групирани в три основни клъстера:**

- основни компетенции;
- специфични компетенции;
- управленски компетенции.

Подборът и описанието на компетенциите са съобразени с квалификационните нива в Националната квалификационна рамка (НКР). Всяка компетенция е съотнесена чрез код към създадените клъстери в MyCompetence и съответните компетентности в НКР.

#### **Моделът на ключовите длъжности в сектора съдържа два основни компонента:**

- описание на длъжността;
- компетентностна рамка (набор от изисквани компетенции за длъжността).

Знанията и уменията, включени в описанието на длъжността, се систематизират и групират на основата на специално разработени за целта класификатори на MyCompetence. Към изискванията за образование, освен квалификационната степен съгласно Националната квалификационна рамка (НКР) се вписват препоръчителни за сектора и длъжността специалности и образователни институции (конкретни висши училища и професионални гимназии).

#### **СЪОТВЕТСТВИЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА НА ИЗИСКВАНИЯТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА – СЪСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМИ**

За икономиката на страната компетенциите на работната сила и тяхното съответствие с изискванията на пазара на труда имат определящо значение поради социално-икономическите и демографските тенденции на развитие. Намаляването на

броя на населението, неблагоприятните изменения във възрастовата структура, несъответствието между потребностите на бизнеса и образователната подготовка на кадрите създават дисбаланс между икономическите потребности и състоянието на работната сила, който трябва да бъде преодолян. Заедно с това индустриалното реструктуриране и технологичните промени поставят нови изисквания към компетенциите на работната сила като фактор за конкурентоспособността на икономиката, а именно - ново качество на работната сила, с добри професионални и ключови компетенции, с висока адаптивност и ефективност. Забелязва се тенденция към нарастване броя на длъжностите, изискващи по-висока образователно-квалификационна степен. Високото ниво на технологиите, модерното оборудване променят съотношението висококвалифициран - нискоквалифициран персонал в полза на висококвалифицирания персонал. С най-високи изисквания към степента на притежаваната квалификация са длъжностите от сектор „Металургия”, „Електроника”, „Електротехника”, „Машиностроене”. Висок е процентът за изисквания за степен на образование магистър и бакалавър, както и за средно специално образование.

От направения анализ на анкетно проучване от БСК се установява сериозен дефицит от ключови компетентности на персонала – умения за справяне с проблеми и конфликти /50% от анкетираните/, и професионални компетенции - познания за процеси и технологии /48% от анкетираните/. Анкетираните отбелязват че, за да бъде ефективна работата на персонала, са от голямо значение следните ключови компетенции: организираност /посочена от близо 50% от анкетираните/, комуникативност /44%/, справяне с проблеми /43%/, работа с хора /39%/. Това налага предприятията да повишават изискванията си към образованието, квалификацията и компетентността на персонала и да инвестират в обучението на вече наетия персонал. На помощ тук идва ученето през целия живот и системите за продължаващо професионално обучение. Във връзка с уменията, които трябва да притежава персоналетът на предприятията, освен специфични професионални умения, ориентация към качество и грижа за клиента, работа с техника, инструменти и технология, като важни все повече фирми отчитат и умения като комуникативност, справяне с проблеми, принос към екипния успех, непрекъснато учене и усъвършенстване.

Кадрите, завършващи средни професионални училища, са по-скоро недостатъчно подготвени за работа в предприятието като специалисти, оператори на машини и съоръжения, технолози и технически специалисти, работници по поддръжка и квалифицирани работници. По-скоро добре подготвени са кадрите за административен персонал, мениджъри, специалисти по поддръжка, юристи, финансисти и в известна степен оперативни ръководители. Младите специалисти от висшите и средните училища нямат достатъчна подготовка в следните области: умения за справяне с проблеми и конфликти, познания за бизнеса, пазара и конкурентите, познания за процеси и технологии, умения да планират и организират, умения за работа в екип, умения за работа с машини, инструменти и съоръжения.

Предприятията намират трудно и по-скоро трудно за своята дейност квалифицирани работници /79%/; оперативни ръководители /72%/ и мениджъри

/64%/), за разлика от нискоквалифицирани работници, административни служители, юристи и финансисти, специалисти по персонала.

С годините се задълбочава тенденцията за разминаване между потребностите на икономиката и кадрите, които подготвят средното и висшето образование. При планирането на приема в учебните заведения не се отчитат нуждите на икономиката. Няма изградена система, която да отчита реализацията на завършващите специалисти. Не се отчитат потребностите на икономиката при планиране на приема. Няма система за прогнозиране на потребностите от кадри. Няма държавна политика за професионално ориентиране и кариерно развитие. Висшето образование създава кадри, които след завършване на обучението си стават безработни. През последните години особено популярни са професиите икономист, финансист, юрист и др., което води до по-голям прием във висшите училища за такива специалности. В същото време икономиката страда от липса на инженерни кадри и специалисти с висока квалификация. Главните причини за трудното намиране на персонал са отлив на младите хора от техническите науки; разминаване между търсене и предлагане на пазара на труда; несъответствие на образователните стандарти, учебно съдържание и програми с потребностите на бизнеса; физически недостиг и застаряване на работната сила; формално провеждане на учебните стажове и практики и ниско качество на професионалното и висше образование.

Ученето през целия живот не се използва ефективно за личностно и професионално развитие за непрекъснато и съзнателно придобиване на знания и умения и възможност за учене на всяка възраст, не само в образователните институции, но и на работното място, в къщи, в свободното време. България е на последно място сред страните - членки на Европейския съюз, по участие в учене през целия живот с 1.6% при 9.5% средно за Европейския съюз. Това е изключително тревожно, защото адаптирането към технологичните промени и новите изисквания на работното място изискват ученето през целия живот да придобие конкретни измерения. За съжаление не се използват възможностите за усвояване на знания и умения, за нови компетенции в съответствие с динамичните икономически и технологични промени. Освен това в „Учене през целия живот” се включват предимно лица с по-висока степен на образование и по-малко хора с основно и по-ниско образование. Липсват стимули, достъп и прозрачност на пътеките за преход от обучение към заетост и ”гъвкава сигурност” чрез учене през целия живот. Няма система за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение или информално учене, както на основата на професионален и / или практически опит.

Инвестициите, които предприятията правят в обучение и развитие на работната сила, са ограничени и недостатъчни с оглед на потребностите на икономиката. Нисък е дялът на инвестициите на фирмите в обучение и развитие като процент от общите разходи.

Преобладаващата част от предприятията:

- не разполагат със система за определяне на дефицитите в познанията, уменията и способностите на своите служители и организиране на обучение за преодоляване на несъответствието;
- не отчитат и не разполагат с надеждна методика, инструменти и обективни критерии за измерване на възвращаемостта (добавената стойност) от разходите, които са направили за обучение и развитие на човешките ресурси;
- не оценяват и поощряват персоналните инвестиции за квалификация;
- развиват неефективни политики в областта на оценката на трудовото представяне, възнагражденията и стимулирането.

### **СЪОТВЕТСТВИЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА НА ИЗИСКВАНИЯТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА. МЕХАНИЗМИ ЗА СЪГЛАСУВАНЕ**

За съответствие на компетенциите на работната сила с изискванията на пазара на труда е необходимо всички заинтересовани страни да работят в посока на:

- създаване на доброволни професионални стандарти за изискваните компетенции в сектора, които да дадат възможност за обвързване на качеството на професионалното образование и обучение с потребностите на бизнеса. Съвременните икономики изискват ново качество на професионалната подготовка, свързано с компетентностен подход в образованието и обучението. Професионалните стандарти са основа за подготовката на квалификационните стандарти и на механизмите за оценяване на придобитите компетенции;
- подготовка на държавните образователни стандарти за професионално образование и обучение в съответствие с професионалните стандарти, разработени и утвърдени от социалните партньори;
- създаване на система за оценка на компетенциите в професионалното образование и обучение на основата на професионалните стандарти и компетентностните модели в икономическите сектори;
- създаване на подходяща среда за валидиране на придобити знания, умения и компетенции;
- създаване на работеща система за професионално ориентиране и кариерно консултиране, като се използват възможностите на новите технологии – например интернет базирани ресурси за самооценка на компетентностите, създаване на компетентностен профил с препоръки за подходяща реализация и/или продължаващо обучение. Изграждането на мрежа от специализирани структури (кариерни центрове), предоставящи услуги по кариерно информиране, ориентиране и консултиране на всички етапи от придобиването на образование и професионална квалификация и при различните преходи на пазара на труда, може да се обвърже със секторните политики в образованието и обучението. Създадените в рамките на проекта на БСК – MyCompetence Секторни консултативни съвети и Референтна мрежа могат да бъдат източник на



динамична информация за компетентностните модели и потребностите на бизнеса, за професиите и длъжностите, за изискванията към тях, за възможностите за професионална реализация.

- Прилагане на нови политики за организиране, финансиране и провеждане на стажове с активното участие на работодателите от сектора.

Условията, които биха мотивирали работодателите да подкрепят системата на стажуване, са:

- Възможности да осигурят персонал, който има компетенции в съответствие с фирмените и/ или секторните компетентностни модели. Подобряване на адаптивността на човешките ресурси и намаляване на времето за адаптиране.
- Подготовка на пакет от финансови стимули - държавни субсидии за осигурителните вноски на наетите по договор стажанти, включване в държавно регламентираната годишна издръжка на ученик/ студент на средства за стаж, целенасочено използване на средства от секторните фондове за обучение за стажантски програми, проектно финансиране на стажантски програми, данъчни преференции за работодателите, осигуряващи стажантски места.

#### **Състояние и основни проблеми, свързани с компетенциите на работната сила и потребностите на пазара на труда**

Относителният дял на икономически активните лица със средно и висше образование показва ниски темпове на нарастване. Участието във всички степени на образователната система в България бележи тенденция на сериозно изоставане в сравнение със страните от Европейския съюз. Близо половината от хората на възраст от 15 до 29 години са извън образователната система. Сериозен е проблемът с ранното напускане и отпадане от училище. По този показател страната ни е на едно от последните места в Европейския съюз. Известно нарастване има в участието в системата на средното и висшето образование, като повече от половината от хората на възраст между 15 и 24 години посещават училище или университет, но това не може да компенсира изоставането спрямо средните показатели в Европейския съюз.

Делът на работната сила в България с висше образование е под средното равнище за Европейския съюз. България е с един от най-ниските проценти в Европейския съюз на ученици и студенти на възраст от 15 до 24 години спрямо общия брой на населението от тази възрастова група. Нисък е и относителният дял на населението на възраст от 20 до 64 години, което участва в образование и обучение.

Съществува задълбочаваща се тенденция за несъответствие между приоритетите на образователната система и потребностите на бизнеса. Това несъответствие е в две посоки: по отношение на предпочитаните специалности в образователната система и потребностите на икономиката и по отношение на компетенциите, придобити в образователната система и потребностите на бизнеса. В последните 6 учебни години нараства процентът на новоприетите студенти в трите степени – професионален бакалавър, бакалавър и магистър, в направление стопански науки и администрация, докато европейската тенденция е за задържане на тяхното равнище. В същото време

най-значителен е броят на заетите в икономическите дейности „Търговия” и „Ресторантьорство”. Подобна образователна структура не отговаря на производствената структура у нас и води до деформации на образователния пазар, които се пренасят и на трудовия пазар. В същото време България заема последно място по дял на обучавани студенти по природни науки, математика и информатика. Подобна тенденция се наблюдава и в областите здравеопазване и педагогика.

Реализацията на работната сила според образователното равнище показва разминаване между реалните потребности на секторите и нивото на образование на работната сила. Като тревожни могат да се определят и значителните несъответствия между образованието и изискванията на работното място в България спрямо средноевропейските стойности. Обобщените резултати от анкетните проучвания показват голямо разминаване между знанията и уменията на човешките ресурси и изискванията на длъжността, която заемат.

### **КОРПОРАТИВНИ ПРОГРАМИ ЗА ОБУЧЕНИЕ**

Обучението на възрастни може да се определи като процес на повишаване на знанията и уменията на работната сила с цел да осигури ефективно трудово представяне. По този начин хората придобиват знания и умения, свързани с работата им. Обучението в компаниите се извършва с различна цел и на различни места, но най-често то е насочено към постигане на някоя от следните цели:

- подобряване на производителността;
- повишаване на ефективността от маркетинга;
- поддържане на високи стандарти на услуги за клиентите и качество на продуктите;
- въвеждане на нови технологии, системи или организационни промени;
- запознаване със законодателни промени;
- подкрепа на новоназначени служители;
- израстване и кариерно развитие на служителите.

Ефективността на корпоративното обучение се определя от неговия потенциал да доведе до комплексни ползи за бизнеса като високо качество, повишена производителност, подобрена мотивация, по-голяма гъвкавост чрез нови умения, намаляване на разходите за надзор, подобряване на набирането и задържането на персонала, въвеждане на промени в организацията на бизнеса и др. Ефективността на корпоративното обучение се гарантира с изработването на предварителна стратегия за обучение, което обикновено се извършва на три етапа – идентифициране на нуждите от умения и способности на персонала, разработване на план за действие за инвестиране в обучение във връзка с корпоративната стратегия и цели, и изпълнение на плана с дефиниране на индикатори за наблюдение върху напредъка и ефективността на обучението.

По отношение на разходите, практиката показва, че все още много компании не са склонни да инвестират в обучение. Някои фирми въобще не инвестират в обучение, като най-честата причина за това е страхът на работодателите, че инвестицията им ще бъде „открадната“ от конкурентите. Други причини за ниски инвестиции в корпоративно обучение могат да се открият в желанието да се снижават краткосрочните разходи, в липсата на аргументи за необходимостта от подобна инвестиция, в срока на възвращаемост на инвестицията в обучение и в липсата на ясно измерими индикатори за ползите от обучението. От друга страна, независимо че разходите за обучение могат да бъдат значителни за бизнеса, някои работодатели са готови да направят тези разходи, защото очакват техният бизнес да процъфтява чрез развитие и напредък на персонала.

## **МЕТОДИ ЗА КОРПОРАТИВНО ОБУЧЕНИЕ**

В корпоративното обучение се използват 2 метода в зависимост от целевите групи, към които са насочени:

- методи за обучение на оперативни служители и
- методи за обучение на мениджъри.

Методите за обучение на оперативните служители се използват за въвеждащо обучение на новоназначени служители и за извършване на специфична работа или за работа със специфични машини и съоръжения. В този случай обучението преминава по-скоро под формата на инструктаж от страна на по-опитен служител. Най-често срещаните методи за обучение в тази група са:

Обучение в собствен обучителен център на работодателя, предназначено предимно за новоназначени служители. Обучението се провежда от опитни инструктори в специално оборудвани помещения за работа с машини и съоръжения, наподобяващи близка до реалната работна среда. Предимството на този метод се изразява в това, че не създава смущения в реалния работен процес, но от друга страна е много скъп и за времето на обучението работниците не създават принадлежен продукт.

Чиракуването е метод на обучение, който цели предоставяне на достатъчно знания и умения в областта на търговия или занаяти, за които се изисква дълъг период за придобиване на вещина. Обикновено обучаващите се лица работят като чираци под директен надзор на експерти в продължителен период от време. Този метод се състои в предоставянето на същински работен опит в реална работна среда в комбинация с преподаване на теоретични знания чрез аудиторни занимания, които са организирани при работодателя, или в отделна институция, която е специално ангажирана в програмата за чиракуване. Методът осигурява придобиване на цялостна занаятчийска компетентност, но е изключително скъп и не гарантира запазването на работника след завършване на програмата.

Стажуването е метод, който обикновено се прилага по отношение на квалифициран технически персонал и цели създаването на баланс между теоретични и практически

познания. В завършен вид представлява обмен на студенти от технически институции и специалисти от бизнеса – студентите, които притежават теоретични знания, се изпращат в реална бизнес среда за придобиване на практически опит, като същевременно специалисти от реалната бизнес среда се изпращат в техническите институции за придобиване на най-нови теоретични знания в конкретната област.

Мениджърският талант на една компания е нейният най-важен актив и въпреки че не се отразява в счетоводния баланс на компанията, той произвежда по-значими ефекти за напредъка на компанията и нейната борсова цена отколкото който и да е от останалите активи на компанията. Най-често срещаните методи за обучение на мениджъри са:

Наблюдение – този метод се прилага обикновено към новоназначен изпълнителен или административен персонал, при който новоназначен служител „дубльор” се прикрепя като асистент на титуляра на длъжността с цел обучение чрез опит, наблюдение и имитиране. По такъв начин служителят се запознава и с процесите на взимане на решение, и бива въвличен в корпоративната политика.

Ротация на работни места – при този метод обучаващият се мениджър последователно заема различни мениджърски позиции, което не само разширява и обогатява мениджърския му опит, но и позволява по-добро разбиране на взаимоотношенията и връзките между отделните организационни звена, потвърждава необходимостта от вътрешнофирмено координиране и коопериране.

Обслужване на комисии – този метод позволява на обучаващия се мениджър да изучава не само различни организационни проблеми, становищата на старши мениджъри и опитни членове на комисиите, но също и да овладява умения за приспособяване към нуждите на организацията.

Работа по специални проекти – при този метод част от обучението включва изпълнение на проекти, свързани с предмета на дейността, което позволява придобиване на знания за основните продукти на компанията, както и придобиване на умения за работа в екип и емпатия.

Конференции и семинари – това е често използван в практиката метод за обучение на служители с цел получаване на бърза ориентация по различни теми, свързани с работата, с които служителят може да не е запознат. Предимството на този метод се изразява във възможността различните участници, представляващи различни организации, да оформят набор от идеи и опит за справяне с общи проблеми. Обикновено поведението на участниците е насочено към общо изучаване на проблем, което стимулира обогатяването на собствените идеи.

Изучаване на казуси – обучението предполага изучаване на предварително създадени описания, наподобяващи реална ситуация, които се дискутират от участниците в обучението. Успешното прилагане на метода зависи от способността на инструктора да породи и напътства интелигентен дискуссионен анализ с цел постигане на съдържателен опит. Предимствата на метода се изразяват в дълбочина на мисленето, възприемане на ситуацията, уважение и обсъждане на мненията на другите

участници. Специфична разновидност на този метод е обучението по скрити казуси, при които само малка част от информацията се предоставя на участниците с цел провокиране на дискусия и емоционално въвличане в процеса на обучение. За разлика от традиционния метод за изучаване на казуси тук обучаващите се не получават достатъчно информация, за да реагират адекватно на поставения проблем и могат да стигнат до решаване на казуса.

ТАБЛИЦА 32 ПРЕДИМСТВА И НЕДОСТАТЪЦИ НА ОБУЧЕНИЕТО НА РАБОТНО МЯСТО

Предимства	Недостатъци
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Висока ефективност на разходите</li><li>▪ Не прекъсва работния процес и обучаващите се същевременно са продуктивни</li><li>▪ Възможност за учене чрез действие</li><li>▪ Обучение в партньорство с колеги</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Качеството зависи от способностите на треньора и наличието на време</li><li>▪ Лоши навици и практики също могат да бъдат трансферирани</li><li>▪ Учебната среда не е много благоприятна</li><li>▪ Потенциална заплаха за унищожаване на продукцията</li></ul>

Редица изследвания показват, че инвестициите в икономика, базирана на знания, се възвръщат. По време на криза обаче е доста трудно да се намерят средства за инвестиции в образование, наука и технологии. Страните, отчитащи икономически ръст дори и след кризата от 2008 г., се характеризират с висок процент на инвестиции в научни изследвания, технологии и подобряване квалификацията на работната сила. Това са държави като Финландия, Дания, Швеция, Швейцария, САЩ, Сингапур, Тайван, Белгия, Норвегия и Холандия. Тези държави предприемат различни мерки за постигане на икономика на знанието. В Сингапур например учителите получават високи възнаграждения, както и допълнителни бонуси, свързани с представянето на техните ученици. Учебната програма е съобразена и актуализирана според най-новите изисквания за доброто бъдещо развитие на учащите се. В Холандия пък редица компании подпомагат училищата и сътрудничат в измислянето на начини природните науки да се популяризират сред младежта. В Дания държавата поема заплатата на служителите под риск от съкращение или намаляване на работната седмица, ако компанията работодател се ангажира, че през този период ще ги обучава и подпомага да развият допълнителни умения и квалификации. Застаряването на населението във всички страни от ЕС и особено в България, съчетано с негативен демографски ръст, поставя още по-големи изисквания към повишаване производителността на труда и осигуряване на квалифицирана работна сила като главен фактор за икономически растеж. Без подобряване на уменията на човешкия капитал разходите за нови технологии и инфраструктура са напразни, а привличането на инвестиции – трудно.

---

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

---

Българските предприятия днес са изправени пред множество трудности и предизвикателства. От една страна е продължаващата от години криза, а от друга страна - усилващата се конкуренция в световното икономическо пространство. Бизнес средата е трудно предсказуема. Успехът на българските компании в голяма степен ще зависи от това доколко компанията е успяла да отговори на изискванията на потребителите и техните потребности. Възниква необходимост от създаване на нов модел на развитие и управление на предприятията, в който все по-голямо място ще заема човешкият фактор като ключов носител на иновации и интелектуален капитал. Непрекъснатото развитие и професионално усъвършенстване на работниците и служителите трябва да се превърне в най-съществен елемент на корпоративната политика в областта на човешкия капитал. Прилагането на „Учене през целия живот“ и инвестирането в това направление, синхронизиране на бизнес развитието с развитието на професионалния капацитет, знанията и уменията на хората, работещи в предприятието, е ключът към неговия просперитет. При обучението на човешките ресурси ще се постигне повишаване на конкурентоспособността на предприятието. Обучението на персонала не трябва да се приема като самоцел, а като средство и инструмент, с който се постигат по-високи резултати.

Актуализирането на умения е от критично значение за бъдещето на Европа. Това е особено важно, тъй като се налага постигането на по-добро съответствие между уменията и потребностите на пазара на труда. Инициативата „Нови умения за нови работни места“ набляга на необходимостта от по-ефикасни политики на образование и обучение и от модернизиране на пазарите на труда посредством политики за гъвкава сигурност. Тя предлага обединяване на усилията с цел постигане на всеобхватна оценка на необходимите умения и потребностите на пазара на труда в бъдеще, в сътрудничество с държавите членки, дружествата и другите заинтересовани страни. Целта на инициативата е да допринесе за икономическото възстановяване и за разгръщането на стратегията за растеж и заетост, за смекчаване на последиците от настоящата криза, отразили се на заетостта и уменията, и подобряване на конкурентоспособността и безпристрастността в дългосрочен план.

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

По данни на НСИ индексът на бизнес климата през юли 2013 г. нараства с 1.4 пункта спрямо равнището си от предходния месец поради подобрене на икономическата конюнктура в промишлеността и в търговията на дребно.

Развитието на сектор „Месопреработване“ е ограничено поради факторите, свързани с несигурната икономическа среда и недостатъчното търсене.

Ако разгледаме показателите „бизнес климат в търговията на дребно“ и „бизнес климат в сектора на услугите“, стигаме до бизнес климата в сектор „Месопреработване“.

- Съставният показател „бизнес климат в търговията на дребно“ в сравнение с предходни месеци се е покачил с 5.2 пункта, което се дължи на подобрените оценки и очаквания на мениджърите за бизнес състоянието на предприятията. Прогнозата им по отношение на продажбите и поръчките към доставчиците обаче са по-резервирани. Основна пречка за развитието на бизнеса продължава да бъде несигурната икономическа среда. Очакванията на мениджърите за продажните цени в търговията на дребно са те да останат без промяна.
- Съставният показател „бизнес климат в сектора на услугите“ намалява с 2.8 пункта в сравнение с юни поради по-неблагоприятните оценки и очаквания на мениджърите за бизнес състоянието на предприятията. Най-сериозният фактор, затрудняващ дейността на предприятията, продължава да бъде несигурната икономическа среда.

За да се промени бизнес климатът в сектор „Месопреработване“, е необходимо да се повиши конкурентоспособността на българските предприятия. Запазването и разширяването на конкурентните предимства поставя въпроса за преодоляване на проблемите, характерни за отрасла и предприятията, работещи в него, чрез провеждане на адекватни политики. Тези политики имат за цел да създадат благоприятни условия за развитие на предприемачеството, подобряване на бизнес средата, насърчаване на иновативното развитие и инвестиционния процес, повишаване качеството на човешките ресурси.

