



www.competencemap.bg



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051P0001-2.1.06. "Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони"
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси", съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



www.bia-bg.com

Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Преработка на мляко и млечни продукти“

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

София, юли 2012 г.

РЕЗЮМЕ

Анализът има за цел да разгледа ситуацията в сектор „Преработка на мляко и млечни продукти” в България по отношение на придобиване на нови компетенции и умения, като стъпка към изграждане на компетентностен модел за предприятията в сектора. Задачата е да разгледат проблемите в дълбочина, като се вземе предвид влиянието на много и различни фактори. Това се налага, за да се проследят всички връзки и зависимости, в контекста на изискванията, които в момента са поставени пред сектора, както и на изискванията, които занапред ще се приемат от ЕС по отношение на качествата, разнообразието и безопасността на млечните продукти.

В сектора настъпиха редица технологични промени. Едни от тях се отнасят до модернизиранието на процесите, други до новите компоненти, които се използват за подобряване на качеството и разнообразяване на продукцията. Свръхпроизводството на сурово мляко, стремежът за оползотворяване на белтъчините, естественият мотив за реализиране на печалба от тази произведена продукция предизвикаха създаването и прилагането в практиката на различни методи и начини, внедряването на технологии за преработка на сухото мляко, за запазването му за по-дълъг период от време, като суровина и за реализацията на тези продукти във вид на полуфабрикати. В производството навлязоха и растителни суровини, влагат се и други компоненти, като протеини, нишесте, подсладители, овкусители, оцветители, желатини, пресни и сушени плодове, мазнини, закваски от неестествен произход и др. За прилагането и развитието на тези нови технологии са необходими добре подготвени специалисти с познания както при производството на млечни продукти, така и при всички процеси, свързани с преработката, при която се влагат новите компоненти.

В последните години много сериозно се промениха и икономическите условия, светът все още живее в кризата и последствията от нейния първи етап. Това също се отразява върху сектора. Големите производители в Европа и по света имат свръхпроизводство, за което търсят реализация и нови пазари. Страните, наскоро влезли в ЕС, искат да съхранят своето животновъдство и млекопреработване, което поражда естествени противоречия, още повече, че голяма част от инвестициите са насочени към сектора.

Сериозно влияние върху млекопреработването в България оказва сивият сектор. На пръв поглед изглежда, че сивата икономика не влияе върху усвояването на компетентности и умения, но тя променя, изкривява бизнес средата, което влияе пряко върху мотивацията за придобиване на нови знания и практически опит. Това изисква да се обърне особено внимание върху факторите за влияние на сивата икономика в сектора.

Инвестициите и начините за тяхното усвояване също влияят върху развитието на човешките ресурси в бранша. Основно инвестициите по европейските проекти, свързани с развитието на селските райони бяха насочени към производството и преработката на мляко и млечни продукти. Тези инвестиции оказаха пряко влияние върху реструктурирането на сектора. Докато преди 10 години секторът бе изграден от предприятия с еднакви възможности, насоченост и еднакви практики, в последните години ситуацията се промени, особено по отношението на инвестициите, на тяхното усвояване, на промяната в стратегиите на

предприятията и преразпределението на пазарите. Оформи се по-големите водещи фирми, с ориентация към получаване на суровини и нейната преработка, което им гарантира качество, контрол и добро присъствие на пазара. Тези предприятия заеха трайна позиция и във финансов план успяха да усвоят повече средства от ЕС.

При анализа вниманието е насочено към селските райони, защото оттам идва главно работната сила, която осигурява суровината и преработката на млякото. Проблемите тук са следните:

- младите хора се насочват, в над 95 на сто от случаите, към по-големите селища, основно областни центрове, където има по-сигурна работа и доходи;
- процесът на застаряване в селските райони значително намалява възможността за повишаване на компетенциите и уменията на работещите в сектора;
- все по-често работниците в млекопреработвателните предприятия се транспортират от по-големите населени места.

След направените дълбочинни интервюта на терен и проведено анкетно проучване се достига до извода, че тези проблеми стоят далеч от вниманието на управляващите, те остават приоритет на самите фирми. Голяма част от предприятията търсят свои пътища главно чрез обучение на неопитните с помощта на вече изградени и опитни професионалисти в бранша. В анализа са дадени конкретни примери в това отношение. Търси се отговор на въпросите дали този вид самообучение, неделно училище или курс за квалификация отговаря на всички изисквания за подготовка в сектора, как са съставени и се изпълняват учебните програми, до каква степен дават необходимата цялостна професионална култура. Факт е обаче, че в момента секторът не разполага с необходимата цялостна, обобщена и анализирана информация, тази информация се оказва безадресна, тя няма своя контрагент и поради това се концентрира във всяко предприятие според собствените му нужди, проблеми и приоритети.

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.

Анализирана е информацията от общини, за които млекопреработването е характерен и традиционен занаят, а също така и от конкретни предприятия.