Основните насоки за провеждане на политики могат да се категоризират в три групи:

- I група - на макрониво: подобряване на бизнес средата, насърчаване на иновациите и технологичното развитие, повишаване качеството на човешките ресурси;
- II група - на секторно и регионално ниво: разработване на стратегии, участие в мрежи от свързани производства (клъстери), особено важно за МСП и др.;
- III група - на фирмено ниво: подобряване на фирмените стратегии на предприятията, работещи в сектора.

**I група - на макрониво** - Развитието на конкурентоспособни предприятия предполага приемането и прилагането на гъвкава законова и подзаконова рамка, компетентна държавна и местна администрация, възможности за бързо навлизане и излизане от пазара, интензивна конкуренция, благоприятна данъчна среда, либерализирана търговска политика.

- прилагане на електронното управление чрез предоставяне на електронни услуги за бизнеса (създаване на централизиран портал, от който да бъдат достъпни електронните услуги за бизнеса);
- по-широко информационно осигуряване на предприятията по отношение на основните клаузи на търговските споразумения – задължения и възможности; правила и изисквания на търговската политика в ЕС;
- разработване на национална стратегия за насърчаване на износа на българските стоки;
- привличане на повече чуждестранни инвестиции в преработващата промишленост;
- осигуряване на финансиране за участие в международни изложби и панаири;
- организиране на бизнес посещения в партньорство с национални, многостранни или двустранни донори и бизнес организации;
- подпомагане вертикалното обединяване на фирмите за изграждане на клъстери.

Повишаването на конкурентоспособността е свързано с поставянето на стратегически цели в сектора и особено за създаване на експортен потенциал. Това предполага стимулиране на иновациите в производството и реализацията на стоките, внедряване на модерни техники на управление и стандарти за качество, повишаване на квалификацията на работната сила, създаване на връзки между фирмите в сектора и стратегически партньорства. Акцентът трябва да бъде поставен върху създаването на благоприятна среда за насърчаване на технологичното развитие чрез:

- увеличаване на разходите за научни изследвания (по-големи инвестиции в научен потенциал и фундаментални изследвания);
- увеличаване бюджета на националния иновационен фонд;
- осигуряване на информация за наличните съвременни технологии и пазарите;
- насърчаване на сътрудничеството между бизнеса и образователните институции в областта на приложните изследвания;
- създаване на благоприятно данъчно третиране на инвестициите в иновации;
- трансфер на съвременни технологии от развитите страни в България;
- ефективна защита на интелектуалната собственост;
- осигуряване на облекчен достъп до финансиране на иновативни малки и средни предприятия;
- насърчаване на публично-частните партньорства в областта на иновациите и технологичното развитие;
- повишаване на предприемаческата култура за значението на иновациите в



съвременната икономика;

- създаване на предпоставки за повишаване квалификацията на човешките ресурси;
- създаване на нови форми за сътрудничество между държавата, научните звена и бизнеса при подготовката и квалификацията на персонала и повишаване на конкурентоспособността на човешкия фактор;
- подобряване на професионалното обучение и квалификация – модернизиране на програмите за професиите в сектор „Месопреработване“.

## **II група - на секторно и регионално ниво:**

- приемане и прилагане на браншови стратегии и разработване на браншови програми за увеличаване на производителността в сектора;
- по-активно ползване на капацитета на браншовите камари при разработване на законодателни и други програмни документи, свързани с развитието на отрасъла и бизнес средата;
- изготвяне на общи позиции и политики на секторно ниво по важни теми – напр. в областта на цени и доставка на енергийни ресурси, транспорт и транспортни услуги, образование и квалификация на работната сила, регулации на трудовия пазар;
- популяризиране на възможностите на европейските структурни фондове за финансиране на дейности и проекти в сектора;
- съгласуване на позициите, които българската държава подготвя и представя пред ЕК с браншовите камари по важни за съответните сектори въпроси, като енергийна политика, търговски режими, политика по промяна на климата и др. с представители на браншовата организация;
- подкрепа на предприятията в процеса на запознаване и внедряване на специфичните европейски регламенти, свързани с опазването на околната среда и внедряване на безопасни условия на труд чрез създаване на консултативни работни групи с участие на бизнес организациите;
- разработване на програми за стимулиране на иновациите;
- изработване на конкретни схеми за финансово подпомагане на иновационните проекти на фирмите в отрасъла (извън съществуващия иновационен фонд);
- разработване съвместно с браншовите организации на животновъдите стратегии за развитие на месната суровинна база като предпоставка за развитие за стимулиране на родното производство;
- разработване съвместно с АМБ на програми за обучение и допълнителна квалификация на кадрите.

Тези препоръчителни мерки в значителна степен са в компетенциите на браншовата организация и зависят от нейната активност и готовност да съдейства за повишаване конкурентоспособността на предприятията.

III група - на фирмено ниво - Подобряването на фирмените стратегии наред с подобряването на бизнес средата е в основата на повишаването на

конкурентоспособността на българските месни компании и успешно справяне с конкурентния натиск в ЕС. Развитието на фирмените стратегии предполага:

- провеждане на фирмена политика за технологично обновяване на производството, което е в основата на повишаването на производителността чрез активни действия за придобиване и внедряване на нови технологии и ноу-хау; чрез сътрудничество с изследователските институти и висшите училища, вътрешнофирмено оценяване на иновационната дейност, инвестиции в създаване, внедряване и разпространение на иновации;
- подобряване на управлението, насочено към стратегическо развитие;
- внедряване на стандарти за управление на качеството, организацията на производството, социалните условия и околната среда. Това ще даде възможност за по-голяма гъвкавост и ефективност и за повишаване на производителността;
- увеличаване на потенциала за разработване на крайни изделия, конкурентоспособни на международните пазари, и специализация в производството и износа на продукти с висока добавена стойност;
- усъвършенстване на маркетинга. За редица предприятия е важно разнообразяването на пазарната и потребителската структура, което ще доведе до намаляване на зависимостта от ограничен кръг доставчици и купувачи. Производителността на преработката на селскостопанска продукция зависи в много висока степен от способността на предприятията да реализират иновативен маркетинг, но българските месни фирми, работещи в тази област, все още отстъпват в маркетинга на своите европейски конкуренти;
- присъединяване към международни мрежи за дистрибуция, сътрудничество за съвместно излизане на международните пазари; подобряване на дистрибуцията на месо и месни продукти на вътрешния пазар;
- засилване на вертикалната интеграция с цел оптимизиране на доставките на суровини и реализацията;
- подобряване на комуникациите между фирмите и доставчиците на услуги за предприемачите;
- предприемане на мерки на фирмено ниво за намаляване на енергоемкостта на производството;
- нарастване на инвестициите в развитие на човешките ресурси – образование и квалификация.

Основно предизвикателство пред сектор „Месопреработване“ е ниската ресурсна ефективност, която влияе негативно върху конкурентоспособността на произвежданите месни продукти.

За да се преодолее това, са необходими промени в бизнес климата в месната индустрия, като активно се насърчават основните фактори за растеж: износ, инвестиции и иновации.

Необходимо е да се повишат конкурентните предимства на българските месни продукти на българския пазар и да се развият нови такива с цел увеличаване на

добавената стойност на продуктите. За да може България да бъде разпознавана като търговски партньор, е необходимо да се подобри имиджът на сектора, който беше сринат през последните години от държавната администрация.

Държавата е длъжна да формулира приоритети и да подпомогне мерките за тяхното постигане. Мерките могат да бъдат формулирани като:

- ориентирани към по-ефективно използване на националните ресурси - въздействие върху съществуващото производство с цел подобряване конкурентоспособността на произвежданите храни, създаване на по-добри условия за внедряване на нови продукти с експортна ориентация, повишаване квалификацията на работната сила, увеличаване на заетостта.
- свързани с намаляване на разходи по сделките - експортни процедури, инфраструктура (транспортна, информационна) и др.
- ориентирани към разширяване на възможностите за износ - целят увеличаване обема на износа на произвежданите продукти чрез подобрен достъп до пазара, насърчаване на участието в панаири, изложби, мисии в чужбина, предоставяне на пазарна информация на износителите и др.

За да се промени бизнес климатът в страната и сектора, е необходимо да се предприемат мерки за подобряване в следните основни направления: икономически, социални, политически, законодателни, производствени и технологични, демографски.

На макрониво, за да бъде модернизирана администрацията, е необходимо да се въведе и функционира ефективно електронно правителство. То дава възможност да се правят икономии в администрацията от човешки ресурси, също така да предлага съкратени процедури, да пести консумативи (като хартия например) и като цяло да предлага по-добри услуги на гражданите и бизнеса.

В България има функциониращи няколко онлайн услуги в отделни администрации като част от електронното правителство - това са Националната агенция за приходите (НАП), Търговският регистър (ТР), Националният осигурителен институт (НОИ) и някои общински администрации.

За да бъде част и да подпомогне функционирането на електронното правителство, Българска стопанска камара чрез проект “Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори” работи върху изграждане на система за оценяване на компетенциите на работната сила на браншово и регионално ниво.

Чрез проекта се извършва:

- анализ и дефиниране на изискванията към компетенциите на работната сила при отчитане на европейските, национални и браншови изисквания и стандарти;
- изграждане на браншова и регионална референтна мрежа и информационна система за оценяване и актуализиране на компетенциите на работната сила, съобразно настоящите и бъдещи потребности на пазара на труда;
- подобряване на координацията и информационния обмен между

националните, браншови и регионални структури на работодателите и синдикалните организации и отговорните държавни институции при оценяване на компетенциите на работната сила;

- национално признаване и създаване на предпоставки за интегриране на информационната система за оценяване на компетенциите на работната сила в бъдещото електронно правителство за повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на работна сила.

По проекта се изготвят пакети от нормативни предложения, които всяка година имат различен фокус. Така например през 2013 г. фокусът е свързан с вграждане на MyCompetence /Информационна система за оценка на компетенциите/ в електронното правителство. Чрез MyCompetence ще може да се осъществи интегрирано управление на национални, секторни и регионални стратегии. Ще могат да се очертаят и прилагат единни подходи и да се дефинират методическите указания за подпомагане.

Заедно с определянето на функционалностите на системата ще се изгради и подходяща организационна и управленска инфраструктура – Националната референтна мрежа. MyCompetence може да интегрира информация от различни предприятия и на основата на общия компетентност подход да подпомогне развитието на образованието и квалификациите с точна информация за реално придобитите компетенции и тяхното представяне на практика.

Предложенията на сектор „Месопреработване“ за постигане на целите по проекта са свързани с:

- преглед и анализ на политиките и стратегическите документи на Европейския съюз и съществуващата наднационална нормативна уредба в областта на електронно управление;
- преглед и анализ на политики, състояние, проблеми и законодателство в областта на електронното управление на национално ниво;
- изготвяне на анализ на предпоставките за интегриране на информационната система за оценка на компетенциите в т.нар. „електронно правителство“;
- изготвяне на предложения за нови политики за осигуряване прилагането и признаването на резултатите от информационната система на национално равнище от гледна точка на интегриране на информационната система за оценка на компетенциите в т.нар. „електронно правителство“;
- изготвяне на план за интегриране на информационната система за оценка на компетенциите към инфраструктурата на електронното управление, в т.ч. правен одит на създадената информационна система, мерки във връзка с реорганизация на работните процеси и нормативна обезпеченост, технически мерки, организационни и обучителни мерки, развиващи човешкия потенциал;
- изготвяне на предложения за нормативни промени за реализация на електронното управление в процеса на оценката на компетенциите, професионалното ориентиране, професионалното образование и обучение,

висшето образование и търсенето и предлагането на работна сила съгласно гореизложеното;

- дейността на образователните институции в България да се обвърже с реалните нужди на пазара на труда;
- да се унифицира образованието и обучението по сходни специалности, съответно и сертифициране;
- да се създаде система за обратна информация за качествата на реализация в пазарната среда на кадрите, обучени от различните училища и курсове.

В България липсват подходи, методи и средства за изграждане и развитие на информационна и технологична инфраструктура за осигуряване на възможности за учене през целия живот. Този проблем все още е отговорност на отделния специалист, но индивидуалните усилия не могат да доведат до създаването на общ стандарт за постигане на единни квалификационни нива.

MyCompetence би могла да инкорпорира не само добри практики от прилагането на процеса, но и да изгражда библиотека за подпомагане на ученето.

Ефективното проектиране и изграждане на системата ще подпомогне различни институции, организации, предприятия и физически лица с конкретни електронни услуги и по този път ще подкрепи функционалностите на българското електронно правителство.

Във връзка с новите изисквания на пазара на труда, преодоляване на недостига на квалифицирани кадри и специалисти и несъответствието между системата на образованието и пазара на труда, сектор „Месопреработване“ дава предложения и препоръки, вкл. за промени в нормативната уредба, за което е необходимо да се:

- регламентират базисните отношения за професионално ориентиране и обучение за професионална квалификация;
- регламентира статутът /акредитация/ на създаваната по проекта Национална референтна мрежа, чрез която социалните партньори да верифицират и периодично да актуализират създаваните професионални стандарти;
- регламентира Националният съвет за оценка на компетенциите (НСОК) като орган на социалните партньори в България, който да администрира системата за проучване, идентифициране и прогнозиране на потребностите от работна сила по икономически дейности и професии;
- регламентират редът, условията, технологията и процедурите за разработване и утвърждаване на националния план за действие по заетостта;
- включат разпоредби за насърчителни мерки за обучение на заети лица;
- преодолеят различията, които затрудняват професионалното развитие между Класификатора на областите на висше образование и професионалните направления, Класификацията на икономическите дейности, Националната класификация на професиите и длъжностите и Списъка на професиите за професионално образование и обучение;

- въведат единни държавни стандарти за институционална и програмна акредитация;
- регулират стажантските програми и специализации и да осигурят стажантски работни места;
- въведе система за валидиране на образователния опит чрез европейската и националните квалификационни рамки;
- регламентира единна система за планиране на държавния прием за професионално образование и обучение на основата на институционализирана система за проучване, идентифициране и прогнозиране на потребностите от професионално обучение и работна сила по професии;
- регламентира въвеждането на държавно образователно изискване за професионално ориентиране и кариерно развитие;
- регламентира профилираната професионална подготовка, като се провежда само в професионалните училища, а не в общообразователните;
- променят условията и редът за включване на нови елементи в учебните планове и програми и за обучението по тях, както и актуализацията им, да се добави това да става и по инициатива на организациите на работодателите и на работниците и служителите;
- предвиди възможността в задължително избираемата или свободно избираемата подготовка да се включи обучение за придобиване на част от професия;
- регламентират данъчни облекчения в ЗКПО за работодателите във връзка с разходите за обучение и квалификация на техните служители;
- създадат електронни регистри за образователното и квалификационното ниво на заетите лица с възможност за достъп при регламентиран режим от страна на определен кръг потребители. Институциите, които да изграждат и поддържат тези електронни регистри, трябва да бъдат определени нормативно, като от всички образователни институции, предприятия, организации и структури се изисква да подават необходимата за регистрите информация.

Изграждането на електронна платформа от регистри, част от която може да бъде информационната система за оценка на компетенции на работната сила на секторно, регионално и национално ниво, ще създаде необходимите условия да се реализира връзката между потребностите на бизнеса от кадри с изисквано равнище на компетенции и развитието на системата на общото и професионалното образование, да се осъществи по-точно планиране на приема в различните степени на образователната система и да се разработват и актуализират необходимите като съдържание учебни програми.

С разработването и внедряването на интегрирана информационна система за оценка на компетенциите на сектор „Месопреработване“ и създаването на национална база данни, която отчита състоянието, изискванията и промените в националните и европейски квалификационни изисквания и стандарти се дава възможност да се намали дефицитът от квалифицирани кадри, да се подобри

качеството и мобилността на работната сила, да се повиши атрактивността на образованието, както и възможностите за заетост и кариерна реализация на младите хора.

Секторният консултативен съвет и регионалните референтни звена би следвало да участват активно в процеса на прогнозиране на потребностите от работна сила с необходимите компетенции.

За да се постигнат добри резултати, трябва да бъде изградена система за анализ, проучване, идентифициране и прогнозиране на потребностите от работна сила по професии и региони. Основна движеща сила в този процес трябва да бъде държавата чрез всички свои структури и институции. Държавните институции трябва да работят в сътрудничество и да съгласуват резултатите с работодателските, синдикалните и други съсловни и неправителствени организации. На базата на анализи да се подготви заявка за необходимите кадри на страната за близките 5 години, както и по-дългосрочна прогноза: кадрите, които ще са нужни на страната след 15-20 години.

За да се подготвят и създадат пазарно най-конкурентните специалисти и по-необходимите за обществото специалности е необходимо да бъдат извършени сериозни анализи, да се направят прогнози.

Чрез нормативната база да бъдат предвидени стимули за включване и да бъде улеснен достъпът на българските граждани до програмата „Учене през целия живот”, като се използват съвременни, ефективни и нетрадиционни форми на обучение за засилване на интереса и привличането им.

Необходима е промяна в критериите за акредитация на висшите училища, така че те да осигуряват високо качество на висшето образование, предлагано в тях, и да подготвят специалисти с необходимите знания, умения и компетенции.

За да бъде извършено всичко това, е необходимо разработване на стратегически план за развитието на уменията на екипите, предоставящи ПОО – определяне на потребностите от обучение на учители и обучители. Подобряване на първоначалната и продължаваща квалификация на учителите, обучаващите, наставниците и съветниците, като се предложат гъвкави форми на обучение.

Това може да се постигне само ако бъдат нормативно регламентирани данъчни и други финансови стимули, които да съдействат за „въвличане“ на бизнеса в процеса на допълнително финансиране на образованието.

Необходимостта от създаването на национална система за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение трябва да съдържа: държавен стандарт за качество на професионалната подготовка, критерии за оценяване на качеството на професионалната подготовка в институциите, система за външно и вътрешно оценяване на резултатите от обучението по професионална подготовка, отговорни институции с посочени функции, права и задължения, механизми на взаимодействие.

Важен елемент от системата за мониторинг и контрол на качеството на образованието е въвеждането на ежегодна оценка на знанията, уменията и компетенциите на всички, завършващи професионални или висши училища, от

независимо звено за оценка, външно за системата на образованието.

Независимо от това е необходимо да бъде създаден нов тип сертифициращи органи извън традиционната образователна система, основани на партньорство между държавните институции и индустрията.

#### **Необходимост от промени и допълнения в НКПД.**

В НКПД, клас 7, група 7511 „Работници по преработка на месо, риба и други подобни хранителни продукти“ и клас 8, група 8160 „Машинни оператори в хранително-вкусовата промишленост“ няма обособени кодове за специфични длъжности, които са характерни и определящи за сектора:

- „Кутерист“ / „Оператор на кутер машина“, длъжността обикновено се приравнява на НКПД 8160 2007, Машинен оператор месни продукти;
- „Оператор на пароварилна камера“, обикновено се приравнява на НКПД 8160 2007, Машинен оператор месни продукти;

И двете длъжности изискват специфични технически и практически знания, умения и компетенции, тъй като настройват специфично оборудване, проследяват рецептури и специфични температурни изисквания и би следвало да имат аналог в клас 7 „Квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии“.

- В НКПД не съществува длъжност „Специалист Пласмент“, която е идентифицирана от предприятията в индустрията, като ключова и определяща за сектора;
- В НКПД фигурират отделни длъжности: „Транжор“, НКПД 7511 1019 и „Работник, обезкостяване“, НКПД 7511 1006. Между двете длъжности има голяма степен на припокриване, поради което практиката на предприятията е да избират една от двете, която обединява задълженията и отговорностите и на двете.



## Раздел 6. ИЗВОДИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ

В заключение трябва да се отбележи, че в България е формирана широка законова основа за регулиране на трудово-правните отношения, насърчаването на заетостта, професионалното образование и обучение и висшето образование. Същевременно след като Република България стана пълноправен член на Европейския съюз, настъпи нова фаза в регулирането на тези отношения чрез регламентите, директивите, препоръките и решенията на компетентните органи на съюза.

Именно затова преодоляването на недостига на работна сила трябва да се осъществява чрез законодателни решения, насочени към намаляване на количествените и качествените несъответствия в търсенето и предлагането на работна сила. Нормативната уредба би трябвало да осигури такава регулация на обществените отношения, която да води до по-бърз преход от образование и обучение към работа, от едно работно място към друго, от една професия към друга, от една степен на квалификация към друга, от състояние на безработица към състояние на заетост, от състояние на обезкураженост за работа към икономическа активност, към непрекъсната мотивация за поддържане и повишаване на знанията и уменията, подобряване на професионално-личностните качества и компетенции.

В сравнение с други сектори икономическата криза е засегнала в по-малка степен сектор „Производство на храни”, което е видно от факта, че за 2011 г. МСП от сектора осигуряват 29.6% от оборота и 20.5% от добавената стойност на МСП в преработващата промишленост.

Свиневъдството е един от най-динамичните отрасли на животновъдството, който ще продължи да осигурява основния дял от общото производство на месо. Свинското месо ще остане най-консумираното месо - 34% от общо произведеното месо в България и 66% от червеното месо. Броят на свинете обаче през последните десет години намалява почти на половина. През 2012 г. по данни на отдел „Агростатистика” при МЗХ са добити 74 хил. тона свинско месо, от които 49 хил. тона в кланици и 25 хил. тона в стопанства.

През периода 2003-2013 г. се наблюдава трайна тенденция на намаляване на броя и окрупняване на фермите с овце и кози. Единствено производството на месо от дребен рогат добитък (основно агнешко) е с положителен баланс – достатъчно да отговори на нуждите на вътрешното потребление и да осигури известно количество за износ.

За последните три години не се наблюдава промяна в количеството на закупените малотрайни и трайни колбаси от домакинствата.

Производството на месо от ЕРД за последните 10 години е намаляло. Основната причина е, че в България няма традиции нито в консумацията на говеждо месо, нито в отглеждането на месодайни говеда.

Производството на птиче месо без съмнение е най-успешният от всички сектори за животински храни. Производството на птиче месо и субпродукти е нараснало. Най-голямо е увеличението при добива на месо от патици – 300%, и като цяло на

промишления добив на птиче месо – с 88.6%.

Пазарът на месни продукти е наситен с много български и вносни марки от всички продуктови и ценови категории. Почти всички преработвателни предприятия в страната са български, създадени изцяло със собствени инвестиции, като едва част от тях продават в цялата страна, а останалите имат единствено регионално значение.

Подсекторът „Производство и преработка на месо; производство на месни продукти, без готови ястия” създава най-висока заетост (20,5% от заетите в целия сектор) и най-висока добавена стойност (20%).

Пред месната индустрия в България се очертаха редица предизвикателства, като някои от по-сериозните проблеми, с които секторът се сблъска, създадоха доста негативна бизнес среда за работата на голяма част от предприятията. Световната икономическа криза увеличи равнището на безработицата в Европейския съюз до 9.5%, което представлява общо 22,828 млн. души.

Технологичните промени и новите параметри на организация на работата по естествен път оказват влияние върху параметрите на заетост от гледна точка на необходимите умения в професиите и равнища на квалификация.

Променените изисквания в сектора налагат развитието на нови умения, по-разнообразни и на по-високо равнище, но силно намалява работните места за лица с ниска квалификация.

Икономиките все повече изискват кадри с творчески, интерактивни и комуникативни умения, както и способности за разрешаване на проблемите на работното място. Именно поради това, работните места, изискващи ниска квалификация, и изпълняващи рутинни функции, са изложени на голям риск от загуба на работното място.

Работниците с ниска степен на образование и умения, както и останалите от други уязвими групи, са изложени на по-голям риск от загуба на работното място, несигурни условия и бедност, освен ако не им се предложи подходящо обучение и възможности за преквалификация, които да им позволят да бъдат в крак с изискванията на пазара.

През 2020 г. се очаква броят на работните места, които изискват високо равнище на технически и научни квалификации, да се увеличи, а около половината от всички работни места да бъдат за хора със средно равнище на квалификация.

Застаряването на населението води до негативни икономически последици – нарастване на пенсионните разходи, увеличаване на разходите за здравеопазване, осигуряване на допълнително финансиране на разходите за дългосрочни грижи за възрастните хора, реструктуриране на разходите за образование, промяна в потреблението и спестяването, ускоряване на вътрешната и международната миграция, забавяне на икономическия растеж и намаляване на жизнения стандарт.

В бъдеще икономическият прогрес трябва да се осъществява с по-малко на брой и по-възрастна работна сила. Застаряването на работната сила ще повлияе върху количеството и качеството на заетите, а оттам се очаква и негативно влияние върху темпа на технологичните промени и производителността на труда. Несъответствието между потребностите и предлагането на труд ще създаде напрежение на трудовия

пазар.

При свитото търсене на работна сила и конкуренцията на многото безработни с по-висока квалификация, наемането на работа на безработните с ниско образователно и квалификационно равнище и други неблагоприятни характеристики (липса на трудов опит, висока възраст, загубени трудови навици, здравословни проблеми) е много трудно. Има опасност от социална изолация и съществено обедняване при младежите, продължително безработните, ромите, безработните с увреждания.

Основната стратегическа цел на демографската политика в България е насочена към забавяне темповете на намаляване броя на населението с тенденция за стабилизирането му в дългосрочен план и осигуряване на високо качество на човешкия капитал, включващ хората с тяхното здравословно състояние, образование, квалификация, способности и умения. Повишаването на качествените параметри на възпроизводството на населението се превръща в основно предизвикателство пред демографската политика на страната в контекста на концепцията за устойчиво развитие в процеса на пълноценно европейско членство на България и изграждане на икономика, основана на знанията.

В средносрочна перспектива, в рамките на периода от 2012 г. до края на 2015 г., основна цел в развитието на политиката по заетостта трябва да бъде повишаване на заетостта за компенсиране на намалението по време на кризата и ограничаване на безработицата чрез насърчаване разкриването на нови работни места, подобряване на услугите по заетостта и активиране на обучението за безработните, за да разполагат с търсените от работодателите знания и умения.

През периода 2015 – 2020 г. ще се цели значително подобряване на инвестирането в човешкия капитал, осигуряване на по-висока и устойчива производителна заетост и интегриране на пазара на труда на най-широк кръг от трудоспособни лица.

Както вече бе посочено, навлизането на новите технологии, съчетани с глобализацията, доведоха до съществени промени в търсенето на работна сила с различна степен на квалификация, напр. намали се търсенето на средноквалифицирани работници. В това отношение е много важно работодателите да се ангажират с обучението на своя персонал. Една от приоритетните задачи е подобряването на достъпа до образование и обучение на лица в трудоспособна възраст.

С цел подобряване на качеството и ефективността на образованието и обучението ще се развиват гъвкави системи за ПОО, подход, съсредоточен върху постигнатите резултати от ученето, с гъвкави програми за учене, които да позволяват преминаване между различните подсистеми за образование и обучение (училищно образование, ПОО, висше образование, образование за възрастни) и да осигуряват валидност на самостоятелното и неформалното учене, в т.ч. на компетентностите, придобити чрез трудов стаж.

Броят на зетите лица по трудови и служебни правоотношения, самоосигуряващи се, договори за управление и контрол, граждански договори в сектор „Месопреботване“ общо през 2012 г. е 16 615, което е с 18% по-малко от 2008 г.

От общия брой заети лица в сектора през 2012 г. броят на жените е 8 441, а броят на мъжете – 8 174 или с 3% са повече работещите жени.

Състоянието на професионално-квалификационната структура на заетите лица в сектор „Месопреработване” се различава съществено от характеристиките при останалите сектори и се отличава със следните особености:

Това е единственият от анализиранияте сектори, в който е най-голям броят на заетите лица в групата „Професии, неизискващи специална квалификация”. Това определя характеристиката му като сектор с много ниско качество на професионално-квалификационната структура на заетите лица.

По данни на НОИ за 2012 г. във всички категории персонал най-голям е броят на заетите на възраст между 25-44 години.

Съгласно разработения „Секторен компетентностен модел за сектор „Месопреработване” са идентифицирани основните длъжности, които допринасят за постигането на стратегическите цели на предприятията в бранша.

За да може едно предприятие да работи нормално, то трябва да има съвременно оборудване, оборотни пари, суровини, иновативна технология, задоволяваща изискванията на клиентите и потребителите, но решаващо значение има и наличието на квалифициран и обучен персонал с необходимите знания, умения и компетенции, както на ниво мениджъри, така и на ниво служители и работници.

Все повече нараства необходимостта от специалисти с широк профил, владеещи сродни професии и специалности, бързо адаптиращи се към новости в техниката и технологията, гъвкавост при вземане на решения и бързо ориентирани се в сложната обстановка, която диктува европейския пазар.

Очакванията са да се разкриват нови работни места за технолози, специалисти по качество, специалисти по маркетинг и реклама, мениджъри продажби, организатори производство, оператори производство, работници в склад, майстори.

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

**Във връзка с изискванията на европейското законодателство през последните години се появи необходимостта от нови професии: класификатор на кланични трупове на овце, говеда и свине, окачествител на птиче месо и служител, отговарящ за хуманно отношение към животните в кланиците. В учебните програми на професионалните гимназии по ветеринарна медицина и професионалните гимназии по хранително-вкусови технологии препоръчваме да бъдат включени часове по теория и практика за обучение на служители, отговарящи за хуманно отношение към животните в кланиците, класификатори на кланични трупове на овце, говеда и свине и окачествители на птиче месо.**

Към настоящия момент в сектор „Месопреработване” липсват квалифицирани специалисти в следните професионални направления: инженер-технолози, машинни инженери, специалисти маркетинг и реклама, специалисти търговия, специалисти

международни отношения, техник-технолози по качеството на храни и напитки, техници хладилна и климатична техника, механици. Причините са неприветливата работна среда, трудоемкото производство, температурата на работната среда (12 °C), която се изисква за безопасност на произведените месни продукти, ниското заплащане.

Отварянето на българските пазари в процеса на преход към пазарна икономика доведе до навлизането на чужди инвеститори в България, които от своя страна наложиха съвременните тенденции в управлението на компаниите. Най-осезателно се развиха сектори, които до скоро бяха доста чужди за българските фирми - PR (връзки с обществеността), HR (човешки ресурси), маркетинг и реклама.

В управлението на човешките ресурси все повече се използват и методи за лично и професионално усъвършенстване.

Другото, което би трябвало да се подобри, е системата за квалификация и преквалификация на персонала, тъй като именно кариерното израстване е начинът, по който се създава чувството у служителя, че той е ценен и има бъдеще в компанията.

## Раздел 7. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

### □ Европейска квалификационна рамка

[http://domus.srce.hr/iuoun/images/dokumenti/dokumenti170209/keycomp\\_en.pdf](http://domus.srce.hr/iuoun/images/dokumenti/dokumenti170209/keycomp_en.pdf)

### □ Европейски семестър

[http://ec.europa.eu/europe2020/reaching-the-goals/monitoring-progress/index\\_bg.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/reaching-the-goals/monitoring-progress/index_bg.htm)

### □ Europe 2020 Flagship Initiative: "Innovation Union": Accelerating the transformation of Europe through innovation in a fast changing world

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st17/st17165.en10.pdf>

### □ Букурещко комюнике, Да използваме потенциала си по най-добрия възможен начин: Консолидиране на Европейското пространство за висше образование; 26-27.04.2012 г.

[http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/top\\_menu/higher/info/2012\\_Bucharest-komjunike\\_bg.pdf](http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/top_menu/higher/info/2012_Bucharest-komjunike_bg.pdf)

### □ Препоръка на Европейския парламент и на съвета от 18 юни 2009 година за създаване на Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:BG:PDF>

### □ Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the Establishment of an European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:EN:PDF>

### □ Council Recommendation of 28 June 2011 ‘Youth on the move’ — promoting the learning mobility of young people;

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:199:0001:0005:EN:PDF>

### □ Council Resolution on modernising universities for Europe's competitiveness in a global knowledge economy; 23.11.2007 г.

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st16/st16096-re01.en07.pdf>

### □ Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training (‘ET 2020’)

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:en:PDF>

□ **Заключения на Европейския съвет и на представителите на правителствата на държавите-членки, относно развитие на ролята на образованието в рамките на пълноценно функциониращ триъгълник на знанията; 26.11.2009 г.**

□ **Заключения на Съвета от 11 май 2010 година относно интернационализацията на висшето образование**

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:135:0012:0014:BG:PDF>

□ **Заключения, Европейски съвет, 17 юни 2010 г.,**

[http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/BG/ec/115367.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/BG/ec/115367.pdf)

□ **Заключения на съвета и на представителите на правителствата на държавите-членки, заседаващи в рамките на съвета, относно приоритетите за засилване на европейското сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение за периода 2011—2020 г.**

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:324:0005:01:BG:HTML>

□ **Council conclusions on "New Skills for New Jobs: the way forward"**

[http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/lsa/114962.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/114962.pdf)

□ **Council conclusions of 19 November 2010 on the ‘Youth on the Move’ initiative — an integrated approach in response to the challenges young people face**

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:326:0009:0011:EN:PDF>

□ **Conclusions, European Council, 04.02.2011**

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st00/st00002-re01.en11.pdf>

□ **Council conclusions on the role of education and training in the implementation of the ‘Europe 2020’ strategy**

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:070:0001:0003:EN:PDF>

□ **Council Conclusions on the development of the European Research Area (ERA) through ERA-related Groups;**

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st11/st11032.en11.pdf>

□ **Council conclusions on a benchmark for learning mobility; 28-29.11.2011**

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0031:0035:en:PDF>

□ **Draft Council conclusions on the modernisation of higher education; Съвет на Европейския съюз, Брюксел, 28-29.11.2011 г.;**

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st16/st16746.en11.pdf>

**Доклад «Подготовка за подема: обучение и квалификация в периода на кризата», Eurofond 2011**

[http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10961\\_bg.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10961_bg.htm)

**Становище на Комитета на регионите относно „Модернизиране на висшето образование“, 18.4.2012 г.**

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:113:0045:0051:BG:PDF>

**Skills for employability (2010 – 2012)**

[http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left\\_menu/projects/jointprojects/suvmesten\\_proekt\\_british\\_council.pdf](http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/projects/jointprojects/suvmesten_proekt_british_council.pdf)

**The European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA)**

<http://www.enqa.eu/index.lasso>

**Европейските стандарти и указания за осигуряване на качество**

[http://www.uni-ruse.bg/systemUK/Europa/STANDARTI\\_KWO.pdf](http://www.uni-ruse.bg/systemUK/Europa/STANDARTI_KWO.pdf)

**Европейско ръководство по самооценяване на доставчици на ПОО услуги, CEDEFOP, 2003**

[http://www.mlsp.government.bg/bg/profobuch/4\\_Quality/3\\_Self-assessment%20guide%20\\_BG.doc](http://www.mlsp.government.bg/bg/profobuch/4_Quality/3_Self-assessment%20guide%20_BG.doc)

**Ръководството за потребителите на ECTS, Европейска комисия, 2009 г.**

[http://shu.bg/sites/default/files/11\\_Rakovodstvo-na-potrebitelia-za-ECTS.pdf](http://shu.bg/sites/default/files/11_Rakovodstvo-na-potrebitelia-za-ECTS.pdf)

**New handbook of international higher education, NUFFIC, Нидерландска организация за международно сътрудничество в сферата на висшето образование (2012 г.)**

<https://www.nuffic.nl/en/news/latest-news/new-handbook-of-international-higher-education/?searchterm=handbook>

**An EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020**

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st10/st10658.en11.pdf>

**European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008; third Continuing Vocational Training Survey (CVTS3).**

**Identification of Future Skills Needs in Micro and Craft(-Type) Enterprises up to 2020; European Commission, DG Enterprise and Industry**



[http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/files/skillsneeds\\_summary\\_180211\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/files/skillsneeds_summary_180211_en.pdf)

□ **The impact of vocational education and training on company performance, CEDEFOP 2011, Luxemburg publication office of the EU, ISBN 978-92-896-0893-0, ISSN 1831-5860.**

□ **Employer-provided vocational training in Europe; Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey; European Centre for the Development of Vocational Training; (Cedefop), 2010**

[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5502\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5502_en.pdf)

□ **Employer-provided vocational training in Europe, CEDEFOP, 2010; Luxemburg Publication office of the EU, ISBN 978-92-896-0626-4, ISSN 1831-5860.**

□ **Taking the First Step with PDCA, 2 February 2009.**

<http://blog.bulsuk.com/2009/02/taking-first-step-with-pdca.html>. Retrieved 17 March 2011

□ **Review of aspects of Teaching Quality Information in England**

<https://www.qaa.ac.uk/reviews/institutionalAudit/TQIreport/TQIreport06.asp>

□ **Кодекс на труда**

□ **Закон за младежта**

[http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left\\_menu/documents/law/zkn\\_mladezh.pdf](http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/law/zkn_mladezh.pdf)

□ **Закон за професионалното образование и обучение**

[http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left\\_menu/documents/law/zkn\\_of\\_obucenieEU.pdf](http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/law/zkn_of_obucenieEU.pdf)

□ **Закон за развитие на академичния състав в Р България**

[http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/normativni%20doc/ZRASRB\\_dec%202010.pdf](http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/normativni%20doc/ZRASRB_dec%202010.pdf)

□ **Закон за изменение и допълнение на Закона за професионалното образование и обучение**

[http://www.navet.government.bg/bg/docs\\_all/docs\\_projects](http://www.navet.government.bg/bg/docs_all/docs_projects)

□ **Проект на Закон за предучилищното и училищното образование**

[http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left\\_menu/documents/documentsproject/2012/proekt\\_zakon\\_obrazovanie\\_14-02-2012.pdf](http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/documentsproject/2012/proekt_zakon_obrazovanie_14-02-2012.pdf)

**Концепция за основните принципи и иновативните моменти в проекта на нов Закон за предучилищното и училищното образование**

<http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/news-home/2009/kontseptsia-22-03-2011.pdf>

**Мотиви към Закона за предучилищно и училищно образование**

[http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left\\_menu/documents/documentsproject/2012/motivi\\_proekt\\_zakon\\_obrazovanie.pdf](http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/documentsproject/2012/motivi_proekt_zakon_obrazovanie.pdf)

**Национална квалификационна рамка на Република България**

[http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left\\_menu/strategies/documents/NQF\\_bg.pdf](http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/strategies/documents/NQF_bg.pdf)

[http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left\\_menu/strategies/documents/NQF\\_bg.pdf](http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/strategies/documents/NQF_bg.pdf)

**Списък на професиите за професионално образование и обучение**

[http://www.navet.government.bg/assets/cms/File/vqualification/SPPOO\\_23-05-2012.pdf](http://www.navet.government.bg/assets/cms/File/vqualification/SPPOO_23-05-2012.pdf)

**Класификация на икономическите дейности**

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

**Икономически и социален съвет на България**

**Национална стратегия за учене през целия живот (УЦЖ) за периода 2008 – 2013 година**

[http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left\\_menu/documents/strategies/LLL\\_strategy\\_01-10-2008.pdf](http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/strategies/LLL_strategy_01-10-2008.pdf)

**Национална програма за реформи на Република България (2011-2015 г.) в изпълнение на стратегия „Европа 2020“, 14 април 2011 г., София, България**

<http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=700>

**Национална стратегия за развитие на научните изследвания 2020 (брой 62 ДВ / 12.08.2011 г.)**

[http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left\\_menu/strategies/documents/science\\_researches-2020.pdf](http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/strategies/documents/science_researches-2020.pdf)

**Предложения за реформа в образованието; Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес**

<http://www.bia-bg.com/standpoint/299>

**Националната агенция за оценяване и акредитация**

<http://www.neaa.government.bg/>

<http://www.neaa.government.bg/bg/aboutus/mission>

**Стратегия за развитието на Националната агенция за оценяване и акредитация**

<http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/AC-docs/Strategia%20NAOA.pdf>

**Правилник за дейността на Националната агенция за оценяване и акредитация**

[http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/normativni%20doc/PRAVILNIK\\_za\\_dejnostta\\_na\\_Nacionalnata\\_agenciq\\_za\\_ocenqvan\\_205\).pdf](http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/normativni%20doc/PRAVILNIK_za_dejnostta_na_Nacionalnata_agenciq_za_ocenqvan_205).pdf)

**Система за осигуряване качеството на дейността на НАОА**

<http://www.neaa.government.bg/bg/qc/system>

**Критериалната система за институционална акредитация на висшите училища**

[http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/criteria/NAOA\\_Kriterialna%20sistema%20za%20IA\\_June%202011.pdf](http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/criteria/NAOA_Kriterialna%20sistema%20za%20IA_June%202011.pdf)

**Критериалната система за програмна акредитация на професионални направления и специалности от регулираните професии**

[http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/New\\_documents/Kriterii\\_za\\_ocenqvane\\_i\\_akreditaciq/Kriterialna%20sistema%20za%20PA\\_Dec%202011.pdf](http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/New_documents/Kriterii_za_ocenqvane_i_akreditaciq/Kriterialna%20sistema%20za%20PA_Dec%202011.pdf)

**Рейтингова система на висшите училища в България**

[http://rsvu.mon.bg/rsvu2/?!locale=bg#rsvu\\_app](http://rsvu.mon.bg/rsvu2/?!locale=bg#rsvu_app)

**Наръчник за самооценяване на професионална гимназия**

[http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left\\_menu/projects/jointprojects/Manual\\_for\\_self-assessment\\_POO.pdf](http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/projects/jointprojects/Manual_for_self-assessment_POO.pdf)

**Заповед на министъра на образованието, младежта и науката от 29.06.2012 г.**

[http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left\\_menu/projects/jointprojects/zapoved09-872.pdf](http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/projects/jointprojects/zapoved09-872.pdf)

**Рамково споразумение за сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение**

[http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/documents/09-03-18\\_sporazumenie.pdf](http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/documents/09-03-18_sporazumenie.pdf)

**НСИ, Преброяване на населението и жилищния фонд през 2011 година**

<http://www.nsi.bg/census2011/index.php>

**България 2011, Статистическа панорама**

[http://www.nsi.bg/publications/Bulgaria2011\\_StPanorama.pdf](http://www.nsi.bg/publications/Bulgaria2011_StPanorama.pdf)

- Подходи, системи и инструменти за оценка на компетенциите, използвани в българските компании, Анкетно проучване на Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес и Българска асоциация за управление на човешките ресурси, С., 2010 година , <http://www.competencemap.bg/url:g4vpre>
  
- Проучване на образователната и професионално – квалификационната структура на заетите и работната сила на национално, секторно и регионално ниво, Библиотека „Развитие и оценка на компетенциите на работната сила“, Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес, С., 2010
  
- Състояние и проблеми на оценяването на компетенциите на работната сила на национално, секторно и регионално ниво, Библиотека „Развитие и оценка на компетенциите на работната сила“, Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес, С., 2010
  
- Методика за разработване на компетентностен модел /Методика за дефиниране на компетенциите и създаване на компетентностен модел на ниво фирма

Наредбата за работното време отпуските и почивките

Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина.

ЕВРОПА 2020 – Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж

Програма на правителството на европейското развитие на България 2009 – 2013 година

Актуализирана стратегия по заетостта на Р България 2008 – 2015 г.

Национална стратегия на Република България по миграция и интеграция 2008 -2015 г.

Стратегия за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания 2008 – 2015 г.

Национална стратегия за учене през целия живот

Национални планове за действие по заетостта

План за изпълнение на Националната стратегия на Република България по миграция и интеграция

План за действие за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания

План за действие 2010-2011 г. по Националната стратегия за учение през целия живот

Национална класификация на професиите и длъжностите, 2010 /НКПД – 2010 /

Национален класификатор на икономическите дейности, 2010 / НКИД – 2010 /

Проучване на образователната и професионално – квалификационната структура на заетите и работната сила на национално, секторно и регионално ниво / Анализ 5.2.2. по проекта на БСК /

Състояние и проблеми на оценяването на компетенциите на работната сила на национално, секторно и регионално ниво / Анализ 5.4. по проекта на БСК /

Трудово право, 6.-то издание, Сиби, 2008 г., проф. В.Мръчков

## Раздел 8. ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 8.1. СРЕДНИ ЦЕНИ И КУПЕНИ КОЛИЧЕСТВА МЕСО И МЕСНИ ПРОДУКТИ СРЕДНО НА ДОМАКИНСТВО ЗА ПЕРИОДА 2001-2012 Г.

Месо и месни продукти	Мярка	2001		2002		2003		2004		2005	
		коли- чество	средна цена – лв.	коли- чество	средна цена – лв.	коли- чество	средна цена – лв.	коли- чество	средна цена – лв.	коли- чество	средна цена – лв.
<b>Месо</b>											
Свинско	кг	4.337	6.49	4.815	6.03	5.767	5.42	5.652	6.02	5.163	7.21
Агнешко и ярешко	кг	1.041	6.71	1.136	6.57	1.137	6.43	0.917	7.33	1.149	7.67
Овче, шилешко, козе	кг	0.817	3.83	0.959	3.86	0.741	3.83	0.585	4.02	0.662	4.31
Кайма – смес	кг	12.270	4.13	13.129	4.13	13.454	4.07	13.886	4.14	14.973	4.48
Птиче	кг	12.374	3.63	13.565	3.46	13.712	3.26	13.580	3.50	14.919	3.67
Субпродукти, карантия	кг	3.913	2.70	4.894	2.60	5.288	2.40	5.733	2.47	5.915	2.65
Сланина	кг	0.277	2.60	0.326	2.15	0.298	2.15	0.264	2.30	0.250	2.65
<b>Обработено месо и колбаси</b>											
Обработено месо	кг	0.935	7.50	1.233	7.17	1.519	6.38	1.589	6.46	1.975	6.64
Колбаси малотрайни	кг	17.529	3.73	18.239	3.77	18.824	3.81	20.294	3.95	21.349	4.17
Колбаси трайни	кг	2.728	8.11	3.205	8.12	3.224	8.06	3.295	8.28	3.836	8.79
Месни консерви	кг	0.252	5.33	0.309	5.36	0.386	5.31	0.476	5.24	0.493	5.40

**Приложение 8.1. /продължение/**

Месо и месни продукти	Мярка	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
		количество	средна цена – лв	количество	средна цена – лв	количество	средна цена – лв	количество	средна цена – лв	количество	средна цена – лв	количество	средна цена – лв	количество	средна цена – лв
<b>Месо</b>															
Свинско	кг	7.104	7.21	8.938	7.23	10.357	8.00	12.953	7.80	15.1	7.25	16.1	7.25	16.6	7.55
Агнешко и ярешко	кг	1.228	8.35	1.533	8.74	1.799	9.65	2.061	9.95	2.1	10.63	1.5	11.64	1.3	11.65
Овче, шилешко, козе	кг	0.660	4.66	0.579	5.04	0.554	5.33	0.600	5.71	0.4	5.51	0.3	6.25	0.3	6.54
Кайма – смес	кг	16.268	4.67	16.516	4.81	17.162	5.26	17.794	5.67	18.9	5.56	19.4	5.61	17.9	5.88
Птиче	кг	16.805	3.45	17.549	3.99	18.774	4.45	21.588	4.35	23.2	3.99	23.2	4.24	21.9	4.51
Субпродукти, карантия	кг	5.831	2.71	6.705	2.73	7.015	3.08	7.930	3.21	7.4	3.01	7.3	3.10	7.2	3.17
Сланина	кг	0.348	2.60	0.271	2.90	0.211	3.18	0.241	3.75	0.2	3.98	0.2	4.19	0.2	4.58
<b>Обработено месо и колбаси</b>															
Обработено месо	кг	1.819	7.09	2.205	7.74	2.431	8.55	2.706	8.97	2.3	8.68	2.2	8.88	2.2	9.09
Колбаси малотрайни	кг	22.342	4.33	22.063	4.51	21.686	4.96	19.360	5.49	19.4	5.46	19.8	5.52	19.0	5.68
Колбаси трайни	Зкг	4.322	9.12	5.255	9.70	5.806	10.66	5.929	11.53	5.5	11.40	5.3	11.35	5.5	11.78
Месни консерви	кг	0.555	5.51	0.736	5.55	0.745	5.95	0.759	6.47	0.7	6.60	0.7	6.75	0.7	6.86

## Приложение 8.2. Основни конкуренти на пазарите в ЕС, на които българският износ е най-голям, 2009-2010 г.

Франция БГ износ за 2010 г. - 45158,9 хил. EUR				Румъния БГ износ за 2010 г. - 40296,3 хил. EUR			
		2009	2010			2009	2010
1	Белгия	24,03%	22,78%	1	Холандия	39,77%	23,09%
2	Холандия	21,88%	22,11%	2	България	4,23%	20,61%
3	Германия	10,79%	13,20%	3	Унгария	13,62%	18,26%
4	България	9,31%	8,02%	4	Германия	4,70%	8,13%
5	Великобритания	8,33%	6,51%	5	Бразилия	11,41%	6,99%