Сериозен проблем за сектора, е образователното равнище и квалификацията на част от собствениците на предприятия. Не бива да се забравя, че една част от тези работодатели вече имат практически придобита квалификация, което се отнася и до множеството работници в бранша. Това изисква тези хора да получат съответния лиценз или сертификат за тези умения, което предстои да се направи. Важен проблем, на който следва да се обърне подобаващо внимание е подготовката на специалисти в средното и висшето образование за сектора. Тук проблемите съществуват от доста години, но все още не са предприети никакви практически мерки за тяхното решаване.

Сериозно предизвикателство в млекопреработването е решаването на екологичните проблеми и добива на зелена енергия. Възможности има, но тук също са необходими нови компетенции и умения, браншът все още не е готов да решава тези проблеми и причините за това са много.

По отношение на бъдещето на браншовата организация перспективата е АМБ да се разгърне и е възможно да прерасне в Асоциация на животновъдите и млекопреработвателите, което е логично, защото най-мощните предприятия в бранша вече са обединили фермерството и преработката. Така че в периода до 2020 г. е възможно да настъпят организационни промени в тази посока.

По отношение на компетенциите са анализирани факторите, класификацията на длъжностите в предприятия от млекопреработването в други страни, за да се открият акцентите, които се налагат при създаването на компетентностен модел.

Към настоящия момент регионалните различия са драматични, както по отношение на равнището на заетост и безработица, така и по отношение на равнището на трудовите възнаграждения и средни доходи на човек от населението, което е особено характерно за сектор млекопреработване. Не се отчитат особеностите на сектора, не се взема предвид движението на работната сила, добрите практики си остават само при онези, които ги генерират и прилагат. Работодателите инвестират в човешкия капитал най-често при нормативни промени или при промяна на технологиите и външните условия.

Във финалната част на разработката са формулирани изводи и предложения за промяната на отношението и подхода както на държавата, така и на различните институции, за да се върне авторитета на страната ни като млекопреработвател с вековни традиции.

Заглавие на анализа:	Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Преработка на мляко и млечни продукти“
Срок за изпълнение:	май-юли 2012 г.
Дата на представяне:	31 юли 2012 г.
Наименование на дейността:	Провеждане на основни анализи и проучвания
Задача :	5.3.2.16
ISBN	978-954-9636-41-3
Версия:	<input type="checkbox"/> Чернова <input type="checkbox"/> Междинна версия <input checked="" type="checkbox"/> Финална версия
Тип:	Анализ
Ниво на разпространение:	<input type="checkbox"/> Публично <input checked="" type="checkbox"/> Ограничено
Изготвили:	Магдалена Апостолова, Георги Апостолов
Отговорник:	Кирил Желязков
Ръководител на дейността:	Силвия Тодорова
Партньор (ако има такъв):	<input type="checkbox"/> КНСБ <input type="checkbox"/> КТ „Подкрепа“
Редактор:	Мария Жечева
Коректор:	Анета Алашка
Кратко резюме (до 200 думи):	Цел на този документ е проучване и анализ за изходното състояние и очакваните тенденции в развитието на сектор „Преработка на мляко и млечни продукти“ (ПММП) и неговата икономическа значимост, както и факторите, които пряко влияят върху неговото състояние и развитие. Най-голямо внимание е отделено на човешките ресурси, на тяхната възрастова и образователно–квалификационна структура, както и на тенденциите за тяхното развитие. Анализирани са основни групи кадри, като детайлно са представени основните изисквания за различните групи персонал. Изследвани са и въпросите относно образователната и професионалната им подготовка, както и основните фактори и движещи сили за промяна. Специално внимание е отделено на политиките и прогнозите за развитие на човешките ресурси, както и очакванията за промяна на знанията, уменията, професиите и компетенциите. Представени са различните възможни сценарии за развитие, като са набелязани основните стратегии за посрещане на необходимите нужди от нови умения и компетенции. Дефинирани са нови ключови длъжности, професии и компетенции в сектора и препоръките за промяна в административно–правната уредба.
Ключови думи (до 10 бр.):	БСК, АМБ, СТБ, производство на мляко, млечни продукти, компетенции, длъжност, умения, сектор, анализ, работна сила, заети, човешки ресурси, компетентностен модел, ПММП,