Белгия БГ износ за 2010 г. - 18282,4 хил. EUR				Гърция БГ износ за 2010 г. - 6996,8 хил. EUR			
		2009	2010			2009	2010
1	Франция	42,43%	38,22%	1	Италия	38,02%	42,09%
2	Холандия	31,53%	30,55%	2	Холандия	27,32%	22,30%
3	Унгария	6,76%	8,20%	3	Германия	10,51%	10,73%
4	Полша	5,60%	5,35%	4	Франция	7,35%	4,54%
5	България	2,58%	5,21%	5	България	3,11%	4,28%

Холандия БГ износ за 2010 г. - 1970,8 хил. EUR			
		2009	2010
1	Белгия	28,45%	32,61%
2	Германия	18,62%	18,44%
3	Бразилия	21,20%	17,63%
4	Великобритания	11,37%	8,15%
5	Полша	4,25%	5,33%
...			
20	България	0,36%	0,13%

Източник: Международен търговски център и ИАНМСП

### Приложение 8.3. Основни конкуренти на пазарите в ЕС, на които българският износ е най-голям, 2011 г.

Франция БГ износ за 2011 г. - 54498.2 хил. EUR			
		2010	2011
1	Белгия	22.78%	22.61%
2	Холандия	22.11%	20.78%
3	Германия	13.20%	15.50%
4	България	8.02%	7.64%
5	Полша	6.17%	6.85%

Румъния БГ износ за 2011 г. - 38891.2 хил. EUR			
		2010	2011
1	Унгария	18.26%	23.87%
2	Германия	8.13%	19.74%
3	Холандия	23.09%	16.14%
4	България	20.61%	14.66%
5	Бразилия	6.99%	6.83%

Белгия БГ износ за 2011 - 16674.6 хил. EUR			
		2010	2011
1	Франция	38.22%	34.75%
2	Холандия	30.55%	33.04%
3	Унгария	8.20%	8.74%
4	Германия	4.08%	6.05%
5	Полша	5.35%	4.90%
6	България	5.21%	4.14%

Гърция БГ износ за 2011 г. - 11934.7 хил. EUR			
		2010	2011
1	Италия	42.10%	36.26%
2	Холандия	22.28%	19.84%
3	Германия	10.72%	11.70%
4	България	4.27%	7.15%
5	Франция	4.53%	6.12%

Холандия БГ износ на 2011 г. - 1003 хил. EUR			
		2010	2011
1	Белгия	32.61%	30.09%
2	Германия	18.44%	19.79%
3	Бразилия	17.63%	16.46%
4	Великобритания	8.15%	10.22%
5	Полша	5.33%	5.94%
...			
23	България	0.13%	0.09%

Източник: Международен търговски център и ИАНМСП



#### Приложение 8.4. Основни конкуренти на пазарите извън ЕС, на които българският износ е най-голям, 2009-2010 г.

Армения БГ износ за 2010 г. - 866,0 хил. EUR			
		2009	2010
1	САЩ	56,92%	60,95%
2	Бразилия	32,51%	25,00%
3	Китай	2,77%	4,54%
4	Украйна	1,73%	3,39%
5	България	0,002%	2,96%

Хонг Конг БГ износ за 2010 г. - 463,1 хил. EUR			
		2009	2010
1	Бразилия	54,93%	35,49%
2	САЩ	13,86%	34,45%
3	Китай	17,05%	14,31%
4	Франция	2,24%	1,83%
5	Полша	1,22%	1,59%
...			
63	България	0,007%	0,007%

Македония БГ износ за 2010 г. - 380,3 хил. EUR			
		2009	2010
1	Бразилия	37,95%	няма данни
2	Словения	17,47%	няма данни
3	САЩ	16,59%	няма данни
4	Канада	11,86%	няма данни
5	Гърция	9,32%	няма данни
...			
10	България	0,40%	няма данни

Ирак БГ износ за 2010 г. - 138,6 хил. EUR			
		2009	2010
1	Бразилия	48,00%	42,92%
2	Турция	22,81%	75,98%
3	САЩ	21,38%	53,95%
4	Йордания	3,27%	21,57%
5	Китай	0,58%	27,28%
...			
12	България	0,007%	0,05%

Грузия БГ износ за 2010 г. - 80,6 хил. EUR			
		2009	2010
1	САЩ	60,43%	57,67%
2	Бразилия	32,24%	25,12%
3	Украйна	2,30%	5,33%
4	Холандия	1,69%	2,68%
5	Белгия	0,52%	2,53%
...			
10	България	0,007%	0,26%

Източник: Международен търговски център и ИАНМСП

### Приложение 8.5. Основни конкуренти на пазарите извън ЕС, на които българският износ е най-голям, 2011 г.

Македония БГ износ за 2011 г. - 1844.4 хил. EUR			
		2010	2011
1	Бразилия	n/a	32.57%
2	Германия	n/a	13.83%
3	Словения	n/a	11.79%
4	Канада	n/a	10.08%
5	Холандия	n/a	6.66%
...			
7	България	n/a	5.04%

Армения БГ износ за 2011 г. - 1083.4 хил. EUR			
		2010	2011
1	САЩ	60.95%	57.42%
2	Бразилия	25.00%	20.84%
3	Китай	4.54%	5.88%
4	Украйна	3.39%	4.78%
5	България	2.96%	3.55%

Ирак БГ износ за 2011 - 873.8 хил. EUR			
		2010	2011
1	Турция	32.54%	39.81%
2	Бразилия	42.83%	36.90%
3	САЩ	17.56%	17.08%
4	Йордания	3.79%	2.08%
5	Китай	1.03%	2.03%
...			
9	България	0.05%	0.20%

Хонг Конг БГ износ за 2011 г. - 579.4 хил. EUR			
		2010	2011
1	САЩ	34.45%	37.84%
2	Бразилия	35.49%	31.63%
3	Китай	14.31%	13.41%
4	Холандия	1.25%	2.13%
5	Великобритания	1.37%	2.12%
...			
39	България	0.00%	0.02%

Йордания БГ износ на 2011 г. - 487.5 хил. EUR			
		2010	2011
1	Бразилия	76.96%	47.06%
2	САЩ	11.40%	21.72%
3	Франция	8.37%	19.87%
4	Белгия	1.75%	4.40%
5	Украйна	1.15%	1.94%
...			
8	България	0.00%	0.97%

Източник: Международен търговски център и ИАНМСП

### Приложение 8.6. Брой заети лица в сектор „Месопреработване“ – 12.2008-12.2012 г.

КИД_2008	Сектор	Брой лица към 12.2008	Брой лица към 12.2009	Брой лица към 12.2010	Брой лица към 12.2011	Брой лица към 12.2012
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	4,418	3,601	3,443	3,880	3,608
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	5,290	5,574	5,183	5,457	4,967
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	10,544	10,396	9,935	8,591	8,040
	Общо	20,252	19,571	18,561	17,928	16,615

### Приложение 8.7. Среден осигурителен доход на заетите лица в сектор „Месопреработване“ – 12.2008-12.2012 г.

КИД_2008	Сектор	Доход към 12.2008	Доход към 12.2009	Доход към 12.2010	Доход към 12.2011	Доход към 12.2012
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	311.91	354.15	370.32	386.02	425.76
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	379.55	428.09	472.65	480.16	515.82
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	350.11	412.52	469.74	486.81	518.11

### Приложение 8.8. Брой фирми в сектор „Месопреработване“ по Класификация на икономическите дейности /КИД/

КИД_2008	Сектор	Брой фирми към 12.2008	Брой фирми към 12.2009	Брой фирми към 12.2010	Брой фирми към 12.2011	Брой фирми към 12.2012
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	169	153	136	157	153
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	78	81	80	97	97
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	229	218	207	192	190
	Общо	476	452	423	446	440

### Приложение 8.9. Заетост на Професии, неизискващи специална квалификация по възраст и подсектори в сектор „Месопреработване“ – 2008-2012 г.

Година	КИД	Подсектор	Възрастова група						Общо
			15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	
2012	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	96	318	354	272	148	28	1,216
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	149	347	414	295	227	44	1,476
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	229	706	743	633	391	54	2,756
2012 Total			474	1,371	1,511	1,200	766	126	5,448
2011	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	109	274	333	287	159	27	1189
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	167	393	464	336	233	43	1636
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	259	719	744	610	363	47	2742
2011 Total			535	1386	1541	1233	755	117	5567
2010	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	102	312	298	254	175	45	1186
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	169	386	448	342	233	43	1621
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	426	996	1011	819	399	50	3701
2010 Total			697	1694	1757	1415	807	138	6508
2009	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	116	339	325	280	201	37	1298
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	179	489	483	398	259	30	1838
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	494	1102	1087	911	426	52	4072
2009 Total			789	1930	1895	1589	886	119	7208
2008	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	155	400	388	327	230	30	1530
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	238	522	526	457	245	36	2024
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	466	1037	976	913	451	57	3900
2008 Total			859	1959	1890	1697	926	123	7454

**Приложение 8.10 Заетост на Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии по възраст и подсектори в сектор „Месопреработване“ – 2008-2012 г.**

Година	КИД	Подсектор	Възрастова група						Общо
			15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	
2012	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	35	157	206	167	95	3	663
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	188	406	526	413	246	42	1,821
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	70	335	453	357	189	10	1,414
2012 Total			293	898	1,185	937	530	55	3,898
2011	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	47	181	226	171	94	4	723
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	178	432	579	456	300	34	1979
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	94	411	544	432	215	17	1713
2011 Total			319	1024	1349	1059	609	55	4415
2010	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	34	176	208	145	82	3	648
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	177	486	542	424	247	20	1896
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	107	437	546	447	189	14	1740
2010 Total			318	1099	1296	1016	518	37	4284
2009	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	37	205	183	146	76	2	649
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	190	508	559	450	250	21	1978
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	108	454	543	432	191	14	1742
2009 Total			335	1167	1285	1028	517	37	4369
2008	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	67	277	243	210	107	6	910
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	132	412	448	368	240	18	1618
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	145	492	601	473	205	7	1923
2008 Total			344	1181	1292	1051	552	31	4451

### Приложение 8.11. Заетост на Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия по възраст и подсектори, 2008-2012 г.

Година	КИД	Подсектор	Възрастова група						Общо
			15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	
2012	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	29	115	149	119	49	1	462
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	33	78	140	94	63	8	416
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	77	333	418	303	135	14	1,280
2012 Total			139	526	707	516	247	23	2,158
2011	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	36	123	157	112	51	5	484
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	44	112	137	98	73	11	475
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	99	387	445	329	134	13	1407
2011 Total			179	622	739	539	258	29	2366
2010	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	40	116	114	92	53	5	420
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	29	117	134	102	86	9	477
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	126	491	518	363	137	11	1646
2010 Total			195	724	766	557	276	25	2543
2009	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	43	130	122	98	48	5	446
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	25	117	149	109	93	8	501
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	151	524	533	366	140	5	1719
2009 Total			219	771	804	573	281	18	2666
2008	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	44	140	145	102	59	6	496
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	21	119	126	104	74	5	449
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	175	546	503	369	132	10	1735
2008 Total			240	805	774	575	265	21	2680

**Приложение 8.12. Заетост на Административен персонал по монтаж на изделия по възраст и подсектори, 2008-2012 г.**

Година	КИД	Подсектор	Възрастова група						Общо
			15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	
2012	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	11	78	79	58	37	5	268
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	18	79	91	51	34	8	281
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	40	255	201	132	81	7	716
2012 Total			69	412	371	241	152	20	1,265
2011	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	15	109	94	76	44	7	345
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	23	90	94	59	47	4	317
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	47	267	226	136	71	4	751
2011 Total			85	466	414	271	162	15	1413
2010	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	23	121	95	70	28	2	339
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	36	112	110	80	43	6	387
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	79	311	264	185	71	7	917
2010 Total			138	544	469	335	142	15	1643
2009	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	28	138	100	68	24	1	359
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	36	116	119	83	46	4	404
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	86	323	255	190	75	6	935
2009 Total			150	577	474	341	145	11	1698
2008	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	39	159	120	113	39	5	475

	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	46	104	111	82	27	2	372
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	104	334	254	178	83	6	959
2008 Total			189	597	485	373	149	13	1806

**Приложение 8.13. Заетост на Персонал зает с услуги за населението, охрана и търговия по възраст и подсектори, 2008-2012 г.**

Година	КИД	Подсектор	Възрастова група						Общо
			15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	
2012	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	33	119	175	148	80	8	563
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	12	47	67	75	45	8	254
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	52	162	229	154	82	19	698
2012 Total			97	328	471	377	207	35	1,515
2011	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	57	149	178	169	83	12	648
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	26	53	71	75	51	9	285
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	70	160	217	155	103	28	733
2011 Total			153	362	466	399	237	49	1666
2010	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	34	93	119	97	49	6	398
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	25	40	54	44	47	7	217
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	79	170	156	153	74	10	642
2010 Total			138	303	329	294	170	23	1257
2009	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	33	81	118	84	48	4	368
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	31	52	42	41	43	7	216
	1013	Производство на месни продукти,	55	168	155	137	86	13	614



		без готови ястия							
2009 Total			119	301	315	262	177	24	1198
2008	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	34	86	134	97	69	5	425
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	27	48	51	52	47	10	235
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	64	169	141	136	86	11	607
2008 Total			125	303	326	285	202	26	1267

**Приложение 8.14. Заетост в квалификационна група Президент, законодатели, висши служители и ръководители по възраст и подсектори, 2008-2012 г.**

Година	КИД	Подсектор	Възрастова група						Общо
			15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	
2012	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	5	13	35	33	18		104
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици		23	43	31	23	2	122
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	1	39	76	81	37	3	237
2012 Total			6	75	154	145	78	5	463
2011	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	7	10	42	30	18	1	108
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	4	26	41	30	22	1	124
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	1	55	76	80	30	2	244
2011 Total			12	91	159	140	70	4	476
2010	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	2	10	25	22	17	1	77
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	1	19	20	34	22	2	98
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	2	49	81	91	23	3	249
2010 Total			5	78	126	147	62	6	424
2009	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	2	14	20	20	22	1	79
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици		19	21	39	16	5	100
	1013	Производство на месни продукти,	2	46	81	73	25	1	228

		без готови ястия							
2009 Total			4	79	122	132	63	7	407
2008	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	1	15	32	25	21	2	96
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	1	16	19	40	14	5	95
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия		58	69	66	26	2	221
2008 Total			2	89	120	131	61	9	412

### Приложение 8.15. Заетост на Аналитични специалисти по възраст и подсектори, 2008-2012 г.

Година	КИД	Подсектор	Възрастова група						Общо
			15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	
2012	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици		16	23	18	17	2	76
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	3	29	43	33	19	2	129
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	7	80	54	55	24	5	225
2012 Total			10	125	120	106	60	9	430
2011	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	1	17	16	23	18		75
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	4	33	34	40	14	2	127
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	3	84	48	49	29	5	218
2011 Total			8	134	98	112	61	7	420
2010	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	1	26	15	18	16	2	78
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	7	44	35	49	21	3	159
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	7	87	60	47	26	3	230
2010 Total			15	157	110	114	63	8	467
2009	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	2	36	14	21	16	2	91
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	6	55	37	49	21	3	171
	1013	Производство на месни продукти, без	4	90	70	36	24	4	228

		готови ястия							
<b>2009 Total</b>			<b>12</b>	<b>181</b>	<b>121</b>	<b>106</b>	<b>61</b>	<b>9</b>	<b>490</b>
2008	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	6	32	20	29	22	2	111
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	3	52	29	50	21	3	158
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	11	90	66	46	24	4	241
<b>2008 Total</b>			<b>20</b>	<b>174</b>	<b>115</b>	<b>125</b>	<b>67</b>	<b>9</b>	<b>510</b>

**Приложение 8.16. Заетост на Техници и други приложни специалисти по възраст и подсектори, 2008-2012 г.**

Година	КИД	Подсектор	Възрастова група						Общо
			15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	
2012	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	6	45	41	29	20	3	144
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	5	102	92	49	34	9	291
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	15	210	148	94	54	5	526
<b>2012 Total</b>			<b>26</b>	<b>357</b>	<b>281</b>	<b>172</b>	<b>108</b>	<b>17</b>	<b>961</b>
2011	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	4	49	48	40	23	4	168
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	19	107	75	55	38	3	297
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	20	229	187	103	54	4	597
<b>2011 Total</b>			<b>43</b>	<b>385</b>	<b>310</b>	<b>198</b>	<b>115</b>	<b>11</b>	<b>1062</b>
2010	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	5	48	36	45	25	7	166
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	10	82	50	37	18	1	198
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	28	264	176	110	60	5	643
<b>2010 Total</b>			<b>43</b>	<b>394</b>	<b>262</b>	<b>192</b>	<b>103</b>	<b>13</b>	<b>1007</b>
2009	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	7	56	35	46	23	5	172
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	9	73	51	42	22	2	199

	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	49	303	162	109	49	3	675
2009 Total			65	432	248	197	94	10	1046
2008	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	10	76	43	50	19	4	202
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	15	59	45	33	18	2	172
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	75	352	161	122	43	1	754
2008 Total			100	487	249	205	80	7	1128

**Приложение 8.17. Заетост на Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство по възраст и подсектори, 2008-2012 г.**

Година	КИД	Подсектор	Възрастова група						Общо
			15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	
2012	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	2	3	3	7	7		22
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	3	28	40	38	15	2	126
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия		3	13	13	10	1	40
2012 Total			5	34	56	58	32	3	188
2011	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	2	13	8	9	6	1	39
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	12	38	55	42	17	4	168
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия		4	13	11	8	1	37
2011 Total			14	55	76	62	31	6	244
2010	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици		16	10	5	5		36
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	4	23	31	16	16	1	91
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия		4	4	4	8	1	21
2010 Total			4	43	45	25	29	2	148
2009	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	2	10	11	4	7		34
	1012	Производство и	4	32	32	26	20		114

		преработка на месо от домашни птици							
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	1	7	7	11	10	1	37
2009 Total			7	49	50	41	37	1	185
2008	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	2	10	10	7	13	3	45
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	3	30	31	35	15	2	116
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	3	6	8	17	8	1	43
2008 Total			8	46	49	59	36	6	204

**Приложение 8.18. Заетост на Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии по възраст и подсектори, 2008-2012 г.**

Година	КИД	Подсектор	Възрастова група						Общо
			15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	
2012	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	35	157	206	167	95	3	663
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	188	406	526	413	246	42	1,821
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	70	335	453	357	189	10	1,414
2012 Total			293	898	1,185	937	530	55	3,898
2011	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	47	181	226	171	94	4	723
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	178	432	579	456	300	34	1979
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	94	411	544	432	215	17	1713
2011 Total			319	1024	1349	1059	609	55	4415
2010	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	34	176	208	145	82	3	648
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	177	486	542	424	247	20	1896
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	107	437	546	447	189	14	1740
2010 Total			318	1099	1296	1016	518	37	4284
2009	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	37	205	183	146	76	2	649

	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	190	508	559	450	250	21	1978
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	108	454	543	432	191	14	1742
2009 Total			335	1167	1285	1028	517	37	4369
2008	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	67	277	243	210	107	6	910
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	132	412	448	368	240	18	1618
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	145	492	601	473	205	7	1923
2008 Total			344	1181	1292	1051	552	31	4451

**Приложение 8.19. Заетост на Лица без професионална група по възраст и подсектори, 2008-2012 г.**

Година	КИД	Подсектор	Възрастова група						Общо
			15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	
2012	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	1	7	27	32	23		90
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	1	5	22	17	6		51
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	6	14	36	52	40		148
2012 Total			8	26	85	101	69		289
2011	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	1	4	26	41	29		101
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици		4	27	12	6		49
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	12	12	33	57	35		149
2011 Total			13	20	86	110	70		299
2010	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици		3	24	35	32	1	95
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици		3	21	10	5		39
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	3	18	33	56	35	1	146
2010 Total			3	24	78	101	72	2	280
2009	1011	Производство и преработка на месо,		8	27	45	24	1	105

		без месо от домашни птици							
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	1	2	25	16	9		53
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	1	15	39	66	24	1	146
2009 Total			2	25	91	127	57	2	304
2008	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	1	11	37	53	25	1	128
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	1	6	22	13	9		51
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	3	13	46	69	29	1	161
2008 Total			5	30	105	135	63	2	340

**Приложение 8.20. Разпределение на заетите в Подсектор 1011 Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици по региони и възрастова структура към 12.2012 г.**

Област	Възраст					
	15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.
Благоевград	11	21	28	32	16	3
Бургас	0	5	10	11	6	0
Варна	17	61	67	53	39	2
Велико Търново	8	63	55	46	39	1
Видин	0	0	2	3	0	0
Враца	1	2	3	3	1	0
Габрово	1	7	24	5	8	0
Добрич	1	9	11	9	3	0
Кърджали	17	46	49	31	14	1
Ловеч	19	56	78	58	33	3
Монтана	2	1	1	3	2	0
Пазарджик	15	75	94	69	33	3
Плевен	10	48	50	42	23	2
Пловдив	18	94	81	75	35	5
Разград	0	3	0	1	0	0
Русе	26	84	130	93	56	4
Силистра	1	4	11	9	4	0
Сливен	7	30	35	41	27	0
София-град	33	96	153	111	61	9
София-област	2	14	16	26	15	6
Стара Загора	1	41	53	54	34	2
Търговище	18	57	71	59	17	2
Хасково	6	24	27	22	14	4
Шумен	0	3	6	4	4	1
Ямбол	4	27	37	23	10	2

**Приложение 8.21. Разпределение на заетите в подсектор 1011 „Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици“ по региони и възрастова структура към 12.2011 г.**

Област	Възраст					
	15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.
Благоевград	9	11	18	29	14	4
Бургас	0	9	22	24	10	0
Варна	22	97	90	59	45	2
Велико Търново	8	49	54	38	46	5
Видин	0	4	3	3	0	0
Враца	4	29	31	34	19	0
Габрово	4	7	14	6	7	0
Добрич	2	7	10	9	4	0
Кърджали	6	25	34	36	11	0
Ловеч	11	45	54	44	23	5
Монтана	1	3	0	5	1	0
Пазарджик	34	71	109	84	30	4
Перник	0	0	1	1	0	0
Плевен	11	54	63	49	25	1
Пловдив	33	101	102	74	42	6
Разград	1	3	1	1	1	0
Русе	34	90	127	94	57	7
Силистра	8	16	17	18	18	0
Сливен	7	32	32	39	31	1
София-град	29	81	103	97	41	5
София-област	9	21	31	28	15	5
Стара Загора	4	34	53	50	37	9
Търговище	22	70	66	58	14	2
Хасково	7	14	24	14	11	2
Шумен	8	29	35	40	8	1
Ямбол	5	27	34	24	15	2

**Приложение 8.22. Разпределение на заетите в подсектор 1012 „Производство и преработка на месо от домашни птици“ по региони и възрастова структура към 12.2012 г.**

Област	Възраст					
	15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.
Бургас	3	15	33	19	12	1
Варна	13	61	136	129	76	11
Велико Търново	30	97	160	107	87	17
Видин	2	8	16	3	3	1
Враца	2	11	19	10	4	
Габрово	15	28	41	22	30	1
Добрич	0	1	5	8	3	3
Ловеч	15	31	39	36	23	4
Монтана	1	7	5	4	4	0
Пазарджик	0	2	1	1	2	0
Перник	3	27	24	12	6	2
Плевен	1	1	0	0	2	0
Пловдив	40	122	115	106	62	3
Разград	74	204	258	141	51	2



Сливен	4	10	18	20	7	1
София-град	97	216	278	228	166	31
София-област	9	56	66	44	41	26
Стара Загора	81	195	179	127	92	19
Хасково	2	18	25	21	10	1
Шумен	0	3	3	1	0	0
Ямбол	20	31	57	57	31	2

**Приложение 8.23. Разпределение на зетите в подсектор 1012 „Производство и преработка на месо от домашни птици“ по региони и възрастова структура към 12.2011 г.**

Област	Възраст					
	15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.
Благоевград	0	5	6	0	0	0
Бургас	5	21	39	25	13	0
Варна	20	82	151	129	81	7
Велико Търново	38	125	149	95	83	17
Враца	1	15	17	11	2	0
Габрово	20	47	53	37	39	1
Добрич	0	0	8	5	4	0
Ловеч	15	42	40	24	25	3
Монтана	35	74	115	107	105	12
Пазарджик	59	132	121	70	72	9
Перник	8	26	27	19	3	2
Плевен	2	2	2	3	11	2
Пловдив	53	123	145	119	58	2
Разград	79	200	252	125	52	0
Сливен	4	16	16	26	10	1
София-град	80	195	217	201	131	18
София-област	13	67	82	60	45	20
Стара Загора	32	60	71	73	38	12
Хасково	1	9	15	16	2	2
Ямбол	12	47	51	58	27	3

**Приложение 8.24. Разпределение на зетите в подсектор 1013 „Производство на месни продукти, без готови ястия“ по региони и възрастова структура към 12.2012 г.**

Област	Възраст					
	15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.
Благоевград	32	174	164	127	64	6
Бургас	1	14	13	27	10	0
Варна	2	11	25	5	4	2
Велико Търново	49	150	160	145	85	6
Видин	9	21	36	21	15	3
Враца	4	21	24	30	15	0
Габрово	3	15	28	19	16	4
Добрич	0	7	23	18	8	2
Кърджали	19	42	33	25	9	3
Кюстендил	2	5	3	1	7	1
Ловеч	25	163	189	154	99	8
Монтана	10	56	73	70	46	5

Пазарджик	24	53	56	66	34	4
Перник	20	134	150	111	52	14
Плевен	3	12	22	16	17	3
Пловдив	174	594	547	400	214	19
Русе	8	65	86	95	64	5
Силистра	4	18	24	28	13	3
Сливен	5	25	40	43	26	7
София-град	33	165	220	149	82	10
София-област	18	84	84	55	24	0
Стара Загора	13	97	115	66	26	3
Търговище	0	0	0	0	1	0
Хасково	24	123	141	109	66	5
Шумен	15	69	91	84	33	2
Ямбол	0	19	24	10	13	3

**Приложение 8.25. Разпределение на зетите в подсектор 1013 „Производство на месни продукти, без готови ястия” по региони и възрастова структура към 12.2011 г.**

Област	Възраст					
	15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.
Благоевград	43	195	155	125	53	8
Бургас	2	12	14	17	5	0
Варна	5	37	63	17	17	7
Велико Търново	56	156	165	147	84	5
Видин	14	21	46	21	18	1
Враца	2	5	6	3	3	0
Габрово	4	19	25	20	16	5
Добрич	2	11	32	34	10	2
Кърджали	11	33	27	20	7	2
Кюстендил	1	4	4	5	9	1
Ловеч	51	183	220	163	106	4
Монтана	12	74	89	87	52	5
Пазарджик	23	45	57	69	32	3
Перник	22	146	142	119	40	12
Плевен	10	33	48	41	18	6
Пловдив	203	618	564	502	265	25
Разград	0	2	0	0	0	0
Русе	9	57	86	81	55	2
Силистра	1	12	15	21	4	0
Сливен	10	36	44	41	23	5
София-град	49	230	320	166	93	12
София-област	20	68	67	27	15	1
Стара Загора	17	121	121	62	22	4
Търговище	1	7	7	2	0	0
Хасково	26	131	119	110	52	4
Шумен	10	51	74	48	34	4
Ямбол	1	21	23	14	9	3

### Приложение 8.26. Разпределение по региони съгласно НКПД на 6 професии в сектор „Месопреработване“

Област	НКПД на осигурения /по трудов договор/					
	21416004 Инженер-технолог, опаковане на продукция	21496025 Инженер-технолог, хранително-вкусова промишленост	43212002 Експедитор, стоки и товари	43212015 Снабдител доставчик	43212021 Началник склад	44162002 Служител, човешки ресурси
Благоевград	0	9	29	92	182	65
Бургас	0	34	94	204	398	86
Варна	0	10	183	299	499	123
Велико Търново	1	19	40	110	248	71
Видин	1	2	1	24	31	15
Враца	0	6	14	88	117	53
Габрово	0	4	21	116	155	38
Кърджали	0	4	5	35	67	30
Кюстендил	0	4	16	33	65	20
Ловеч	0	3	22	49	85	19
Монтана	0	2	2	39	60	18
Пазарджик	0	9	33	141	170	54
Перник	0	2	58	51	67	20
Плевен	0	2	15	73	152	37
Пловдив	2	90	205	464	903	179
Разград	0	5	9	29	92	27
Русе	0	8	32	89	215	61
Силистра	0	4	5	33	40	23
Сливен	0	4	23	28	114	24
Смолян	1	0	12	25	61	19
София-град	2	110	584	1194	2730	450
София-област	1	7	61	81	193	49
Стара Загора	1	18	61	113	477	88
Добрич	0	2	20	65	115	25
Търговище	1	7	8	28	82	24
Хасково	0	20	52	64	140	44
Шумен	0	7	38	42	110	41
Ямбол	0	3	13	28	85	26
<b>Общо</b>	<b>10</b>	<b>395</b>	<b>1 656</b>	<b>3 637</b>	<b>7 653</b>	<b>1 729</b>

**Таблица 8.27. Разпределение съгласно Регистъра на трудовите договори за действащите към 12.2012 г.**

Код НКПД	1*	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
75111003	Работник, цех за опушване	0	2	0	0	0	1	0	1	0	0	2	0	0	0	6	0	1	2	2	0	4	9	0	0	0	1	0	0	31
75111004	Работник, кланица	1	0	10	23	0	0	32	10	0	106	0	5	0	0	61	51	1	3	0	0	438	5	101	6	9	1	0	31	894
75111005	Работник, Мариноване	3	1	4	0	2	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	9	0	0	0	0	14	1	3	0	0	2	0	0	41
75111006	Работник, обезкостяване	9	3	2	22	10	7	21	13	0	6	1	4	0	1	65	0	38	5	5	0	42	12	8	0	15	24	0	5	318
75111007	Работник, обработка на вътрешности	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	11	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	16
75111008	Работник, одиране на кожи	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	5
75111009	Работник, почистване на вътрешности	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	7
75111010	Работник, почистване на месо/риба/птици	0	33	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	0	1	0	6	0	0	30	0	0	0	0	1	8	0	98
75111011	Работник, правене на колбаси	19	1	2	22	0	10	7	22	4	64	5	13	2	2	62	0	30	3	3	0	29	1	18	2	3	17	3	0	344
75111013	Работник, формоване на хранителни продукти	2	4	29	3	0	6	6	8	0	7	0	0	1	0	48	20	0	0	1	1	10	3	52	0	3	8	0	1	213
75111014	Работник, разпоредител на междинни продукти	0	0	0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	8	9	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	35
75111015	Разфасовач	9	3	9	3	0	0	1	0	0	0	4	0	0	1	6	139	7	0	1	1	23	3	2	0	0	0	0	3	215
75111017	Стифьор	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	11
75111019	Транжор	10	38	51	19	1	0	15	17	2	3	4	8	15	19	60	0	26	6	3	5	290	6	19	4	3	2	2	2	630
75112022	Категоризатор, животни	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
75112023	Колач, животни	3	0	4	5	0	1	0	7	0	3	0	4	0	7	5	2	7	11	1	0	11	1	2	1	15	1	0	3	94
75112024	Мелач, суровини и полуфабрикати	2	0	3	3	0	0	6	1	1	3	2	0	0	3	21	0	2	0	0	0	3	2	12	7	1	5	5	1	83
75112025	Опушвач	0	1	1	3	2	1	0	0	0	0	0	8	0	2	0	2	0	0	0	0	14	0	6	0	0	1	0	0	41
81601084	Работник нераздробени меса	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25	0	0	0	0	0	0	0	26
81601085	Работник пълнене на колбаси	0	0	5	4	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	22
81601086	Работник шунки и деликатеси	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1



### Приложение 8.28. Ключови длъжности за сектор „Месопреработване“

1. Код по НКПД 3122 6001	Наименование на длъжността: Началник смяна
	Синонимни наименования на длъжността: Началник производство, Технолог – началник смяна
Категория на труд	Трета
Образование	Минимално образователно и квалификационно ниво 5 – образователно-квалификационна степен „Специалист” от професионална гимназия по хранително-вкусови технологии или ЦПО; препоръчително образователно и квалификационно ниво 6 – дипломиран „бакалавър”. Квалификацията се придобива най-вече от Университет по хранителни технологии (УХТ) - гр. Пловдив, Лесотехнически Университет – гр. София, Тракийски университет – гр. Стара Загора, Ветеринарен факултет
Код по ПОО	Няма
2. Код по НКПД 7511 1011	Наименование на длъжността: Работник, правене на колбаси – Пълнач
	Синонимни наименования на длъжността: Оператор на пълначна машина
Категория на труд	Трета
Образование	Минимално образователно и квалификационно ниво 1 - първа степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище завършен VI клас от професионална гимназия, професионален колеж или ЦПО
Код по ПОО	Няма
3. Код по НКПД 8160 2007	Наименование на длъжността: Машинен оператор, месни продукти - Оператор на пароварилна камера
	Синонимни наименования на длъжността: няма
Категория на труд	Трета
Образование	Минимално образователно и квалификационно ниво 2 - втора степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище завършен X клас; препоръчително образователно и квалификационно ниво 3 или 4 - минимално образователно равнище средно образование или придобито право за явяване на държавни зрелостни изпити за завършване на средно образование от професионална гимназия, професионален колеж или ЦПО
Код по ПОО	Няма
4. Код по НКПД 8160 2007	Наименование на длъжността: Машинен оператор, месни продукти - Оператор на кутер машина
	Синонимни наименования на длъжността: Кутерист
Категория на труд	Трета
Образование	Минимално образователно и квалификационно ниво 2 - втора степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище завършен X клас; препоръчително образователно и квалификационно ниво 3 или 4 - минимално образователно равнище средно образование или придобито право за явяване на държавни зрелостни изпити за завършване на средно образование от професионална гимназия, професионален колеж или ЦПО
Код по ПОО	Няма
5. Код по НКПД 8160 2007	Наименование на длъжността: Машинен оператор, месни продукти -вакуум тумблер
	Синонимни наименования на длъжността: няма
Категория на труд	Трета
Образование	Минимално образователно и квалификационно ниво 2 - втора степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище завършен X клас от професионална гимназия, професионален колеж или ЦПО
Код по ПОО	Няма
6. Код по НКПД 8160 2008	Наименование на длъжността: Машинен оператор, обработване на месо/риба - Оператор на заготовка
	Синонимни наименования на длъжността: Бъркач
Категория на труд	Трета
Образование	Минимално образователно и квалификационно ниво 1 - първа степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище завършен

	VI клас от професионална гимназия, професионален колеж или ЦПО
Код по ПОО	Няма
7. Код по НКПД 4321 2002	Наименование на длъжността: Експедитор, стоки и товари – оператор Пласмент
	Синонимни наименования на длъжността: Специалист Пласмент
Категория на труд	Трета
Образование	Минимално образователно и квалификационно ниво 4 - четвърта степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище средно образование от професионална гимназия, професионален колеж или ЦПО
Код по ПОО	Няма
8. Код по НКПД 2149 6040	Наименование на длъжността: Специалист Качество
	Синонимни наименования на длъжността: Отговорник ДПП, Отговорник Качество
Категория на труд	Трета
Образование	Образователно и квалификационно ниво 6 / 7 - образователно-квалификационна степен “бакалавър” / “магистър” . Квалификацията се придобива най-вече в Университет по хранителни технологии (УХТ) - гр. Пловдив, Лесотехнически Университет – гр. София, Тракийски университет – гр. Стара Загора, Ветеринарен факултет или професионална квалификация от ЦПО
Код по ПОО	Няма
9. Код по НКПД 2149 6025	Наименование на длъжността: Инженер-технолог, хранително-вкусова промишленост
	Синонимни наименования на длъжността: няма
Категория на труд	Трета
Образование	Минимално образователно и квалификационно ниво 6 - образователно-квалификационна степен “бакалавър”; препоръчително Образователно и квалификационно ниво 7 - образователно-квалификационна степен “магистър” от Университет по хранителни технологии (УХТ) - гр. Пловдив или професионална квалификация от ЦПО
Код по ПОО	Няма
10. Код по НКПД 7511 1019	Наименование на длъжността: Транжор
	Синонимни наименования на длъжността: Обезкоствач
Категория на труд	Трета
Образование	Минимално образователно и квалификационно ниво 1 - първа степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище завършен VI клас от професионална гимназия, професионален колеж или ЦПО
Код по ПОО	Няма
11. Код по НКПД 8183 2005	Наименование на длъжността: Машинен оператор, опаковане/увиване - Оператор опаковъчни машини
	Синонимни наименования на длъжността:
Категория на труд	Трета
Образование	Минимално образователно и квалификационно ниво 2 - втора степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище завършен X клас от професионална гимназия или професионален колеж гимназия, професионален колеж или ЦПО
Код по ПОО	Няма
12. Код по НКПД 7511 2023	Наименование на длъжността: Колач
	Синонимни наименования на длъжността: няма
Категория на труд	Трета
Образование	Минимално образователно и квалификационно ниво 1 - първа степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище завършен VI клас от професионална гимназия, професионален колеж или ЦПО
Код по ПОО	Няма

## Профили на ключовите позиции:

### 1. Началник смяна

Идентификатори на длъжността	Сектор „Месопреработване“	Код на длъжността по НКПД 3122 6001
	Наименование на длъжността Началник смяна Синонимни наименования на длъжността Началник производство (МСП), Технолог – началник смяна	
Описание на длъжността	Цел, задачи, условия на труд, изисквания, знания, умения	
Цел на длъжността	Осъществява контрол над производствените процеси в повереното му звено. Осигурява стриктно прилагане на стандарти по качество и безопасност на храните и безопасност на труда.	
Основни задачи и отговорности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Отговаря за организацията и контрола на операциите в производството;</li> <li>• Отговаря за извършването и отчитането на процесите по качество и безопасност на храните и прилагането на ДПП;</li> <li>• Отговаря за контрола върху качеството на суровините и спомагателните материали и правилното им съхранение;</li> <li>• Проследява ежедневното изпълнение на системите за качество, хигиенните изисквания, техническа безопасност, охрана на труда, противопожарна охрана, правилника за вътрешния трудов ред и др. и правилното попълване и предвижване на прилежащите към тях документи;</li> <li>• Контролира технологичния процес и всички съставки и материали, които се влагат в производството;</li> <li>• Контролира правилната експлоатация на машините и съоръженията и изпълнението на периодичен контрол;</li> <li>• Контролира качествено изпълнение на технологичните операции;</li> <li>• Разработва системи за контрол и мониторинг и ги актуализира своевременно;</li> <li>• Отговаря за качествения подбор, оценка и развитието на компетенциите на производствения персонал.</li> </ul>	
Условия на труд (работна среда)	Типично работно място, особености на средата, опасни условия, седящ/активно движение, оборудване, др. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Производство;</li> <li>• Санитарно-хигиенни изисквания на компанията, изисквания за безопасност и здраве на храните и др.;</li> <li>• Седящ/активно движение.</li> </ul>	
МОД	394 лв. за 2011 г.	
Образование	Минимално образователно и квалификационно ниво 5 – образователно-квалификационна степен „Специалист” от професионална гимназия по хранително-вкусови технологии или ЦПО; препоръчително образователно и квалификационно ниво 6 – дипломиран „бакалавър”. Квалификацията се придобива най-вече от Университет хранителни технологии (УХТ) - гр. Пловдив, Лесотехнически Университет – гр. София, Тракийски университет – гр. Стара Загора, Ветеринарен факултет.	
Професионален опит	2 г. в производство със сходна дейност, мин 1 г. мениджърски опит. Доказателства за професионален опит: Трудова книжка; Сертификати и препоръки за заемане на релевантна позиция; Граждански договор.	



Знания	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Да познава в детайли технологията на производство на всички асортименти;</li> <li>• Да е запознат с нормативните документи за провеждане на самоконтрол в предприятието и системата за безопасност на храните;</li> <li>• Да познава HACCP системата и плановете на предприятието;</li> <li>• Да е запознат с основните характеристики на производствените мощности в предприятието;</li> <li>• Да познава основните процеси по наемане и освобождаване на персонал, както и основните положения в КТ;</li> <li>• Да познава нормативните актове и документи в областта на месопреработването.</li> </ul>
Умения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умения за управление на хора;</li> <li>• Умения за управление на процеси;</li> <li>• Умения за планиране и организиране на производство;</li> <li>• Умения за взимане на решения;</li> <li>• Умения за работа с компютър – офис-пакет, специфичен софтуер;</li> </ul>
Сертификати	Няма задължителни
<b>Компетентностен профил</b>	
Компетенции:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• K1: Етичност и лоялност</li> <li>• K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати</li> <li>• K3: Комуникационни умения</li> <li>• K4: Непрекъснатата иновация и подобрене</li> <li>• K5: Организационни умения</li> <li>• K6: Работа в екип</li> <li>• K7: Умения за взимане на решения и решаване на проблеми</li> <li>• K8: Умения за работа под напрежение</li> <li>• K11: Умения за работа със специфични за сектора стандарти и изисквания</li> <li>• K12: Познаване на продуктите и технологичния процес</li> <li>• K13: Умения за работа със специфично производствено оборудване</li> <li>• K14: Умения за управление на хора</li> <li>• K15: Умения за управление на процеси и бизнес ориентация</li> </ul>

## 2. Работник правене на колбаси – Пълнач

Идентификатори на длъжността	Сектор „Месопреработване“	Код на длъжността по НКПД 7511 1011
	Наименование на длъжността : Работник, правене на колбаси – Пълнач	
	Синонимни наименования на длъжността - Оператор на пълначна машина	
Описание на длъжността	Цел, задачи, условия на труд, изисквания, знания, умения	
Цел на длъжността	Зарежда пълначната машина със сместа за влагане подготвена от волф-машината, както и с необходимите естествени или изкуствени обвивки.	
Основни задачи и отговорности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Зарежда пълначната машина със сместа подготвена от волф-машината;</li> <li>• Зарежда машината със съответната естествена или изкуствена обвивка;</li> <li>• Пълни и връзва готовата продукция;</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подготвя и подрежда готовата продукция за последваща обработка;</li> <li>• Спазва стриктно съответните хигиенни изисквания;</li> <li>• Отговаря за коректното използване на машините, с които работи, както и за поддържането им в изправно състояние;</li> <li>• Спазва правилата за поддържане на здравословни и безопасни условия на труд.</li> </ul>
Условия на труд (работна среда)	Типично работно място, особености на средата, опасни условия, седящ/активно движение, оборудване, др. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Производство</li> <li>• Санитарно-хигиенни изисквания на компанията, изисквания за безопасност и здраве на храните и др.</li> <li>• Правостоящ/активно движение</li> <li>• Работа на пълначна машина</li> </ul>
МОД	374 лв. за 2011 г.
Образование	Минимално образователно и квалификационно ниво 1 - първа степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище завършен VI клас от професионална гимназия, професионален колеж или ЦПО
Професионален опит	Мин. 2 месеца Доказателства за професионален опит: Сертификати за вътрешно-фирмени обучения с практическа насоченост; Сертификати за обучения от ЦПО; Трудова книжка; Удостоверение за проведен стаж; Диплома от професионална гимназия, удостоверяваща практически опит; Граждански договор.
Знания	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Има познания за видовете обвивки и консуматииви;</li> <li>• Познава технологичните изисквания за работа с машините за пълнене;</li> <li>• Познава инструкциите за хигиена за своето работно място;</li> </ul>
Умения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умения за работа с пълначна машина като спазва технологичните изисквания за пълнене на колбасите;</li> <li>• Притежава добре развита фина моторика и сърчност;</li> <li>• Може да почиства и измива оборудването и умее да работи с почистващи и дезинфекциращи препарати.</li> </ul>
Сертификати	Няма задължителни
<b>Компетентностен профил</b>	
Компетенции:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• K1: Етичност и лоялност</li> <li>• K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати</li> <li>• K3: Комуникационни умения</li> <li>• K4: Непрекъснатата иновация и подобрене</li> <li>• K6: Работа в екип</li> <li>• K11: Умения за работа със специфични за сектора стандарти и изисквания</li> <li>• K12: Познаване на продуктите и технологичния процес</li> <li>• K13: Умения за работа със специфично производствено оборудване</li> </ul>

### 3. Машинен оператор, месни продукти – Оператор пароварилна камера

Идентификатори на длъжността	Сектор „Месопреработване“	Код на длъжността по НКПД 8160 2007
	Наименование на длъжността: Машинен оператор, месни продукти -	

	Оператор на пароварилна камера
	Синонимни наименования на длъжността - няма
Описание на длъжността	Цел, задачи, условия на труд, изисквания, знания, умения
Цел на длъжността	Да зарежда пароварилната камера и да следи за правилното изпълнение за зададените програми. Да изважда стивите с продукцията от пароварилната камера и ги подготвя за следващо ниво на обработка.
Основни задачи и отговорности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Зарежда пароварилната камера с продукцията от пълначната машина;</li> <li>• Следи за правилното изпълнение на зададената програма на пароварилната камера;</li> <li>• Следи за приключване на термичния процес и нивото на температурата в центъра на продукта;</li> <li>• Спазва спецификите, свързани с технологичния процес и стандартите за качество;</li> <li>• Следи за качеството на термична обработка на произведени продукт;</li> <li>• Спазва необходимите хигиенни изисквания.</li> </ul>
Условия на труд (работна среда)	<p>Типично работно място, особености на средата, опасни условия, седящ/активно движение, оборудване, др.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Производство</li> <li>• Санитарно-хигиенни изисквания на компанията, изисквания за безопасност и здраве на храните и др.</li> <li>• Правостоящ/активно движение</li> <li>• Работа с пароварилна камера.</li> </ul>
МОД	394 лв. за 2011 г.
Образование	Минимално образователно и квалификационно ниво 2 - втора степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище завършен X клас; препоръчително образователно и квалификационно ниво 3 или 4 - минимално образователно равнище средно образование или придобито право за явяване на държавни зрелостни изпити за завършване на средно образование от професионална гимназия, професионален колеж или ЦПО
Професионален опит	<p>Мин. 4 месеца</p> <p>Доказателства за професионален опит: Сертификати за вътрешно - фирмени обучения с практическа насоченост; Сертификати за обучения от ЦПО; Трудова книжка; Удостоверение за проведен стаж; Диплома от професионална гимназия, удостоверяваща практически опит; Граждански договор.</p>
Знания	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Познания за термичната технология на произвежданите продукти;</li> <li>• Познава устройството и изискванията за правилна експлоатация на оборудването, с което работи;</li> <li>• Познава изискванията и стандартите за качество;</li> <li>• Познава хигиенните норми;</li> </ul>
Умения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умее стриктно да спазва термичните режими за производство на продуктите;</li> <li>• Умение за правилна преценка на готовата продукция съобразно технологичните процеси и изисквания;</li> <li>• Умения за коректна експлоатация на пароварилното оборудване,</li> </ul>

	с което работи;
Сертификати	Няма задължителни
<b>Компетентностен профил</b>	
Компетенции:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• K1: Етичност и лоялност</li> <li>• K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати</li> <li>• K3: Комуникационни умения</li> <li>• K4: Непрекъснатата иновация и подобрене</li> <li>• K6: Работа в екип</li> <li>• K11: Умения за работа със специфични за сектора стандарти и изисквания</li> <li>• K12: Познаване на продуктите и технологичния процес</li> <li>• K13: Умения за работа със специфично производствено оборудване</li> </ul>

#### 4. Машинен оператор, месни продукти – Оператор на кутер машина

Идентификатори на длъжността	Сектор „Месопреработване“	Код на длъжността по НКПД 8160 2007
	Наименование на длъжността Кутерист	
	Синонимни наименования на длъжността - няма	
Описание на длъжността	Цел, задачи, условия на труд, изисквания, знания, умения	
Цел на длъжността	Да осъществява контрол и мониторинг над подготвените за влагане меса, подготвя пълнежната маса за производствените асортименти. Гарантира правилното изпълнение на технологичния процес и компетентното използване на оборудването.	
Основни задачи и отговорности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Извършва сортирането на месата по технологични инструкции и поставя качествено месо в кутера;</li> <li>• Дозира и оразмерява необходимите суровини и консумативи, според произвеждания асортимент;</li> <li>• Подбира подходящ технологичен режим на машината;</li> <li>• Кутира суровината според изискванията за произвеждания асортимент;</li> <li>• Следва съответната рецептура и влага необходимите подправки;</li> <li>• Следи работата на машината по отношение на температурен режим и скорост;</li> <li>• Отговаря за правилната експлоатация и коректното почистване на машината;</li> <li>• Спазва правилата за техническа безопасност, правилника за вътрешния трудов ред, охрана на труда, противопожарна безопасност и други стандарти, ако има такива.</li> </ul>	
Условия на труд (работна среда)	Типично работно място, особености на средата, опасни условия, седящ/активно движение, оборудване, др. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Производство;</li> <li>• Санитарно-хигиенни изисквания на компанията, изисквания за безопасност и здраве на храните и др.;</li> <li>• Правостоящ/активно движение;</li> <li>• Работа на кутер машина.</li> </ul>	
МОД	394 лв. за 2011 г.	
Образование	Минимално образователно и квалификационно ниво 2 - втора степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище завършен X клас; препоръчително образователно и	