Съдържание

Резюме	2
Раздел 1. Въведение	8
1.1. Цел на документа и връзка с другите проучвания/ изследвания/ анализи	8
1.2. Цел на анализа.....	8
1.3. Дефиниции, терминология и източници на информация.....	9
1.4. Методология.....	10
Раздел 2. Сценарии и прогнози за развитие. Очаквания за промяна на знанията и уменията в сектора, работните места и професиите.....	11
2.1. Актуализиране на икономически показатели и показатели за заетостта в сектора: на национално ниво и сравнение с ЕС (водещи страни), вкл. влияние на икономическата и финансова криза	11
2.1.1. Развитие на сектор „Преработка на мляко и млечни продукти“ в Европа и света	11
2.1.2. Развитие на сектор „ПММП“ в България	16
2.1.2.1. Сектор „ПММП“ и „сивата“ икономика.....	20
2.1.2.2. Проблеми, свързани с аграрния сектор и животновъдството	23
2.1.2.3. Проблеми, свързани със суровините, технологиите, инвестициите.....	24
2.2. Основни фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси – текущо състояние в сектора	28
2.2.1. Демографски особености.....	28
2.2.1.1. Демографската ситуация в България.....	28
2.2.1.2. Влияние на демографската ситуация в България върху сектор „Преработка на мляко и млечни продукти“.....	31
2.2.2. Умения и квалификация на заетите в сектора.....	32
2.2.3. Рискови фактори	37
2.2.4. Нови работни места – характеристики и качество.....	40
2.3. Прогнози за развитие на сектора, промяна на технологиите и организационната структура за периода 2014-2020 г.....	42
2.3.1. Новите моменти в развитието на сектора, свързани с добива на суровина	42
2.3.2. Промяна и развитие на технологиите.....	44
2.4. Изводи за наличните и очакваните да се проявят нови професии, специалности и работни места	47
2.5. Дефиниране на дефицитни професии и специалности в сектора	53
2.5.1. Дефицитни професии в България	53
2.5.2. Дефицитните професии в млекопреработвателния сектор	54
Раздел 3. Стратегии за управление и мотивиране на човешките ресурси, повишаване компетенциите на работната сила	58
3.1. Стратегии за управление на дефицитите в човешкия капитал	58
3.1.1. Политики и системи на управление, заплащане и стимулиране	60
3.1.2. Инвестиции в развитието на човешките ресурси	62
3.2. Професионално обучение	64
Раздел 4. Място на сектора в икономиката на Европа.....	71
Раздел 5. Административна среда. Препоръки, включително за промяна в нормативната уредба.....	73
Раздел 6. Изводи и заключения.....	77
Раздел 7. Литературни източници	80
Раздел 8. Приложения	81
8.1. Приложение 1 – Анкетно проучване	81
8.2. Приложение 2 – Рейтинг на най-големите предприятия в сектора	83

Използвани съкращения:

Съкращение	Описание на съкращението
АМБ	- Асоциация на млекопреработвателите в България
ВУ	- Висше училище
ОСП	- Обща селскостопанска политика
ЕС	- Европейски съюз
КТД	- Колективно трудово договаряне
ЖЕ	- Животновъдна единица
УХТ	- Университет за хранителни технологии
ПММП	- Преработка на мляко и млечни продукти
ПРСР	- Програма за развитие на селските райони
ЧР	- Човешки ресурси
ХВП	- Хранително-вкусова промишленост
НТС	- Научно-технически съюз
ЧР	- Човешки ресурси
НССЗ	- Национална служба „Съвети в земеделието“
НСИ	- Национален статистически институт
НОИ	- Национален осигурителен институт
ЕЗФРСР	- Европейски земеделски фонд за развитие на селските райони
БВП	- Брутен вътрешен продукт
EUR	- Евро
БАБХ	- Българска агенция по безопасност на храните
ИСС	- Икономически и социален съвет
МОМН	- Министерство на образованието младежта и науката
IDF	- Международната млечна федерация
МЗХ	- Министерство на земеделието и храните
ДФЗ	- Държавен фонд „Земеделие“
КНСБ	- Конфедерация на независимите синдикати в България
КТ „Подкрепа“	- Конфедерация на труда „Подкрепа“
ЗВМД	- Закон за ветеринарномедицинската дейност
НВМС	- Национална ветеринарномедицинска служба

Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. ЦЕЛ НА ДОКУМЕНТА И ВРЪЗКА С ДРУГИТЕ ПРОУЧВАНИЯ

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

Проектът се реализира чрез няколко основни етапа:

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

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

1.2. ЦЕЛ НА АНАЛИЗА

Анализът е разработен от екип експерти, предложени от Секторния консултативен съвет на сектор „Млекопреработване”. Във втория етап от изготвянето на секторни анализи през 2012 г. основна задача на анализа е да задълбочи изследването на процесите и тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектора, като се отчетат очакваните промени в технологично и организационно отношение за периода 2014-2020 г. Водещ акцент в изследването е прогнозата на вероятностните нови умения, компетенции и професии в сектора, едновременно с очертаване на дефицитните работни места, професии, специалности, умения и компетенции, проблеми в бизнессредата, обучението на специалисти със средно и висше образование необходими за сектора.