	квалификационно ниво 3 или 4 - минимално образователно равнище средно образование или придобито право за явяване на държавни зрелостни изпити за завършване на средно образование от професионална гимназия, професионален колеж или ЦПО.
Професионален опит	Мин. 6 месеца Доказателства за професионален опит: Сертификати за вътрешно-фирмени обучения с практическа насоченост; Трудова книжка; Граждански договор.
Знания	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Познаване на технологията за производство на асортиментите;</li> <li>• Познаване на видовете и характеристиките на месото;</li> <li>• Познаване на специфичните производствени рецептури;</li> <li>• Познаване на инструкциите за работа с кутер машината;</li> <li>• Познаване на законовите изисквания, стандартите и ДПП в работа.</li> </ul>
Умения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умение за сортиране на месото: преглежда подготвените за влагане меса; следи качеството, сортира месото и поставя годното в кутера.</li> <li>• Умение за подготвяне на пълнежна маса: претегля точно необходимите суровини и консумативи; избира технологичния режим на машината; кутира суровината според установените изисквания и постига търсената консистенция.</li> <li>• Умение за работа с кутер-машина: проследява температурата, скоростта и режима на работа на машината; познава и прилага инструкциите за работа.</li> </ul>
Сертификати	Няма задължителни
<b>Компетентностен профил</b>	
Компетенции:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• K1: Етичност и лоялност</li> <li>• K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати</li> <li>• K3: Комуникационни умения</li> <li>• K4: Непрекъсната иновация и подобрене</li> <li>• K6: Работа в екип</li> <li>• K11: Умения за работа със специфични за сектора стандарти и изисквания</li> <li>• K12: Познаване на продуктите и технологичния процес</li> <li>• K13: Умения за работа със специфично производствено оборудване</li> </ul>

#### 5. Машинен оператор, месни продукти – Оператор вакуум тумблер

Идентификатори на длъжността	Сектор „Месопреработване“	Код на длъжността по НКПД 8160 2007
	Наименование на длъжността Машинен оператор, месни продукти - вакуум тумблер	
	Синонимни наименования на длъжността - няма	
Описание на длъжността	Цел, задачи, условия на труд, изисквания, знания, умения	
Цел на длъжността	Да извършва операцията тумблиране на месни суровини като съблюдава съответната технологична инструкция.	
Основни задачи и отговорности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Тумблиране на месни суровини;</li> <li>• Подреждане на суровината в хладилници;</li> <li>• Спазване на инструкциите за правилна експлоатация на машините;</li> <li>• Спазване на инструкциите за почистване и дезинфектиране на</li> </ul>	

	<p>оборудването;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Отговаря за качеството на суровината и на крайните продукти;</li> </ul>
Условия на труд (работна среда)	<p>Типично работно място, особености на средата, опасни условия, седящ/активно движение, оборудване, др.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Производство;</li> <li>• Санитарно-хигиенни изисквания на компанията, изисквания за безопасност и здраве на храните и др.;</li> <li>• Правостоящ/активно движение;</li> <li>• Работа на тумблер.</li> </ul>
МОД	394 лв. за 2011 г.
Образование	Минимално образователно и квалификационно ниво 1 - първа степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище завършен VI клас от професионална гимназия, професионален колеж или ЦПО.
Професионален опит	<p>Мин. 3 месеца</p> <p>Доказателства за професионален опит: Сертификати за вътрешно - фирмени обучения с практическа насоченост; Сертификати за обучения от ЦПО; Трудова книжка; Удостоверение за проведен стаж; Диплома от професионална гимназия, удостоверяваща практически опит; Граждански договор.</p>
Знания	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Познава спецификите в технологията на производство на произвежданите продукти;</li> <li>• Познава устройството и действието на оборудването, с което работи;</li> <li>• Познава рецептурите;</li> <li>• Познава видовете и характеристиките на месото;</li> <li>• Познаване на законовите изисквания, съответните стандарти и ДПП в работа.</li> </ul>
Умения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умения за работа с тумблер, спазване по рецептурите;</li> </ul>
Сертификати	Няма задължителни
<b>Компетентностен профил</b>	
Компетенции:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• K1: Етичност и лоялност</li> <li>• K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати</li> <li>• K3: Комуникационни умения</li> <li>• K4: Непрекъсната иновация и подобрене</li> <li>• K5: Работа в екип</li> <li>• K11: Умения за работа със специфични за сектора стандарти и изисквания</li> <li>• K12: Познаване на продуктите и технологичния процес</li> <li>• K13: Умения за работа със специфично производствено оборудване</li> </ul>

#### 6. Машинен оператор, обработване на месо/риба – Оператор заготовка

Идентификатори на длъжността	Сектор „Месопреработване“	Код на длъжността по НКПД 8160 2008
	Наименование на длъжността Машинен оператор, обработване на месо/риба - Оператор на заготовка	
	Синонимни наименования на длъжността – Бъркач, Волфист	
Описание на длъжността	Цел, задачи, условия на труд, изисквания, знания, умения	
Цел на длъжността	Да гилотинира и волфира месни суровини като съблюдава съответната	

	рецептура.
Основни задачи и отговорности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Гилотиниране на месни суровини;</li> <li>• Волфиране на месни суровини;</li> <li>• Подреждане на суровината в хладилници;</li> <li>• Спазване на инструкциите за правилна експлоатация на машините;</li> <li>• Спазване на инструкциите за почистване и дезинфектиране на оборудването;</li> <li>• Отговаря за качеството на суровината и на крайните продукти;</li> </ul>
Условия на труд (работна среда)	<p>Типично работно място, особености на средата, опасни условия, седящ/активно движение, оборудване, др</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Производство;</li> <li>• Санитарно-хигиенни изисквания на компанията, изисквания за безопасност и здраве на храните и др.;</li> <li>• Правостоящ/активно движение;</li> <li>• Работа на волф-машина.</li> </ul>
МОД	394 лв. за 2011 г.
Образование	Минимално образователно и квалификационно ниво 1 - първа степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище завършен VI клас от професионална гимназия, професионален колеж или ЦПО.
Професионален опит	<p>Мин. 3 месец</p> <p>Доказателства за професионален опит: Сертификати за вътрешно - фирмени обучения с практическа насоченост; Сертификати за обучения от ЦПО; Трудова книжка; Удостоверение за проведен стаж; Диплома от професионална гимназия, удостоверяваща практически опит; Граждански договор.</p>
Знания	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Познава спецификите в технологията на производство на произвежданите продукти;</li> <li>• Познава устройството и действието на оборудването, с което работи;</li> <li>• Познава рецептурите;</li> <li>• Познава видовете и характеристиките на месото;</li> <li>• Познаване на законовите изисквания, съответните стандарти и ДПП в работа.</li> </ul>
Умения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умения за работа с волф-машина – гилотиниране, волфиране, спазване по рецептури;</li> </ul>
Сертификати	Няма задължителни
<b>Компетентностен профил</b>	
Компетенции:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• K1: Етичност и лоялност</li> <li>• K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати</li> <li>• K3: Комуникационни умения</li> <li>• K4: Непрекъсната иновация и подобрене</li> <li>• K5: Работа в екип</li> <li>• K11: Умения за работа със специфични за сектора стандарти и изисквания</li> <li>• K12: Познаване на продуктите и технологичния процес</li> <li>• K13: Умения за работа със специфично производствено оборудване</li> </ul>

## 7. Експедитор, стоки и товари – оператор Пласмент

Идентификатори на длъжността.	Сектор „Месопреработване“	Код на длъжността по НКПД 4321 2002
	Наименование на длъжността оператор Пласмент	
	Синонимни наименования на длъжността Експедитор стоки, Началник склад Готова продукция	
Описание на длъжността	Цел, задачи, условия на труд, изисквания, знания, умения	
Цел на длъжността	Осигуряване на своевременен, качествен и ефективен процес на експедиране на готовата продукция.	
Основни задачи и отговорности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Приема готовата продукция и проследява подреждането на стоките в склада;</li> <li>• Контролира качеството, количеството и окомплектоването на приеманите суровини и продукти;</li> <li>• Проследява сроковете на годност и отговаря за правилното съхранение на готовата продукция;</li> <li>• При възникнали проблеми и промени в продукцията, уведомява отговорните лица;</li> <li>• Организира своевременното и ефективно експедиране на стоките, следвайки планираните заявки;</li> <li>• Отговаря за правилното попълване и оформяне на документите, които са прилежащи към приемането и експедирането на стоки;</li> <li>• Проследява товаро- разтоварните дейности;</li> <li>• Приема рекламации от клиенти и ги насочва към отговорните лица.</li> </ul>	
Условия на труд (работна среда)	Типично работно място, особености на средата, опасни условия, седящ/активно движение, оборудване, др. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Трета категория труд;</li> <li>• Санитарно-хигиенни изисквания на компанията, изисквания за безопасност и здраве на храните и др.;</li> <li>• Седящ/активно движение;</li> <li>• Работа на компютър.</li> </ul>	
МОД	353 лв. за 2011 г.	
Образование	Мин. образователно и квалификационно ниво 4 - четвърта степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище средно образование от професионална гимназия, професионален колеж или ЦПО	
Професионален опит	Мин. 3 месеца Доказателства за професионален опит: Сертификати за вътрешно - фирмени обучения с практическа насоченост; Сертификати за обучения от ЦПО; Трудова книжка; Удостоверение за проведен стаж; Диплома от професионална гимназия, удостоверяваща практически опит; Граждански договор.	
Знания	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Познания относно асортиментите, състава на продуктите и изискванията по отношение на съхранение;</li> <li>• Да познава основните документи за приемане и експедиция на стоки и изискванията за попълване;</li> <li>• Запознат е с основните правила за съхранение и експедиция – „първо вътре, първо вън” и др.;</li> </ul>	
Умения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умения за попълване на приемо-предавателни документи и за проследяване на технически детайли по документите;</li> <li>• Умения за работа с компютър – офис-пакет, специфично</li> </ul>	



	оборудване;
Сертификати	Няма задължителни
<b>Компетентностен профил</b>	
Компетенции:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• K1: Етичност и лоялност</li> <li>• K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати</li> <li>• K3: Комуникационни умения</li> <li>• K5: Организационни умения</li> <li>• K8: Умения за работа под напрежение</li> <li>• K12: Познаване на продуктите и на технологичния процес</li> </ul>

### 8. Специалист Качество

Идентификатори на длъжността.	Сектор „Месопреработване“	Код на длъжността по НКПД 2149 6040
	Наименование на длъжността Специалист Качество	
	Синонимни наименования на длъжността Отговорник ДПП, Отговорник Качество	
Описание на длъжността	Цел, задачи, условия на труд, изисквания, знания, умения	
Цел на длъжността	Да контролира стриктното изпълнение на програмите за собствен контрол, прилежащите документи и качеството на изходящата продукция.	
Основни задачи и отговорности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участва в разработването и актуализиране на програми за собствен контрол, съобразно нуждите;</li> <li>• Контролира стриктното изпълнението на програмите и процедурите за собствен контрол;</li> <li>• Контролира правилното и навременно попълване на контролните листове и дневници;</li> <li>• Осъществява анализ на потенциалните рискове и опасности и да осигурява контрол на критичните точки;</li> <li>• Участва в анализа на качеството на продукцията и предлага подходящи програми за собствен контрол на продукцията;</li> <li>• Да контролира адекватността на предприетите коригиращи действия при възникнали проблеми;</li> <li>• Да провежда обучения и инструктажи на работниците и отговорните лица за ДПП и хигиенни практики;</li> <li>• Осигурява необходимата техническа документация за проследяване на качеството и контрола;</li> </ul>	
Условия на труд (работна среда)	Типично работно място, особености на средата, опасни условия, седящ/активно движение, оборудване, др. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Трета категория труд;</li> <li>• Санитарно-хигиенни изисквания на компанията, изисквания за безопасност и здраве на храните и др.;</li> <li>• Седящ/активно движение;</li> <li>• Работа на компютър.</li> </ul>	
МОД	582 лв. за 2011 г.	
Образование	Образователно и квалификационно ниво 6 / 7 - образователно-квалификационна степен “бакалавър”/“магистър”. Квалификацията се придобива най-вече в Университет хранителни технологии (УХТ) - гр. Пловдив, Лесотехнически Университет – гр. София, Тракийски университет – гр. Стара Загора, Ветеринарен факултет или	

	професионална квалификация от ЦПО
Професионален опит	Мин. 1 г. опит на подобна позиция в производство Доказателства за професионален опит: Сертификати и препоръки за заемане на релевантна позиция; Трудова книжка; Граждански договор.
Знания	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Да е запознат с нормативните актове и стандарти за технологичните и качествени характеристики на производството;</li> <li>• Да е запознат с изискванията за охрана на труда и противопожарна безопасност;</li> <li>• Да е запознат с нормативните актове и стандарти в месната индустрия;</li> <li>• Да е запознат в детайлни с системите ДПП и НАССР;</li> <li>• Да има добра техническа подготовка и да познава производствения процес;</li> </ul>
Умения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умее да разработва и въвежда НАССР;</li> <li>• Умения за осъществяване на анализ на рисковете;</li> <li>• Умения за работа в компютър – офис-пакет, специфичен софтуер;</li> </ul>
Сертификати	Сертификат за успешно преминато обучение по Система за контрол и управление на качеството и безопасността на храните (ДПП, НАССР, други).
<b>Компетентностен профил</b>	
Компетенции:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• K1: Етичност и лоялност</li> <li>• K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати</li> <li>• K3: Комуникационни умения</li> <li>• K4: Непрекъсната иновация и подобрене</li> <li>• K5: Организационни умения</li> <li>• K6: Работа в екип</li> <li>• K7: Умения за взимане на решения и решаване на проблеми</li> <li>• K8: Умения за работа под напрежение</li> <li>• K11: Умения за работа със специфични за сектора стандарти и изисквания</li> <li>• K12: Познаване на продуктите и технологичния процес</li> </ul>

### 9. Инженер-технолог, хранително-вкусова промишленост

Идентификатори на длъжността.	Сектор „Месопреработване“	Код на длъжността по НКПД 2149 6025
	Наименование на длъжността Инженер-технолог, хранително-вкусова промишленост	
	Синонимни наименования на длъжността - няма	
Описание на длъжността	Цел, задачи, условия на труд, изисквания, знания, умения	
Цел на длъжността	Контролира и организира технологичния процес. Участва в разработването и внедряването на нови продукти.	
Основни задачи и отговорности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Контролира техническата и оперативна подготовка на работата в производството;</li> <li>• Съблюдава стриктното изпълнение на технологията на производство;</li> <li>• Проследява изпълнението на производствените задания в съответствие с производствените графици;</li> <li>• Осъществява контрол и анализ върху оперативните производствени и икономически резултати от работата на смяната;</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участва в разработването на производствени прототипи на нови продукти;</li> <li>• Участва в разработването и тестването на нови продукти;</li> <li>• Дава предложения за подобрения и иновации в продуктовата гама;</li> <li>• Осигурява гладко протичането на тестовото производство;</li> <li>• Разработва продуктови спецификации за нови продукти;</li> </ul>
Условия на труд (работна среда)	<p>Типично работно място, особености на средата, опасни условия, седящ/активно движение, оборудване, др.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Трета категория труд;</li> <li>• Санитарно-хигиенни изисквания на компанията, изисквания за безопасност и здраве на храните и др.;</li> <li>• Седящ/активно движение;</li> <li>• Работа на компютър.</li> </ul>
МОД	582 лв. за 2011 г.
Образование	Минимално образователно и квалификационно ниво 6 - образователно-квалификационна степен “бакалавър”; препоръчително Образователно и квалификационно ниво 7 - образователно-квалификационна степен “магистър” от Университет по хранителни технологии (УХТ) - гр. Пловдив или професионална квалификация от ЦПО
Професионален опит	<p>Мин. 2 год. опит на подобна позиция в производство</p> <p>Доказателства за професионален опит: Сертификати и препоръки за заемане на релевантна позиция; Трудова книжка; Граждански договор.</p>
Знания	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Познания относно стандартите за качество в хранително-вкусовата и месната индустрии;</li> <li>• Отлично познаване на технологичния процес в производството;</li> </ul>
Умения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умее да разработва и въвежда на нови продукти;</li> <li>• Умения за осъществяване на тестове и контрол при внедряването на нови продукти;</li> <li>• Умения за работа на компютър –офис-пакет, специфичен софтуер.</li> </ul>
Сертификати	Няма задължителни
<b>Компетентностен профил</b>	
Компетенции:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• K1: Етичност и лоялност</li> <li>• K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати</li> <li>• K3: Комуникационни умения</li> <li>• K4: Непрекъснатата иновация и подобрение</li> <li>• K5: Организационни умения</li> <li>• K6: Работа в екип</li> <li>• K7: Умения за взимане на решения и решаване на проблеми</li> <li>• K8: Умения за работа под напрежение</li> <li>• K11: Умения за работа със специфични за сектора стандарти и изисквания</li> <li>• K12: Познаване на продуктите и технологичния процес</li> <li>• K13: Умения за работа със специфично производствено оборудване</li> <li>• K15: Умения за управление на процеси и бизнес ориентация</li> </ul>

## 10. Транжор

Идентификатори на длъжността	Сектор „Месопреработване“	Код на длъжността по НКПД 7511 1019
	Наименование на длъжността Транжор	
	Синонимни наименования на длъжността - Обезкоствач	
Описание на длъжността	Цел, задачи, условия на труд, изисквания, знания, умения	
Цел на длъжността	Извършва обезкостяване и обезжиляване на необезкостеното месо. Разфасоване полученото месо на части и предаване за последваща обработка.	
Основни задачи и отговорности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Приема необезкостеното месо и го дефростира;</li> <li>• Обезкостява и обезжилява месото;</li> <li>• Разфасова полученото месо на части и ги предава за последваща обработка;</li> <li>• Следи за правилното съхранение на обезкостеното месо;</li> <li>• Спазва хигиенните изисквания;</li> <li>• Отговаря за правилната експлоатация на оборудването;</li> <li>• Изпълнява работата си в съответствие на стандартите за качество на крайните продукти;</li> </ul>	
Условия на труд (работна среда)	Типично работно място, особености на средата, опасни условия, седящ/активно движение, оборудване, др. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Производство;</li> <li>• Санитарно-хигиенни изисквания на компанията, изисквания за безопасност и здраве на храните и др.;</li> <li>• Правостоящ/активно движение;</li> <li>• Работа на оборудване за транжиране.</li> </ul>	
МОД	374 лв. за 2011 г.	
Образование	Минимално образователно и квалификационно ниво 1 - първа степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище завършен VI клас от професионална гимназия, професионален колеж или ЦПО	
Професионален опит	Мин. 6 месеца  Доказателства за професионален опит: Сертификати за вътрешно - фирмени обучения с практическа насоченост; Сертификати за обучения от ЦПО; Трудова книжка; Удостоверение за проведен стаж; Диплома от професионална гимназия, удостоверяваща практически опит; Граждански договор.	
Знания	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Познава характеристиките на видовете месо и структурата на различните мускулни групи;</li> <li>• Познава спецификите в технологията на производство на произвежданите продукти;</li> <li>• Познава устройството и действието на оборудването, с което работи;</li> <li>• Познаване на законовите изисквания, съответните стандарти и ДПП в работата.</li> </ul>	
Умения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умения за работа с оборудване за транжиране;</li> <li>• Умения за обезкостяване и обезжиляване на месото по начин, който осигурява качествена суровина за последващо производство на съответните артикули;</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Умения за разфасоване на месото;</li> </ul>
Сертификати	Няма задължителни
<b>Компетентностен профил</b>	
Компетенции:	<ul style="list-style-type: none"> <li>K1: Етичност и лоялност</li> <li>K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати</li> <li>K3: Комуникационни умения</li> <li>K4: Непрекъсната иновация и подобрене</li> <li>K5: Работа в екип</li> <li>K11: Умения за работа със специфични за сектора стандарти и изисквания</li> <li>K12: Познаване на продуктите и технологичния процес</li> <li>K13: Умения за работа със специфично производствено оборудване</li> </ul>

### 11. Машинен оператор, опаковане/увиване – Оператор опаковъчни машини

Идентификатори на длъжността/икули.	Сектор „Месопреработване“	Код на длъжността по НКПД 8183 2005
	Наименование на длъжността: Машинен оператор, опаковане/увиване - Оператор опаковъчни машини	
	Синонимни наименования на длъжността - няма	
Описание на длъжността	Цел, задачи, условия на труд, изисквания, знания, умения	
Цел на длъжността	Извършва опаковане на готовата продукция със съответната за компанията номенклатура от опаковки. Осигурява опаковане, което гарантира качеството на готовия продукт.	
Основни задачи и отговорности	<ul style="list-style-type: none"> <li>Опакова готовите продукти;</li> <li>Прилага контрол върху качеството на използваните опаковки;</li> <li>Проверява наличността на консумативите за опаковане – пакети, етикети, фолия, кашони и др.;</li> <li>Следи за правилното пакетиране на готовата продукция – надписи, етикетиране, цялост на опаковката и т.н.</li> <li>Проверява изправността на оборудването, с което работи;</li> <li>Следи за правилното поддръждане на готовите опаковани артикули;</li> <li>Попълва необходимата документация за дейността си – разписки за издадена готова продукция или други;</li> </ul>	
Условия на труд (работна среда)	Типично работно място, особености на средата, опасни условия, седящ/активно движение, оборудване, др. <ul style="list-style-type: none"> <li>Производство;</li> <li>Санитарно-хигиенни изисквания на компанията, изисквания за безопасност и здраве на храните и др.;</li> <li>Правостоящ/активно движение;</li> <li>Работа на опаковъчна машина.</li> </ul>	
МОД	394 лв. за 2011 г.	
Образование	Минимално образователно и квалификационно ниво 2 - втора степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище завършен X клас от професионална гимназия или професионален колеж гимназия, професионален колеж или ЦПО	
Професионален опит	Мин. 4 месеца  Доказателства за професионален опит: Сертификати за вътрешно -	

	фирмени обучения с практическа насоченост; Сертификати за обучения от ЦПО; Трудова книжка; Удостоверение за проведен стаж; Диплома от професионална гимназия, удостоверяваща практически опит; Граждански договор.
Знания	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Познава технологията за производството на съответните месни продукти;</li> <li>• Познава съответните стандарти за качество внедрени в компанията, изискванията на системите за безопасност на храните HACCP, ISO и IFS.</li> <li>• Познава устройството и принципа на работа на машините с които работи;</li> <li>• Познава изискванията за пакетиране на артикулите, с които работи;</li> </ul>
Умения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умения за работа с опаковъчна машина;</li> <li>• Умения за осъществяване на контрол върху качеството на опаковките;</li> </ul>
Сертификати	Няма задължителни
<b>Компетентностен профил</b>	
Компетенции:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• K1: Етичност и лоялност</li> <li>• K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати</li> <li>• K3: Комуникационни умения</li> <li>• K4: Непрекъсната иновация и подобрене</li> <li>• K5: Работа в екип</li> <li>• K11: Умения за работа със специфични за сектора стандарти и изисквания</li> <li>• K12: Познаване на продуктите и технологичния процес</li> <li>• K13: Умения за работа със специфично производствено оборудване</li> </ul>

## 12. Колач

Идентификатори на длъжността	Сектор „Месопреработване“	Код на длъжността по НКПД 7511 2023
	Наименование на длъжността Колач	
	Синонимни наименования на длъжността - няма	
Описание на длъжността	Цел, задачи, условия на труд, изисквания, знания, умения	
Цел на длъжността	Осъществява хуманен и качествен процес на зашеметяване, клане и обработка на животни.	
Основни задачи и отговорности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Спазва стриктно технологичния процес на производство;</li> <li>• Зашемята свинете и ЕРД, съгласно технологичния процес;</li> <li>• Извършва клането и обработката на животните, спазвайки хигиенните и технологични изисквания, изискванията на безопасен труд и хуманно отношения към животните и стандартите на работа.</li> </ul>	
Условия на труд (работна среда)	Типично работно място, особености на средата, опасни условия, седящ/активно движение, оборудване, др. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Кланица;</li> <li>• Санитарно-хигиенни изисквания на компанията, изисквания за безопасност и здраве на храните и др.;</li> <li>• Предимно права или наведена работна поза;</li> <li>• Умерен труд, трета категория.</li> </ul>	
МОД	374 лв. за 2011 г.	