Анализът има за цел да разгледа ситуацията в сектор „Преработка на мляко и млечни продукти” по отношение на придобиване на нови компетенции и умения като стъпка към изграждане на Компетентностен модел за предприятията в сектора. Екипът ни си постави за

задача да разгледа проблемите в дълбочина, като се вземе предвид влиянието на много и различни фактори. Това се налага, за да се проследят всички връзки и зависимости, в контекста на изискванията, които в момента са поставени пред сектора, както и на изискванията, които в бъдеще ще се приемат от ЕС по отношение на качествата, разнообразието, безопасността на млечните продукти.

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

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

- Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия в сектор „Производство на мляко и млечни продукти“, 2012 г.
- Проучване на пазара на труда в България, 2012 г.
- Анализ на основните проблеми при развитие и управление на национално, секторни и регионално ниво на оценяването на компетенциите на работната сила, 2012 г.
- Подготовка на предложения за промени в приложимата нормативна уредба, свързана с насърчаването на ученето през целия живот и кариерното развитие като основен компонент на гъвкавата сигурност, 2012 г.

1.3. ДЕФИНИЦИИ, ТЕРМИНОЛОГИЯ И ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ

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

1. Доклади и анализи по Проекта, в т.ч.:
 - Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор С – Преработваща промишленост, 10.5 Производство на мляко
 - Анализ на състоянието и перспективите пред икономиката на Република България (2012)
 - Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони (2012)
 - Отчетен доклад на Асоциацията на млекопреработвателите в България;
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

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

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

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

Екипът си постави като цел да отговори на следните основни въпроси и да създаде, в рамките на своите възможности, предпоставки и условия, да формулира примерни критерии за тяхното решаване в теоретичен и практически план.

- Технологични промени и модернизация на производството;
- Промени в нормативната база и бизнессредата от гледна точка на националната и европейските политики;
- Нови изисквания и критерии за качество и разнообразие, които се отнасят директно към повишаване компетенциите и уменията в сектора;
- Специфични проблеми на качество на суровината, произвежданите млечни продукти и безопасността на храните;
- Образователната и професионално-квалификационна структура на заетите в сектора и отделните икономически дейности, включително информация за водещи предприятия от сектора;
- Изменения в структурата на заетите: по възраст, квалификация, професии;
- Необходими промени в политиката, нормативната база и развитието на системата за образование свързани с развитието на ЧР за сектора;

В по-нататъшния анализ сектор „Преработка на мляко и млечни продукти“ /„ПММП“/ с код 105 по КИД-2008, сектор „Млекопреработване“ и бранш „Млекопреработване“ се използват взаимозаменяемо.

За целите на настоящия анализ е направено анкетно проучване по въпросите, свързани с оценката на компетенциите и уменията в бранша, на оценка на обучението, на квалификацията на постъпващите, на възможностите за обучение в самите предприятия. Анкетата дава общата картина в бранша, както и възможностите, които виждат самите експерти по човешки ресурси, там където има такива, за развитието на компетенциите и уменията. Анкетната карта бе изпратена на 128 предприятия, като извадката е според обема на производството, реализацията, присъствието на пазара и равнището на технологиите за производство.

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

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

Сектор „Преработка на мляко и млечни продукти“ с код 105 по КИД-2008 е основен сектор в производството на хранителни продукти - код 10 по КИД-2008. По-нататъшният анализ ще се направи опит да определи мястото и значимостта на млекопроизводството и млекопреработването в хранително-вкусовата промишленост /ХВП/ не само за България, но и в световен мащаб.

2.1.1. РАЗВИТИЕ НА СЕКТОР „ПРЕРАБОТКА НА МЛЯКО И МЛЕЧНИ ПРОДУКТИ“ В ЕВРОПА И СВЕТА

Секторът на хранително-вкусовата промишленост е един от най-големите и най-важните сектори на преработващата промишленост в Европа. Той е втори по големина (след производството на метали) в преработващата промишленост с дял от 14,5% от общите приходи от продажби (917 милиарда EUR за ЕС-27).

Броят на заетите в хранително-вкусовата промишленост представлява около 14% от този за цялата преработваща промишленост, възлизайки на 4 772 100 наети. Хранително-вкусовата промишленост дава 2% от БВП на Европа и 13,5% от общата заетост в преработващата промишленост на ЕС. Състои се от около 310 000 предприятия, включително някои световни лидери.

Млекопреработването като сектор на ХВП продължава да играе фундаментална роля за задоволяване нуждите на потребителите и дава на икономиката на ЕС годишно производство, възлизащо на повече от 600 милиарда EUR.

Цялостната верига на предлагането на храни на Европа навлезе в период на адаптиране. Предпочитанията на потребителите са в процес на промени, поради тенденциите в доходите и начина на живот, както и поради демографски промени. По-строги изисквания към сектора също така налагат загрижеността на потребителите за безопасността на храните, тяхната здравословност и цените им.

Културното разнообразие в Европа и дълбоко вкоренените традиции по отношение на храненето са основополагащи за хранително-вкусовата промишленост на ЕС и ключов актив за по-нататъшното развитие на сектора. С оглед запазване на позициите и повишаване дела на световните пазари промишлеността изисква увеличаване използването на техническо ноу-хау и значително подобряване на възможностите за въвеждане на иновации.

От фундаментално значение за ЕС е да бъде привлекателно място за продължаващи инвестиции. За запазване на конкурентоспособността си на световните пазари европейската хранително-вкусова промишленост трябва да съхрани и развие конкурентните си предимства.

Същевременно в резултат на спада на търсенето вследствие на световната икономическа криза и увеличение на производството в страни като Нова Зеландия, Австралия и Бразилия сектор „Преработка на мляко и млечни продукти“ изпитва сериозен натиск за намаление на цените си. Браншът на млекопроизводителите в Европа предприе нови мерки за помагане на своите членове да се справят с последиците от рецесията и резкия спад на цените на млякото. Броени дни след като европейските млекопроизводители демонстрираха във връзка със спадащите цени на млякото, ЕС побърза да увери сектора, че прави всичко възможно, за да подкрепи производителите и да стабилизира пазара.

Фермерите излязоха по улиците на Брюксел през юли 2012 г., протестирайки срещу последиците от резкия спад на цените, както и срещу новата ОСП, която ще влезе в сила след 2014 г. В момента те получават около 0,24 EUR за литър мляко, след като през 2007 г. цената бе 0,30 - 0,40 EUR. Много производители получават по-малко от 0,21 EUR за литър. Това се дължи на два фактора - спад в търсенето вследствие на световната икономическа криза и увеличение на производството в страни като Нова Зеландия, САЩ, Австралия и Бразилия.

Забелязвайки още преди това, че предлагането значително надвишава търсенето, ЕС предприе мерки за подкрепа. Частното складиране на излишъците от масло тази година започна два месеца по-рано от обикновено - през януари. В края на юни 105 800 тона вече бяха на склад. За да подкрепи млекопреработвателния бранш ЕК въведе възстановяванията при износ, което е стимул за развитие на европейския млечен пазар и на неговата конкурентност в сравнение със САЩ и Нова Зеландия. Други инициативи, посочени в доклад за пазара на мляко на Центъра за изследване на млечния сектор в Германия, включват изкупуване на излишъци от масло и увеличаване на усилията по програма „Училищно мляко“, така че повече училища да започнат да предлагат мляко и други млечни продукти на учениците.

След въвеждането на селскостопанската политика на ЕС преди 40 години, квотите допринесоха за предотвратяване на свръхпродукцията на някои храни, например мляко и жито. В рамките на настоящите реформи, подкрепени от европейските лидери, тези квоти обаче постепенно се премахват - за млякото първата година без квоти ще бъде 2015 г. Въпреки призивите на млекопроизводителите за запазване на квотите, тяхното премахване ще продължи. В тази насока е и изказването на бившия еврокомисар по селско стопанство Мариан Фишер Боел: „Ще продължим да използваме всички средства, с които разполагаме, за да стабилизираме пазара. Но, както бе ясно заявено от европейския съвет, няма да променим политиката на постепенно премахване на квотите. Поставянето на това под съмнение само създава несигурност и не би могло по никакъв начин да подобри положението.“

Според д-р Дитрих Гут, ръководител на отдела за европолитика във Федералното министерство по земеделие на Германия, аграрната реформа на ЕС ще влезе в сила едва през 2015 г. „Ако реформата ще стартира точно през 2014 г., в началото на 2013 г. трябва да са налице съответните решения за аграрния бюджет и за аграрната политика“. Съобразно сегашното състояние на преговорите заключенията се базират на преходна регулация от една до две години. Това означава, че за аграрна реформа в ЕС може да става дума след 2015 г.

Броят на млечните крави в Европа за периода 1992-2009 г. е намалял от 1026 хил. на 836 хил., а на фермите – три пъти и сега е 375 хиляди¹. За същия период поголовието на крави в ЕС се е увеличило от 21,7 млн. на 23,7 млн. глави, като основната причина за намаляването на броя на фермите в Европа е окрупняването. Така в ЕС-15 от 1992 до 2009 г. средното поголовие от крави почти се е удвоило - от 22 до 40 глави, но заради новите държави-членки на ЕС средното количество крави в една европейска ферма вече не превишава 10 броя.

Средната годишна продуктивност на крава в ЕС е 6170 кг. За 17 години - от 1992 до 2009 г., този показател е нараснал с 27% (през 1992 г. средният годишен млеконадой на една крава е бил 4875 кг). По данни на ZMB най-големият европейски млекопроизводител е Германия с 21% от общото млечно количество. След Германия е Франция (17%), Великобритания (10%), Холандия (9%), Италия (8%), Полша (7%), Испания, Ирландия и Дания (по 4% всяка). Така че основните млекопроизводители в Европа си остават северозападните райони.