Образование	Минимално образователно и квалификационно ниво 1 - първа степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище завършен VI клас от професионална гимназия, професионален колеж или ЦПО.
Професионален опит	Мин. 6 мес.  Доказателства за професионален опит: Сертификати за преминати обучения; Трудова книжка; Удостоверение за проведен стаж; Диплома от професионална гимназия, удостоверяваща практически опит; Граждански договор.
Знания	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Познава технологичния процес в клиниката;</li> <li>• Познава изискванията за хуманно отношение към животните;</li> </ul>
Умения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умее да работи с инструменти и прилежащата апаратура;</li> <li>• Умее да извършва работните си задължения, следвайки изисквания за хуманно отношение към животните, безопасност и хигиена;</li> <li>• Умее да извършва правилните физически движения, свързани с изпълнението на задачите (основно движения на ръцете, раменете и кръста).</li> </ul>
Сертификати	Обучение за хуманно отношение към животните; Обучение за работа със специфично оборудване (при необходимост)
<b>Компетентностен профил</b>	
Компетенции:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• K1: Етичност и лоялност</li> <li>• K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати</li> <li>• K8: Умения за работа под напрежение</li> <li>• K11: Умения за работа със специфични за сектора стандарти и изисквания</li> <li>• K12: Познаване на продуктите и технологичния процес</li> <li>• K13: Умения за работа със специфично производствено оборудване</li> </ul>

✓ **Дефиниране на нива на проявление на компетенциите за всяка позиция:**

№	Длъжност	Компетенция	Ниво на проявление
1.	Началник смяна	K1: Етичност и лоялност	4
		K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати	4
		K3: Комуникационни умения	3
		K4: Непрекъснатата иновация и подобрение	3
		K5: Организационни умения	4
		K6: Работа в екип	4
		K7: Умения за взимане на решения и решаване на проблеми	3
		K8: Умения за работа под напрежение	4
		K11: Умения за работа със специфични за сектора стандарти и изисквания	3
		K12: Познаване на продуктите и технологичния процес	4
		K13: Умения за работа със специфично производствено оборудване	3
		K14: Умения за управление на хора	4
		K15: Умения за управление на процеси и бизнес ориентация	3

2.	Работник правене на колбаси – Пълнач	K1: Етичност и лоялност	3
		K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати	2
		K3: Комуникационни умения	1
		K6: Работа в екип	2
		K8 : Умения за работа под напрежение	1
		K11: Умения за работа със специфични за сектора стандарти и изисквания	2
		K12: Познаване на продуктите и технологичния процес	2
		K13: Умения за работа със специфично производствено оборудване	1
3.	Машинен оператор, месни продукти – Оператор пароварил на камера	K1: Етичност и лоялност	3
		K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати	3
		K3: Комуникационни умения	1
		K4: Непрекъснатата иновация и подобрене	1
		K6: Работа в екип	2
		K11: Умения за работа със специфични за сектора стандарти и изисквания	2
		K12: Познаване на продуктите и технологичния процес	3
		K13: Умения за работа със специфично производствено оборудване	2
4.	Машинен оператор, месни продукти – Оператор на кутер машина	K1: Етичност и лоялност	3
		K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати	3
		K3: Комуникационни умения	1
		K4: Непрекъснатата иновация и подобрене	2
		K6: Работа в екип	2
		K11: Умения за работа със специфични за сектора стандарти и изисквания	2
		K12: Познаване на продуктите и технологичния процес	3
		K13: Умения за работа със специфично производствено оборудване	2
5.	Машинен оператор, месни продукти – Оператор вакуум тумблер	K1: Етичност и лоялност	3
		K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати	3
		K3: Комуникационни умения	1
		K4: Непрекъснатата иновация и подобрене	2
		K5: Работа в екип	1
		K11: Умения за работа със специфични за сектора стандарти и изисквания	2
		K12: Познаване на продуктите и технологичния процес	3
		K13 : Умения за работа със специфично производствено оборудване	2
6.	Машинен оператор, обработка на месо/риба – Оператор заготовка	K1: Етичност и лоялност	3
		K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати	3
		K3: Комуникационни умения	1
		K5: Работа в екип	2
		K11: Умения за работа със специфични за сектора стандарти и изисквания	2
		K12: Познаване на продуктите и технологичния процес	3
		K13 : Умения за работа със специфично производствено оборудване	2
		7.	Експедитор, стоки и товари – оператор Пласмент
K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати	3		
K3: Комуникационни умения	3		
K5: Организационни умения	3		
K8: Умения за работа под напрежение	3		



		K12: Познаване на продуктите и на технологичния процес	2
8.	Специалист Качество	K1: Етичност и лоялност	4
		K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати	4
		K3: Комуникационни умения	3
		K4: Непрекъснатата иновация и подобрене	3
		K5: Организационни умения	3
		K6: Работа в екип	4
		K7: Умения за взимане на решения и решаване на проблеми	3
		K8: Умения за работа под напрежение	3
		K11: Умения за работа със специфични за сектора стандарти и изисквания	4
		K12: Познаване на продуктите и технологичния процес	3
9.	Инженер-технолог, хранително-вкусова промишленост	K1: Етичност и лоялност	4
		K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати	4
		K3: Комуникационни умения	3
		K4: Непрекъснатата иновация и подобрене	4
		K5: Организационни умения	3
		K6: Работа в екип	3
		K7: Умения за взимане на решения и решаване на проблеми	3
		K8: Умения за работа под напрежение	3
		K11: Умения за работа със специфични за сектора стандарти и изисквания	4
		K12: Познаване на продуктите и технологичния процес	4
		K13: Умения за работа със специфично производствено оборудване;	3
		K15: Умения за управление на процеси и бизнес ориентация.	3
		10.	Транжор
K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати	2		
K3: Комуникационни умения	2		
K4: Непрекъснатата иновация и подобрене	1		
K5: Работа в екип	2		
K11: Умения за работа със специфични за сектора стандарти и изисквания	2		
K12: Познаване на продуктите и технологичния процес	3		
K13 : Умения за работа със специфично производствено оборудване	1		
11.	Машинен оператор, опаковане /увиване – Оператор опаковъчни и машини	K1: Етичност и лоялност	3
		K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати	2
		K3: Комуникационни умения	1
		K6: Работа в екип	2
		K8 : Умения за работа под напрежение	1
		K11: Умения за работа със специфични за сектора стандарти и изисквания	2
		K12: Познаване на продуктите и технологичния процес	2
		K13 : Умения за работа със специфично производствено оборудване	2
12.	Колач	K1: Етичност и лоялност	3
		K2: Изпълнителност и ориентираност към резултати	2
		K8: Умения за работа под напрежение	1
		K11: Умения за работа със специфични за сектора стандарти и изисквания	2

	K12: Познание на продуктите и технологичния процес	2
	K13 : Умения за работа със специфично производствено оборудване	2

### Приложение 8.29. Списък на длъжностите в НКПД в Сектор „Месопреработване“

КОД		ПРОФЕСИИ И ДЛЪЖНОСТИ
1		РЪКОВОДИТЕЛИ
13		РЪКОВОДИТЕЛИ В ПРОИЗВОДСТВОТО И СПЕЦИАЛИЗИРАНИТЕ УСЛУГИ
132		Ръководители в преработващата и добивната промишленост, строителството и дистрибуцията
1321		Ръководители в преработващата промишленост
1321	3001	Управител, преработваща промишленост
1321	7002	Мениджър, производство
1321	7003	Главен инженер, преработваща промишленост
1321	7004	Началник, цех
1321	7005	Началник производство
1321	6007	Ръководител, отдел в промишлеността
1321	6008	Ръководител, обособено производство
1321	6009	Ръководител сектор/звено в промишлеността
1321	7015	Главен технолог, преработваща промишленост
1321	7016	Главен енергетик
1321	7017	Главен механик
1321	5018	Ръководител лаборатория
1321	5020	Директор производство
1321	5021	Технически директор
1321	5022	Ръководител пречиствателна станция
1324		Ръководители снабдяване, дистрибуция и сродни на тях
1324	3001	Мениджър, логистика
1324	3002	Директор, закупуване
1324	3003	Управител, складово стопанство
1324	3004	Управител, транспорт
2		СПЕЦИАЛИСТИ
2149	6025	Инженер-технолог хранително-вкусова промишленост
2149	6040	Инженер, качество
2151		Електроинженери
2151	6001	Инженер, автоматизация
2151	6002	Инженер, енергетик
2151	6012	Инженер, електрически машини и апарати
2151	6019	Инженер, електро безопасност
24		СТОПАНСКИ И АДМИНИСТРАТИВНИ СПЕЦИАЛИСТИ
241		Финансови специалисти
2411	6002	Главен счетоводител
2411	6003	Заместник главен счетоводител
2411	6004	Счетоводител
2411	4005	Старши счетоводител
2411	4006	Младши счетоводител
2411	6010	Вътрешен одитор
242		Административни специалисти
2421		Анализатори по управление и организация
2421	6011	Организатор, стопански дейности

2421	6012	Организатор, ремонт и поддръжка
2421	6013	Координатор производство
2421	6017	Специалист, качество
2421	6018	Специалист, технически контрол
25		СПЕЦИАЛИСТИ ПО ИНФОРМАЦИОННИ И КОМУНИКАЦИОННИ ТЕХНОЛОГИИ
251		Разработчици на софтуер и софтуерни приложения и анализатори
2522		Системни администратори
2522	6003	Администратор, информационни системи
2522	6009	Специалист, компютърни мрежи и системи
3		СПЕЦИАЛИСТИ
3115		Машинни техници
3115	3032	Техник-механик, хранително-вкусова промишленост
3119		Приложни специалисти във физическите и техническите науки, н.д.
3119	3019	Техник, технолог на месо и месни продукти
3119	3044	Технолог
3122		Приложни специалисти с контролни функции в преработващата промишленост
3122	6001	Началник смяна
3122	3002	Организатор, производство
3339		Посредници в бизнес услугите, н.д.
3339	3003	Специалист, търговия
3339	3004	Специалист, продажби
3339	3005	Специалист, маркетинг и реклама
3339	3006	Рекламен агент
3339	3018	Организатор, реклама
3339	3019	Организатор, маркетинг
3339	3020	Организатор, работа с клиенти
3339	3021	Организатор, продажби и реклама
3339	3022	Технолог, приемане на поръчки
334		Административни приложни специалисти
3341		Офис мениджъри
3341	3003	Мениджър екип
3341	3004	Офис мениджър
3341	3005	Административен специалист с контролни функции
3341	3007	Специалист с контролни функции, деловодство и архив
3342	3008	Специалист с контролни функции, човешки ресурси
35		ТЕХНИЦИ В ОБЛАСТТА НА ИНФОРМАЦИОННИТЕ И КОМУНИКАЦИОННИ ТЕХНОЛОГИИ
3511	3002	Компютърен оператор
3511	3003	Техник, компютърни системи
3513		Техници на компютърни мрежи и системи
3513	3001	Техник, поддръжка на компютърни мрежи
3513	3003	Системен оператор
4		ПОМОЩЕН АДМИНИСТРАТИВЕН ПЕРСОНАЛ
41		ОБЩИ АДМИНИСТРАТИВНИ СЛУЖИТЕЛИ И ОПЕРАТОРИ НА ОРГАНИЗАЦИОННА ТЕХНИКА
411		Общи административни служители
4110		Общи административни служители
4110	2001	Завеждащ, административна служба
4110	2002	Завеждащ, техническа служба
4110	3004	Главен технически сътрудник
4110	2005	Технически сътрудник
4110	2006	Технически изпълнител

4110	2007	Технически организатор
4110	3008	Организатор, обработка на производствена информация
412		Секретари с общи функции
4120	2006	Технически секретар
43		АДМИНИСТРАТИВЕН ПЕРСОНАЛ, ВОДЕЩ СЧЕТОВОДНИ И СТОКОВИ ДОКУМЕНТИ
431		Персонал, водещ счетоводни сметки и документи
4311		Служители, водещи счетоводни сметки и документи
4311	2001	Калкулант
4311	2002	Касиер, домакин
4311	2003	Касиер, счетоводство
4311	2004	Отчетник, счетоводство
4311	2005	Фактурист
4311	2006	Специалист, контрол разходи
4321	2021	Началник, склад
4321	3022	Домакин
4321	3023	Домакин, склад
4321	3024	Специалист, контрол на документи
4322		Персонал, водещ документи за производствени материали
4322	2001	Отчетник, инвентаризация на материали (инвентарчик)
44		ДРУГ ПОМОЩЕН АДМИНИСТРАТИВЕН ПЕРСОНАЛ
441		Друг помощен административен персонал
5243	0001	Пласьор, стоки
5243	0002	Продавач, разносна търговия
5414	3012	Организатор, охрана
5414	0015	Пазач-портиер
75		РАБОТНИЦИ ПО ПРОИЗВОДСТВО НА ХРАНИ, ОБЛЕКЛО, ДЪРВЕНИ ИЗДЕЛИЯ И СРОДНИ НА ТЯХ
751		Работници по производство на храни и сродни на тях
7511		Работници по преработка на месо, риба и други подобни хранителни продукти
7511	1001	Работник, консерватор
7511	1002	Работник, солар
7511	1003	Работник, цех за опушване
7511	1004	Работник, кланица
7511	1005	Работник, маринование
7511	1006	Работник, обезкостяване
7511	1007	Работник, обработка на вътрешности
7511	1008	Работник, одиране на кожи
7511	1009	Работник, почистване на вътрешности
7511	1010	Работник, почистване на месо/риба/птици
7511	1011	Работник, правене на колбаси
7511	1012	Работник, производство и съхранение на кръвен серум
7511	1013	Работник, формование на хранителни продукти
7511	1014	Работник, разпоредител на междинен и продукти
7511	1015	Разфасовач
7511	1016	Сернировач
7511	1017	Стифьор
7511	1018	Сулфитьор
7511	1019	Транжор
7511	1020	Футеровчик
7511	1021	Четинар
7511	1022	Категоризатор, животни

7511	1023	Колач, животни
7511	1024	Мелач, суровини и полуфабрикати
7511	1025	Опушвач
7515		Дегустатори на храни и напитки
7515	1001	Дегустатор и окачествител на храни и напитки
7549		Други квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии, н.д.
7549	2005	Лаборант
8		МАШИННИ ОПЕРАТОРИ И МОНТАЖНИЦИ
81		ОПЕРАТОРИ НА СТАЦИОНАРНИ МАШИНИ И СЪОРЪЖЕНИЯ
816		Машинни оператори в хранително-вкусовата промишленост
8160		Машинни оператори в хранително-вкусовата промишленост
8160	2001	Машинен оператор, бланширане на риба/месо
8160	2002	Машинен оператор, затваряне на консерви в метална кутия (херметически)
8160	2003	Машинен оператор, измиване на консерви (стерилни в метални кутии)
8160	2004	Машинен оператор, размразяване на месо/риба
8160	2005	Машинен оператор, замразяване на месо/риба
8160	2006	Машинен оператор, консервиране на месо/риба
8160	2007	Машинен оператор, месни продукти
8160	2008	Машинен оператор, обработване на месо/риба
8160	2010	Машинен оператор, стерилизиране на месо/риба
8160	2011	Машинен оператор, сушене на месо
8160	2012	Оператор, автоклав /месо и риба/
8160	2013	Машинен оператор, миячна машина
8160	2014	Машинен оператор, разфасовъчна машина
8160	1084	Работник нераздробени меса
8160	1085	Работник пълнене на колбаси
8160	1086	Работник шунки и деликатеси
8160	1087	Работник термична обработка
83		ВОДАЧИ НА МОТОРНИ ПРЕВОЗНИ СРЕДСТВА И ОПЕРАТОРИ НА ПОДВИЖНИ СЪОРЪЖЕНИЯ
832		Водачи на леки автомобили и мотоциклети
8322		Водачи на леки автомобили, вкл. таксита
8322	2002	Шофьор, лек автомобил до 9 места
8322	2006	Шофьор, лекотоварен автомобил
833		Водачи на тежкотоварни автомобили и автобуси
8332	2005	Шофьор, тежкотоварен автомобил - 12 и повече тона
8332	2010	Шофьор, товарен автомобил
8344		Оператори на подемно-транспортни съоръжения
8344	2003	Водач, електрокар
8344	2004	Водач, мотокар
9		ПРОФЕСИИ, НЕИЗИСКВАЩИ СПЕЦИАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ
91		ЧИСТАЧИ И ПОМОЩНИЦИ
9112		Чистачи и помощници в офиси, хотели и други учреждения
9112	0003	Чистач, производствени помещения
9112	0004	Чистач/ Хигиенист
912		Миячи на превозни средства, прозорци, перачи и сродни на тях
9122		Миячи на превозни средства
	0001	Мияч, превозни средства /ръчно/
96		РАБОТНИЦИ ПО СЪБИРАНЕ НА ОТПАДЪЦИ
9622		Общи работници
9622	0001	Общ работник

**Приложение 8.30. Специалности и степен на професионална квалификация,  
ПРОФЕСИОНАЛНА ГИМНАЗИЯ ПО СЕЛСКО СТОПАНСТВО И ХРАНИТЕЛНИ ТЕХНОЛОГИИ, ГР.  
ШУМЕН**

Код	Тип	Наименование	клас 1	клас 2	клас 3	клас 4
5410104	Специалност	Производство на месо, месни продукти и риба			Да	
5410203	Специалност	Производство на месо, месни продукти и риба		Да		

**Приложение 8.31. Професионални гимназии**

Област	Населено място	Име	5410104: Производство на месо, месни продукти и риба	5410203: Производство на месо, месни продукти и риба
Добрич	Добрич	Професионална гимназия по аграрно стопанство	Да	
Плевен	Плевен	Професионална гимназия по мениджмънт и хранителни технологии	Да	Да
София-град	София	Професионална гимназия по хранително-вкусови технологии "Проф. д-р Г. Павлов"	Да	
Шумен	Шумен	Професионална гимназия по селско стопанство и хранителни технологии	Да	

**Приложение 8.32. Центрове за професионално обучение /ЦПО/**

Област	Населено място	Име
Благоевград	Благоевград	„ЦЕНТЪР ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ ПРОГРЕС - 2009” ООД
Варна	Варна	ЦПО към "Център за обучение и преквалификация" ЕООД
Варна	Варна	Сдружение с нестопанска цел "БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ ЗА РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ"
Враца	Враца	ЕТ"ДЕСИ ВЕСИ-Митко Василев
Враца	Враца	Център за професионално обучение към ЕТ "МЕКСИКО – ПЕ – Петър Йорданов"
Добрич	Албена	"Международен колеж" ООД
Добрич	Албена	"Международен колеж" ООД
Добрич	Добрич	“УЧИЛИЩНО НАСТОЯТЕЛСТВО ПРИ ПРОФЕСИОНАЛНА ГИМНАЗИЯ ПО АГРАРНО СТОПАНСТВО – ДОБРИЧ”
Добрич	Добрич	Център за професионално обучение към “ХМ ТОМИ” АД
Добрич	Добрич	ЦПО към "ПРОСПЕРИТИ" ООД
Добрич	Добрич	ЦПО към Сдружение с нестопанска цел "ЦЕНТЪР ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ, ЗНАНИЕ И ПРОГРЕС"
Кюстендил	Дупница	ЦПО Сдружение с нестопанска цел "НИПОО"

Монтана	Берковица	Център за професионално обучение към ЕТ "РУБИЕС ТРАНС СНИВ-ВАЛЕНТИН СТОЯНОВ"
Монтана	Монтана	Център за професионално обучение към СД "МОНТЕ АВИОР - РЕПКИНИ И СИЕ"
Перник	Перник	"Териториална организация на научно-техническите съюзи – Перник"
Перник	Перник	Сдружение "Регионално дружество Знание"
Плевен	Плевен	ИКОМС ЕООД
Плевен	Плевен	Регионален център за професионална квалификация ООД
Плевен	Плевен	ЦПО към Декси консулт ЕООД
Плевен	Плевен	ЦПО към Сдружение с нестопанска цел "Научно технологичен съюз"
Пловдив	Пловдив	"Медикъл Трейд Консултинг" ООД
Пловдив	Пловдив	Академия за професионално развитие "Експерт" ЕООД
Пловдив	Пловдив	Център за професионално обучение към "Магура - 98" ООД
Пловдив	Пловдив	ЦПО към ЕТ "ИКОНОМИКСОНСУЛТ – ТГ – Стоянка Ганева"
Разград	Разград	Сдружение с нестопанска цел "ДОМ НА НАУКАТА И ТЕХНИКАТА"
Разград	Разград	Сдружение "Дружество за разпространение на знание"
Русе	Русе	Център за професионално обучение към "РУЛАН" ООД
Русе	Русе	ЦПО към СД "Русе – Експорт – Импорт – Константинов и Сие"
Силистра	Тутракан	Център за професионално обучение към "ЛЪКИДРАЙВ" ЕООД
Силистра	Тутракан	Център за професионално обучение към "Диона" ЕООД
Сливен	Сливен	Център за професионално обучение към ЕТ "Денчев-Сливен-Иван Иванов
Сливен	Сливен	ЦПО към "ЕСО КОМЕРС" ООД
Смолян	Доспат	Сдружение с обществено полезна дейност "Еврохоризонт"
София-град	София	"Балканика травъл енд консултинг сървисиз" ЕООД
София-град	София	"Европейски образователен и консултативен център" ООД
София-град	София	"Интер Мес" ЕООД
София-град	София	"Менпауър България" ООД
София-град	София	"САФКО" ЕООД
София-град	София	"Съюз по хранителна промишленост към ФНТС"
София-град	София	"УИГ БЪЛГАРИЯ" ЕООД
София-град	София	Национален център за аграрни науки
София-град	София	Национален център за професионално обучение в системата на БТПП
София-град	София	Национална Асоциация за Икономическа и Социална Интеграция
София-град	София	Сдружение "Сдружение с нестопанска цел -качество на храните
София-град	София	Сдружение "БЪДЕЩЕ В ЕВРОПА"
София-град	София	Център за професионално обучение към "ИНФОГРУП БГ" ООД
София-град	София	Център за професионално обучение към сдружение "Виста Къмпани" ООД
София-град	София	Център за професионално обучение към Сдружение "Национална мрежа за бизнес развитие"
София-град	София	Център за професионално обучение към ФЕДЕРАЦИЯ НА ДРУЖЕСТВАТА ЗА РАЗПРОСТРАНЕНИЕ НА ЗНАНИЯ
София-град	София	Център за професионално обучение към Федерация на научно-техническите съюзи в България
София-окръг	Ботевград	ЦПО към КОНТЕСА АД
Стара Загора	Казанлък	Център за професионално обучение към "ИЗОБЛОК" ЕООД
Търговище	Попово	Център за професионално обучение към ЕТ "Симеон Симеонов"
Ямбол	Ямбол	Център за професионално обучение към "Аполис А. А." ЕООД
Ямбол	Ямбол	Център за професионално обучение към СНЦ "ЯМБОЛСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА"