През 2010 г. в света са произведени 721 млн. тона мляко, което е с 1,8% повече, отколкото през 2009 г.². Производството на мляко в света продължава да расте, при това във всички направления. През 2010 г. обемът на производство в света: на краве мляко е нараснал с 1,6% и е 601 млн. т; на биволско мляко: с 3,1% - 93 млн. т; на козе мляко: с 0,2% - 15,9 млн. т; на овче мляко: с 0,4% - 9,3 млн. т.

Световните лидери в производството на мляко са Европейският съюз - 149,1 млн.т, САЩ - 87,5 млн. т, Индия - 50 млн. т. Русия е на пето място по производство на мляко в света - 31,9 млн. т. Сред страните лидери в млекопроизводството най-голяма динамика на нарастване са демонстрирали: Бразилия (+4,7% до 31,4 млн. т), Пакистан (+3,8% до 12,9 млн. т), Индия (+3% до 50 млн. т), а най-лоши показатели имат Украйна (-3,4% до 11 млн. т) и Русия (-2,1% до 31,9 млн. т).

Производството на мляко в ЕС се очаква да нарасне под въздействието на следните фактори:

- отмяна на млечните квоти през 2015 г., като подготовката за нея включва постоянно повишаване на млечните квоти за европейските млекопроизводители.
- намаляване на интервенционните обеми и тяхното прилагане само в моменти на пиково производство на мляко;
- прекратяване на връщането на платени експортни данъци и мита;
- прекратяване на връщането на експортно държавно подпомагане при съхраняване на сирене;
- пълно прекратяване на подкрепата при реализацията на масло на вътрешните пазари, както и подкрепата за използването на вътрешните пазари на обезмаслено мляко само в условията на криза.

Планираните мерки предвиждат да се развива експортният вектор в европейския млечен бизнес. Вече 48 процента от произведеното мляко се използва за производството на сирене, чийто износ от ЕС през последните години бележи сериозно развитие.

Темпът на нарастване на производството на мляко в света ще продължи по прогнози на Международната млечна федерация (IDF), като положителната динамика ще се запази в САЩ

¹ По данни на германския Център за изследване на млечния пазар (ZMB) Моника Волфарт, сп.„Български фермер“ (16 ноември 2011 г.)

² По данни на докторът по икономика Адриан Кригер - председател на Постоянния комитет на Холандската млечна федерация (International Dairy Federation - IDF)

(по прогноза ще превиши 88 млн. т) през 2014 г., ЕС-27, Аржентина и Нова Зеландия. В Русия, Япония и редица други страни се очаква по-нататъшно намаление на производството на мляко. Русия е основният купувач на млечни продукти от ЕС. Износът от Европа към Русия е нараснал до 82,3% и е достигнал 1,131 млрд. EUR през 2011 г. В Русия се доставят 15,9% от целия износ на млечни продукти от ЕС. Вторият най-голям купувач на млечни продукти от ЕС са САЩ - 612,3 млн. EUR. Общият експортен обем на млечна продукция от ЕС през 2010 г. е нараснал с 37,5% и е на стойност 7,13 млрд. EUR.

По данни на Международната млечна федерация (IDF) през 2010 г. в света са произведени 17,6 млн. т сирене, което превишава с 3 процента показателя за 2009 г. **Нараства годишното производство на сирене в света.** Отново по данни на IDF световният експортен обем на сирене през 2010 г. е 2,01 млн. т. Водещо място, както и досега, заема Европейският съюз, който значително укрепил позициите си. През 2010 г. за първи път в историята износът на сирене от ЕС-27 е 674 хиляди т – 33 процента от световния експортен обем. Нарастващото потребление на сирене в Русия е основен двигател на нарастването на европейския износ. Основните европейски износители на сирене са Германия (22% от европейския износ), Холандия (14%), Франция (13%), Италия (11%). Сред световните лидери по износ на сирене след ЕС са: Нова Зеландия (13% от световните доставки), САЩ (9%), Австралия (8%), Беларус (6%), Украйна (4%), Швейцария (3%), Аржентина (2%), Уругвай (2%). За отбелязване е, че износът на сирене от Беларус за първи път от няколко години на нарастване, през 2010 г. е намалял с 2%.

По данни на Международната млечна асоциация през 2010 г. за произведени 9 млн. т масло, което превишава показателя за 2009 г. с 1,8%. **Годишното производство на масло в света нараства**, но през последните години динамиката на ръста се забавя. Най-големите производители на масло в света са: Индия (4,1 млн. т), ЕС-27 (2 млн. т), САЩ (0,7 млн. т), Пакистан (0,6 млн. т), Нова Зеландия (0,5 млн. т), Русия (0,2 млн. т). В Русия се наблюдава най-значителното намаление на обемите на производство на масло през 2010 г. сред страните лидери - 10,9%. Световният обем на търговия с масло през 2010 г. е 800 хил. т. Лидер в износа на масло си остава Нова Зеландия - 49% от общия търговски обем. Следват ЕС-27 - 19%; Беларус - 8%; Австралия - 7%; САЩ - 7%; Аржентина - 2%, Уругвай - 1%. За увеличаването на доставките на масло от Европа значително способства нарасналият внос в Русия, която стана основно направление на европейските доставчици, като поема 25% от общия износен обем на европейско масло. Други приоритети за Европа станаха Египет, Саудитска Арабия и Сирия. Основни европейски износители на масло са Холандия (27% от европейския експорт), Франция (17%), Германия (14%), Финландия (12%), Белгия (11%). Най-значително нарастване на износа на масло демонстрират САЩ, които през 2010 г. почти удвоиха продажбите до 57 хил. т.