**Приложение 8.33. Национална квалификационна рамка на РБългария, приета с РМС № 96/02.02.2012 г.**

**НАЦИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**

НИВО по европейската квалификационна рамка (ЕКР) ниво на квалификационната рамка на европейското пространство за висше образование (КРЕПВО) ниво по ISCED	НИВО по националната квалификационна рамка (НКР)	ЗНАНИЯ определят се като теоретични и/или фактологически	УМЕНИЯ описват се като познавателни (включващи използване на логическо, интуитивно и творческо мислене) и практически (включващи сръчност и използване на методи, материали, уреди и инструменти)	КОМПЕТЕНТНОСТИ – лични и професионални описват се с оглед на степента на поемане на отговорност и самостоятелност			
				Самостоятелност и отговорност	Компетентност и за учене	Комуникативни и социални компетентности	Професионални компетентности
	<b>НКР НИВО 0</b>  <b>ПОДГОТВИТЕЛНО НИВО</b>  <b>ПРЕДУЧИЛИЩНО ОБРАЗОВАНИЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- има начални представи за заобикалящия свят</li> <li>- познава последователността при изпълнение на познати задачи</li> <li>- познава необходимите средства за първоначално</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изпълнява с разбиране прости задачи</li> <li>- изразява чрез своето творчество усвоените начални представи за заобикалящия свят</li> <li>- използва познати материали при изпълнението на задачи</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участва активно в прости, познати дейности</li> <li>- умее да изпълнява задачи под ръководството на възрастен</li> <li>- познава последствията/резултатите от собствените си</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- разбира и предава кратка, несложна информация в устна форма</li> <li>- работи в групата като проявява толерантност към останалите деца в групата</li> <li>- започва да</li> </ul>	



		обучение.		действия		изразява своята самостоятелност като нова социална роля	
<b>ЕКР НИВО 1</b>  <b>ISCED 1</b>	<b>НКР НИВО 1</b>  <b>ОБЩО ОБРАЗОВА- НИЕ – НАЧАЛЕН ЕТАП НА ОСНОВНО- ТО ОБРАЗО- ВАНИЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· притежава основни общи знания за околния свят, необходими за по-нататъшно обучение и учене през целия живот</li> <li>· знае основни правила за природосъобразен начин на поведение</li> <li>· притежава елементарна обща култура</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· притежава практически умения, необходими за изпълнение на еднотипни прости задачи</li> <li>· умее да прилага придобити знания за изпълнение на конкретна учебна задача</li> <li>· прави правдоподобни предположения по събрани данни от заобикалящия го реален свят</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· работи под пряко наблюдение, като използва инструкции или образец</li> <li>· с помощта на учителя избира подходящи информационни средства за решаване на образователна задача самостоятелно и/или в група</li> <li>· оценява с помощта на собствения си действия и действията на другите</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· учи или работи заедно с другите за събиране и обмен на информация</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· изгражда чувство на увереност и умение за устно и писмено общуване</li> <li>· умее да защитава правата си, без да нарушава правата на другите</li> </ul>	
<b>ЕКР НИВО 2</b>	<b>НКР НИВО 2</b>  <b>ОБЩО ОБРАЗОВА- НИЕ – ОСНОВНО</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· притежава основни фактологични знания в определена сфера на обучение</li> <li>· познава начини</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· притежава основни познавателни и практически умения, необходими за изпълнение на прости задачи, за решаване на рутинни проблеми и за извършване на рутинни дейности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· работи с известна степен на самостоятелност при познати условия като носи отговорност за изпълнение на</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· ориентира се във възможностите за продължаване на образованието и обучението си</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· работи в група, приема и изразява мнение и/или критика</li> <li>· ориентира се</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· извършва рутинни дейности при неизменящи се условия</li> </ul>

	<p><b>ОБРАЗОВАНИЕ</b></p> <p>/</p> <p><b>I СТЕПЕН НА ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ</b></p>	<p>за извличане, подбор и използване на несложна информация</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· притежава основни познания за жизненоважни социални сфери (семейство, училище, работна среда, малка общност и др.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· използва ограничен набор от умения при изпълнението на по-сложни задачи в познати условия</li> <li>· установява прости взаимовръзки по зададени критерии в различните сфери на обучение или работа</li> <li>· изпълнява прости операции с помощта на различни инструменти и не-сложни машини</li> <li>· разбира смисъла на инструкции, формулирани по начин по-добър на изучавания в миналото</li> <li>· обяснява дейностите, които е/не е извършил и причините за това</li> </ul>	<p>поставената задача</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· работи при нови условия по писмени или устни указания на контролиращия изпълнението на задачата</li> <li>· познава възможностите и рисковете при самостоятелно прилагане на изучените технологии</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· оценява необходимостта от повишаване на някои от ключовите компетентности и (майчин език, математика, компютри)</li> </ul>	<p>правилно и действа адекватно спрямо зададена ситуация</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· обменя информация в устна и писмена форма</li> <li>· общува успешно в разнообразна социална и културна среда - извършва рутинни дейности при неизменящи се условия</li> </ul>	
<p><b>ЕКР НИВО 3</b></p>	<p><b>НКР НИВО 3</b></p> <p><b>II СТЕПЕН НА ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· притежава разширени знания в определена сфера на обучение или работа.</li> <li>· познава начини за търсене, из-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· извършва самостоятелно предварително усвоени действия (поведение)</li> <li>· при промяна в условията на работа взема решение за промяна в съответствие с правила и инструкции</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· работи самостоятелно при променящи се условия, като носи отговорност за изпълнение на задачата, която му е възложена, прави оценка на</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· може да взема решения относно своето образование и бъдещо кариерно развитие въз основа на самооценка на компетентно-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· осъществява ефективни комуникации с колеги, клиенти и с прекия си ръководител</li> <li>· общува на първи и втори</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· извършва дейности с комплексен характер при изменящи се условия</li> </ul>

	<p><b>СИОНАЛНА КВАЛИКАЦИЯ</b></p>	<p>вличане, обработка и използване на различни видове информация</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· притежава основни познания за общочовешките ценности, демокрацията и гражданското общество.</li> <li>· притежава знания за видовете обекти (суровини, материали, инструменти, машини, апарати и съоръжения) от определена област, техните свойства, предназначение и отношения (технологична последователност и изисквания за изпълнение на различни дейности),</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· изпълнява сложни операции с помощта на различни инструменти, машини, апарати, измервателни уреди</li> <li>· разбира смисъла на инструкции, задачи, обяснения, формулирани по различен от изучавания в миналото начин</li> <li>· обяснява дейностите, които е/не е извършил и причините за това, като предлага нови решения</li> </ul>	<p>качеството на изпълнението си по зададени критерии</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· проявява критично отношение при прилагане на изучените технологии</li> </ul>	<p>стите / квалификацията си</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· ориентира се във възможностите за продължаване на образованието и обучението си</li> <li>· проявява готовност да се включи в обучения, като съзнава областта, в която има нужда да придобие нови знания, умения и компетентности</li> </ul>	<p>чужд език</p>	
--	-----------------------------------	--	--	---	---	------------------	--

		<p>понякога и тяхната структура (съставни части)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· изразява се, като използва съответната за определената област терминология</li> </ul>					
<b>ЕКР НИВО 4</b>	<p><b>НКР НИВО 4 СРЕДНО ОБРАЗОВА НИЕ</b></p> <p><b>ОБЩО ОБРАЗОВА НИЕ / III СТЕПЕН НА ПРОФЕ- СИОНАЛ-НА КВАЛИФИКА -ЦИЯ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· притежава задълбочени фактологични и теоретични знания в широк контекст в сферите на обучение или работа</li> <li>· познава начини на обработка и използване на сложна информация</li> <li>· прави устни и писмени изложения, формулира инструкции, задачи, обяснения, като използва съответната за</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· притежава широк набор от познавателни и практически умения за решаване на сложни задачи</li> <li>· проявява творческо мислене и прилага алтернативни методи и начини на действие в познатата и/или непознатата ситуация и среда</li> <li>· критически осмисля и оценява от различни гледни точки по зададени критерии резултати при решаване на задачи и проблеми в определена сфера на обучение или работа</li> <li>· осъществява трансфер на знания и умения между отделните сфери на обучение</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· проявява инициативност и способност да си поставя цели, да планира и обосновава действията си и да поема отговорност за тях</li> <li>· поема отговорност при наблюдение или ръководство на обичайната работа на други</li> <li>· проявява критично отношение и отговорност при прилагането на изучените</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· може да взема решения относно своето образование и бъдещо кариерно развитие въз основа на самооценка на компетентностите / квалификацията си</li> <li>· ориентира се във възможностите за продължаване на образованието и обучението си</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· работи конструктивно и в разнородни групи/екипи</li> <li>· общува на първи и втори чужд език</li> <li>· осъществява ефективни комуникации с колеги на различни позиции в йерархията на предприятието; договаря поръчки</li> <li>· подбира самостоятелно начините за успешно и</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· извършва дейности с комплексен характер при изменящи се условия, както и поемане на отговорности за работата на други лица</li> </ul>

		<p>определената област терминология.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· разработва критерии за оценяване</li> <li>· притежава задълбочени познания за демокрацията, гражданското общество и международния правов ред</li> </ul>	<p>или работа при изпълняване на сложни задачи и решаване на специфични проблеми</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· организира производствен процес при условия, познати от обучението</li> <li>· изпълнява сложни операции с помощта на различни инструменти, машини, апарати, измервателни уреди.</li> <li>· контролира и подпомага персонала, като обяснява или демонстрира правилно изпълнение на дадена дейност</li> <li>· прави оценка за качеството на изработения продукт, както и на работата на членовете на екипа</li> <li>· разработва план за действие, като използва наличните ресурси</li> </ul>	<p>технологии</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· има нагласа за отговорно поведение и участие в обществения живот</li> <li>· работи самостоятелно при променящи се условия, като носи отговорност както за изпълнението на персонално възложени му задачи, така и за задачи, възложени на екипа, за който отговаря.</li> <li>· прави мотивирана оценка както на членовете на екипа, така и на качеството на изпълнението</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· използва разнообразни начини за разширяване и актуализиране на професионалната си квалификация</li> <li>· оценява необходимостта на персонала от обучение и им предлага подходящи възможности</li> </ul>	<p>публично представяне на различни видове информация в определена сфера на обучение или дейност</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· владее механизми за конструктивно социално участие и промяна и ги прилага в различни дейности и инициативи</li> </ul>	
<b>ЕКР НИВО 5</b>	<b>НКР НИВО 5 IV СТЕПЕН</b>	· притежава задълбочени	· планира, организира и контролира дейностите,	· работи самостоятелно	· оценява пропуски в	· осъществява ефективни кому-	· извършва дейности с

	<p><b>НА ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ</b></p>	<p>фактологични и теоретични знания в широк контекст в сферата на обучение или работа;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· познава начини на обработка, използване и анализиране на сложна специфична информация</li> <li>· познава принципите на планиране, организация и контрол на процесите в определена сфера на дейност</li> <li>· разработва критерии за оценяване</li> </ul>	<p>вкл. производствен процес</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· прави мотивирана оценка на качеството на изпълнение на дейностите</li> <li>· прави предложения за оптимизиране на дейностите</li> <li>· притежава умения за делово общуване</li> <li>· изпълнява сложни операции с помощта на различни инструменти, машини, апарати, измервателни уреди</li> <li>· контролира и подпомага персонала, като обяснява или демонстрира правилно изпълнение на дадена дейност</li> <li>· прави оценка за качеството на изработения продукт, както и на работата на членовете на екипа</li> <li>· разработва план за действие като използва наличните ресурси</li> </ul>	<p>при променящи се условия, като носи отговорност както за изпълнение на персонално възложени му задачи, така и за задачи, възложени на екипа, за който отговаря</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· носи отговорност за работата на екипа, който ръководи</li> <li>· прави мотивирана оценка както на членовете на екипа, така и на качеството на изпълнението.</li> <li>· носи отговорност за правилното използване на материалната база</li> </ul>	<p>собствените си знания, умения и компетентности и предприема мерки за повишаване на квалификацията си, както самостоятелно, така и чрез участие в обучения, семинари и др.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· използва разнообразни начини за разширяване и актуализиране на професионалната си квалификация.</li> <li>· оценява необходимостта от обучение на персонала и предлага подходящи възможности</li> </ul>	<p>никации на различни нива</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· управлява дейността на работни групи/екипи</li> <li>· публично представя различни видове информация</li> <li>· прави анализи, устни и писмени изложения, формулира инструкции, задачи, обяснения, като използва съответната за областта терминология, както на български, така и на чужд език</li> </ul>	<p>комплексен характер, при изменящи се условия, както и поема управленски отговорности за работата на други лица и за разпределяне на ресурси</p>
--	---	---	--	---	--	---	--

			<ul style="list-style-type: none"> <li>· прави предложения, свързани с подобряване на материалната база, персонала и дейностите в предприятието</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· притежава отговорно поведение и активно участва в обществения живот</li> </ul>			
<p><b>ЕКР НИВО 6</b> <b>Първи цикъл на КРЕПВО</b></p>	<p><b>НКР НИВО 6</b> <b>ПОДНИВО 6А</b> <b>ПРОФЕСИОНАЛЕН БАКАЛАВЪР</b> <b>180 кредита по ECTS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· притежава и използва детайлни, теоретични и конкретни практически знания в областта</li> <li>· прави критичен анализ на принципи и процеси</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· владее методите и средствата в областта</li> <li>· прилага професионално знанията и придобития практически опит чрез нови, нестандартни подходи и добре аргументирани решения</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· поема отговорност да управлява изпълнителски екипи и ресурси, включително в екстремни ситуации при експлоатация на обекти и при управление на структури</li> <li>· проявява творческо мислене и практически умения при разработване и реализация на проекти с отчитане на влиянието на множество фактори</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· критично оценява степента на своята подготовка и съответствие на знанията си с необходимите за професията</li> <li>· определя своите образователни потребности за повишаване на квалификацията и/или за преквалификация</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· анализира идеи, изразява проблеми и предлага решения в професионална среда на равнопоставени и висшестоящи, както и пред неспециалисти</li> <li>· формулира убедителни становища, като използва качествени и количествени факти, аргументи и критерии</li> <li>· излага разбирателно възгледите си по частни и глобални проблеми,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· събира, обработва и анализира данни до оптимизационни и или крайни решения или иновационни идеи</li> <li>· осигурява принос при решаване на оперативни задачи в стандартни и нестандартни ситуации</li> <li>· намира решения на казуси от социален, морален и етичен характер, особено при</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>· проявява отговорност при експлоатация на обекти</li> <li>· оценява своето и чуждото изпълнение</li> <li>· ръководи работа в екип и обучава други в професионален план</li> </ul>		<p>оценява и приема аргументите на събеседниците си</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· проявява ангажираност и солидарност с другите</li> <li>· пълноценно общува на някои от най-разпространените европейски езици</li> </ul>	<p>работа в екип и при обучение</p>
<p><b>ЕКР НИВО 6</b> <b>Първи цикъл на КРЕПВО</b></p>	<p><b>НКР НИВО 6</b> <b>ПОДНИВО 6Б</b> <b>БАКАЛАВЪР</b>  <b>240 кредита по ECTS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· притежава разширени и задълбочени теоретични и фактологични знания в областта, включително свързани с най-новите постижения в нея</li> <li>· самостоятелно интерпретира придобитите знания, като ги свързва с при-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· владее методи и средства, поз-воляващи решаване на сложни задачи</li> <li>· прилага логическо мислене и проявява иноваторство и творчески подход при решаване на нестандартни задачи</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· притежава способност за административно управление на сложни професионални дейности, включително на екипи и ресурси</li> <li>· поема отговорности при вземане на решения в сложни условия, при влиянието на</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· последователно оценява собствената си квалификация чрез преценка на придобитите знания и умения и планира необходимостта от разширяване и актуализиране на професионалната си ква-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· формулира и излага ясно и разбираемо идеи, проблеми и решения пред специалисти и неспециалисти</li> <li>· изразява отношение и разбиране по въпроси чрез използване на методи, основани на качествени и</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· събира, класифицира, оценява и интерпретира данни от областта с цел решаване на конкретни задачи</li> <li>· прилага придобитите знания и умения в нови или непознати условия</li> </ul>



		лагането на факти и чрез критично въз-приемане, разбиране и изразяване на теории и принципи		<p>различни взаимодействия си и трудно пред-видими фактори</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· проявява творчество и инициативност в управленската дейност;</li> <li>· преценява необходимостта от обучение на другите с цел повишаване на екипната ефективност</li> </ul>	лификация	<p>количествени описания и оценки</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· проявява широк личен миروглед и показва разбиране и солидарност с другите;</li> <li>· пълноценно общува на някои от най-разпространените европейски езици</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· проявява способност да анализира в по-широк или интердисциплинарен контекст</li> <li>· използва нови стратегически подходи; формира и изразява собствено мнение по проблеми от обществен и етичен характер, възникващи в процеса на работата</li> </ul>
<b>ЕКР НИВО 7</b> <b>Втори цикъл на КРЕПВО</b>	<b>НКР НИВО 7</b> <b>Магистър</b>  <b>Ø Магистър след „професионален бакалавър по..“ от същото професио-</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· притежава широк спек-тър от теоретични и практически знания, голяма част от които са специализирани в съответната област, които надграждат достигнатото в</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· владее богат набор от практи-чески и позна-вателни умения и подходи, необходими за разбирането на абстрактни проблеми и разработването на творчески ре-шения</li> <li>· прави диагностика на проблемите и ги решава, като се основава на съвременни</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· умее да из-гражда адми-нистративно-организационни структури и самостоятелно да управлява екипи за решаването на сложни проблеми в непредсказуема среда, с</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· системно и задълбочено оценява позна-нията си и идентифицира потребности от нови знания</li> <li>· демонстрира висока степен на</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· умее да представя ясно и достъпно соб-ствени схващания, формулировки на проблеми и възможни решения пред специализирана и</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· събира, обра-ботва и интер-претира специа-лизирана информация, необходима за решаването на сложни проблеми от изучаваната област</li> </ul>

<p><b>нално направление (120 кредита по ECTS)</b>  <b>Ø Магистър след бакалавър по същата специалност (60 кредита по ECTS)</b>  <b>Ø Магистър след бакалавър по друга специалност (120 кредита по ECTS)</b>  <b>Ø Магистър по специалности, за които се предвижда обучение само в тази степен (300 кредита по ECTS)</b></p>	<p>предходния етап на обучение</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· познава, разбира и изразява теории, концепции и закономерности</li> <li>· владее високоспециализирани практически и теоретични знания, авангардни, които формират основата за оригиналност в разработването и прилагането на нови идеи и решения</li> <li>· демонстрира критично осъзнаване на знанията в областта</li> </ul>	<p>изследвания чрез интегриране на новите или интердисциплинарни области, като проявява способност за генериране на нови знания и процедури, свързани с провеждането на научни изследвания и въвеждане на иновации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· формулира адекватна преценка в ситуации, характеризиращи се с непълна или ограничена информация и непредсказуемост</li> <li>· развива нови и разнообразни умения в отговор на новопоявяващи се знания и практики</li> <li>· демонстрира свободно прилагане на иновативни методи и инструменти, отличаващи се с иновативност при решаването на сложни задачи и непредвидими проблеми в специализираната сфера на работа</li> <li>· намира и поддържа</li> </ul>	<p>множество взаимодействия фактори и вариативни възможности</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· демонстрира овладяност в оперативно взаимодействие при управлението на промяната в сложна заобикаляща среда</li> <li>· проявява творчество и новаторство при разработването на проекти</li> <li>· инициира процеси и организира дейности, изискващи висока степен на съгласуваност</li> <li>· формулира политики и демонстрира</li> </ul>	<p>самостоятелно и лесно се ориентира в сложно учебно съдържание, прилагайки собствени подходи и методи към овладяването му</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· използва разнообразни методи и техники за усвояване на комплексно учебно съдържание</li> <li>· владее богат понятиен апарат и проявява способности за концептуално и абстрактно мислене</li> </ul>	<p>неспещализирана аудитория, използвайки богат набор от техники и подходи</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· разработва и излага аргументирани схващания относно социални процеси и практики и обосновава предложения за тяхното усъвършенстване или промяна</li> <li>· пълноценно общува на някои от най-разпространените европейски езици</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· интегрира широк спектър от знания и източници на информация в нов и сравнително непознат контекст</li> <li>· прави обосновани преценки и намира решения в сложна среда на разнообразни взаимодействия</li> <li>· демонстрира способности за адекватно поведение и взаимодействие в професионална и/или специализирана среда</li> <li>· способен е да решава пробле-</li> </ul>
---	---	--	---	---	---	---

		<p>връзките между различните изучавани области</p>	<p>аргументи при решаване на проблеми с интер-дисциплинарен характер</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· проявява инициативност в работата и ученето в сложна и непредвидима среда, изискващи решаване на проблеми с множество взаимодействащи си фактори</li> </ul>	<p>лидерски качества за реализацията им</p>			<p>ми чрез интегриране на комплексни източници на знание, в условия на недостатъчна налична информация, в нова непозната среда</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· умее да инициира промени и да управлява процесите на развитие в сложни условия ангажира се с важни научни, социални и нравствени проблеми, възникващи в процеса на работата или обучението</li> </ul>
<p><b>ЕКР НИВО 8</b></p> <p>Трети цикъл на КРЕПВО</p>	<p><b>НКР НИВО 8</b></p> <p><b>ДОКТОР</b></p> <p>без кредити по ECTS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· притежава и използва специализирани и систематизирани знания за извършване на</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· притежава умения да създава и ръководи мрежи или екипи, да разпределя времето и да управлява човешки и финансови ресурси, да</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· създава и интерпретира нови знания чрез собствени изследвания или друга научна</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· показва капацитет за систематично придобиване и разбиране на значително</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· представя качества и преносими умения, изискващи проявяване на</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· детайлно разбира техники, прилагани за научни изследвания и сложни акаде-</li> </ul>

		<p>критичен анализ и за синтезиране на нови идеи</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· владее методите на научните изследвания в областта</li> <li>· притежава способност за разширяване и изменение на съществуващите знания в областта, както и на нейните взаимодействия с гранични научни области</li> <li>· притежава знания с най-висока степен на сложност и извършва оригинални изследвания</li> <li>· представя знания и разбиране на най-високо равнище, не само в областта, но и в</li> </ul>	<p>решава ком-плексни проблеми чрез нови технологични методи и инструменти</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· бързо намира, из-влича, под-режда, синте-зира и оце-нява необхо-димата информация от различни из-точници, независимо дали са подробни или оскъдни</li> <li>· притежава умения да решава и преодолява критични проблеми в областта на проучването и/или нововъ-веденията, да подобрява стандартните модели и подходи, да развива иновативни решения чрез комбиниране на различни оригинални стратегии и технологии, да управлява несполучливите опити и да продължава напред, да подобрява стандартните модели и подходи</li> <li>· владее методи и средства да предвижда промените и проблемите, да се абстрахира от средата и да мисли иновативно, да разработва и поставя</li> </ul>	<p>дейност</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· чрез постигнатите нови знания демонстрира умения за разширяване на обхвата на досега поз-натата научна област и преценява необходимостта от актуални публикации</li> <li>· притежава способност за самооценка на постиженията на изследовател-ския труд</li> <li>· притежава способности да съставя, проектира, изпълнява и адаптира съвременен изследователски процес с научна стабилност</li> </ul>	<p>количество знания от най-съвременните научни постижения или от областта на про-фесионалната практика</p>	<p>висока лична отговорност, са-мостоятелна инициативност в сложни и непредвидими обстоятелства, както и в про-фесионална или еквивалентна среда</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· демонстрира общи способ-ности да кон-цептуализира, проектира и изпълнява проекти за генериране на нови знания, прилагане или разбиране на най-модерните достижения, както и да адаптира проектния дизайн към непредвидено възникващи обстоятелства</li> </ul>	<p>лични проуч-вания</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· извършва информирани преценки по сложни въпроси в съответната об-ласт, често в отсъствието на пълни данни, както и да представя идеите и заключенията си ясно и ефективно пред специалисти и неспециалисти</li> <li>· притежава способност да продължава изследванията в съответната научна област на все по-сложни равнища, като допринася за развитието на нови техники, идеи или</li> </ul>
--	--	---	--	---	---	---	--

		<p>близки научни области</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· демонстрира и изразява знания чрез степента на сложност на проведените, разбрани и обосновани научни изследвания</li> </ul>	<p>рационален план, за да донесе нови идеи за плодотворен край, да усвоява бързо нови качества и умения, да предвижда технологичното и творческо развитие, да пише и представя научни и технически документи (научни статии, резюмета, доклади, фигури, графики и др.); да комуникира чрез различни медии пред различна аудитория;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· притежава умения като издръжливост, предприемчивост, твърдост, възискателност, приспособимост и интелектуална гъвкавост</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>· пълноценно общува на някои от най-разпространените европейски езици</li> </ul>	<p>подходи</p>
--	--	---	--	--	--	---	----------------