Средно в света се консумират 57,2 л. мляко на глава от населението годишно. Между 2006 и 2010 година. потреблението на мляко на глава от населението в световен мащаб се е увеличило от 55,2 до 58,5 л. годишно. **Ръстът в потреблението на мляко** се дължи преди всичко на увеличаване на материалното благополучие на населението в развиващите се страни. Най-голяма динамика на ръста на потребление на мляко на глава от населението се наблюдава в Индия и Китай. През 2011-15 г. световното потребление на мляко на глава от населението ще продължи да расте. До 2015 г. средно в света на човек на година ще се консумират 61,7 л. мляко. Водещите производители на мляко са Китай, Индия, Пакистан, Русия и Съединените щати. Общият дял на тези страни в общото производство през 2010 г. е 43,9%. Основен производител на мляко в света между 2006 и 2010 година е Индия, която притежава 16,3% от производството на мляко в света. Доминиращият вид мляко е кравето, чийто дял в

структурата на световното производство през 2010 г. е 83%. Голяма част от произведеното мляко през 2010 г. – 13,2% - е биволско.

Средните цени на млякото

Средните цени на млякото в Австрия, установени от Австрийският млечен кооператив MGN (Milchgenossenschaft Niederösterreich), са най-ниските в Европа франко фермите през 2011 г. Докато цените на млякото до март са били около 27,99 цента за килограм, през април те са се увеличили до 28,99 цента, а през октомври са достигнали 30,49 цента.

В Германия след падането на цените през март 2010 г. (31,50 цента), цената, платена на фермерите от Friesland Campina, се е увеличила в следващите месеци, достигайки максимума от 37,16 цента за килограм през октомври, за да падне отново през декември до 35,49 цента. Цените, определени от Nordmilch и Humana са се повишили леко към края на годината, в сравнение с показателите от началото на годината. Средната цена, която са платили млекопреработвателните предприятия в Германия е около 34,00 цента.

Датският Arla е започнал 2011 г. с 30,35 цента, а след това цената се е повишила през първото полугодие до 32,56 цента. Този показател е около средният за Европа.

Цените франко фермите, платени от италианската млечна компания Mila през 2011 г. са били 24,82 цента за килограм, което прави Италия една от страните с най-ниска цена на млякото.

Люксембургският EKABE е плащала на млекопроизводителите 31,02 цента за килограм в началото на годината, но след това цената в паднала първоначално до 30,52 цента, а след това е достигнала 32,02 цента - ниво, където се е задържало до края на ноември.

В Холандия цените на водещите Cono, DOC, Friesland Campina и Leerdammer са идентични – на ниво от 35,84 цента през юни/юли, достигайки до 37,16 цента през октомври/ноември.

Млекопреработвателните предприятия във Великобритания са започнали 2011 г. с цена под 30,00 цента за килограм, а след спад през февруари, цените са нараснали с повече от 1 цент към края на годината. Средната цена франко фермите, установена от най-големите млечни предприятия в страната, Dairy Crest и Arla, възлиза на 32,31 цента.

На млечния пазар се явяват нови непредвидими конкуренти. Предприемачите от Мароко и Германия се договориха да започнат износ на камилско мляко от **Северна Африка и Близкия изток** към Европа. Бизнесмени в Мароко ще построят нов завод за преработка на мляко, която ще произвежда продукти за европейските потребители. Германски и марокански предприемачи се съгласиха за създаването на компания Camel Vitamol Milk. Инвеститорите ще инвестират в нов проект за 40 милиона щатски долара. Заводът ще се състои от една ферма, която ще съдържа повече от 2200 камили, както и инсталацията за преработка на мляко. Предприятието за преработка на мляко ще преработва суровини, материали и производство на млечни продукти с марката Vitamol. Прясното мляко от камили и нейните продукти, всеки ден ще се доставят в европейските магазини. Първата партида от мляко ще бъдат доставени в Европа в средата на 2013 г. Камилското мляко е без съдържание на лактоза, която не могат да понесат много от децата. Ето защо камилското мляко може да замести кравето върху европейците, които имат непоносимост към лактоза. Тези млечни доставки от Северна Африка към Европа досега бяха невъзможни, поради санитарни бариери. Учредители на новата компания са намерили и технология за съхранение на бързо развалящи се продукти от камилско мляко без консерванти. Камилското мляко е с по-високи параметри от кравето. То съдържа пет пъти повече витамин С, по-малко мазнини и лактоза от кравето. Камилското

мляко е полезно за хора, страдащи от диабет, тъй като този продукт съдържа големи количества от естествен инсулин.

В **Източна Европа** производството на мляко остава на ниско ниво, но въпреки това започва да показва признаци на сезонно увеличение на обемите. Производителите и преработвателите на мляко са оптимисти. Производствените запаси от млечни продукти в Източна Европа са минимални, но има достъпност до резервите от миналия сезон. Някои източноевропейски производители и преработватели разчитаха да получат от последните търгове на сухо мляко много по-голяма част, отколкото получиха в последствие. Ето защо, в сезона на повече мляко то ще бъде по-достъпно, отколкото се прогнозираше.

2.1.2. РАЗВИТИЕ НА СЕКТОР „ПММП“ В БЪЛГАРИЯ

Тенденциите на окрупняване на животновъдните стопанства се запазват и през 2011 г. Говедовъдните стопанства обаче намаляват с 2,5% през 2011 г., но броят на говедата нараства с 2,4% спрямо 2010 г. Незначителна е промяната в броя на стопанствата, които отглеждат от 1 до 9 млечни крави през 2011 г. Запазва се и броят на стопанствата с 10 и повече млечни крави.

Таблица 1 Производство на мляко в България по райони (01.11.2010 г.–31.10.2011 г.) в хил. литри

Райони	Краве	Биволско	Овче	Козе	Общо мляко
Северозападен	133 353	2080	14 063	17 581	167 077
Северен централен	132 268	859	10 330	7 721	151 178
Североизточен	147 594	1207	14 001	6 755	169 557
Югоизточен	284 567	1448	15 028	8 299	309 342
Югозападен	102 906	1 207	14 037	12 909	131 059
Южен централен	292 345	1792	18 817	6 544	319 498
България	1 093 033	8 593	86 276	59 809	1 247 711

Източник: МЗХ, Отдел „Агростатистика“

Количеството на преработеното през 2011 г. мляко намалява с 3,6% в сравнение с 2010 г. От влязлото в предприятията 563 млн. литра мляко, 94,7% е краве, 4,0% – овче и 1,3% – козе и биволско. Намаление спрямо 2010 г. има при преработеното количество овче мляко (-22.4%), козето мляко се увеличава с 6,7%, а биволското – със 7,7%. Преработеното краве мляко намалява с 2,7%.

През 2011г. търговските дружества, занимаващи се с млекопреработка, намаляват спрямо предходната година, но преработеното от тях мляко нараства с 1,4% до 512 млн. литра, което е 91,% от общо преработеното мляко през 2011 г. Предприятията с друг юридически статут (кооперации и други) са 16 и в тях се преработва 2,2% от млякото (12,5 млн. литра). През 2011 г. е преработено 3,6% по-малко мляко спрямо 2010 г. Общото количество мляко, което не е постъпило в млекопреработвателните предприятия (директни продажби, собствена консумация и т.н.) се запазва на нивото от 2010 г.

Количеството на произведените сирена през 2011 г. намалява спрямо 2010 г. с 0,5%. При сирената от биволско и смесено мляко се наблюдава спад с 0,2%, а сиренето от козе мляко нараства с 8,4%. Сирената от краве мляко намаляват с 0,4%, от овче - с 2.7%. През 2011 г. производството на бяло саламурено сирене се увеличава с 3,2%, а количеството на кашкавала

намалява с 2,2% спрямо 2010 г. Слаб ръст от 1,9% се наблюдава при производството на кашкавал от краве мляко. В сравнение с 2010 година, производството на кашкавал от овче мляко намалява с 36.9%, кашкавала от други млека (биволско и смес) намалява с 47.6%. Производството на пресни сирена и извара намалява с 10,8%, а на топени сирена – с 10,7%.

През 2011 г. увеличение е отбелязано при произведеното пакетирано прясно мляко (+8.6%), нараства и производството на млечни мазнини (с 4.3%).

Производството на ароматизирани заквасени млека и млечни десерти намалява с 46,8% през 2011 година. При натуралното заквасено мляко се наблюдава спад с 12,4%. Съществено е намалението на заквасените млека от овче и смесено мляко – 63,7%.

При млечните продукти, съдържащи растителни мазнини, се установява тенденция към увеличение на произведените количества (с 18,2%) за 2011 година или общо 16 166 тона (36.5% от общото производство на бяло саламурено сирене).

Таблица 2 Производство на млечни продукти през 2011 г.

Показатели	Членове на АМБ		Общо за България	
	Производство (тона)	Средна цена на продажбите за 1 кг (лв.)	Производство (тона)	Средна цена на продажбите за 1 кг (лв.)
Кашкавал*	9 985	8,23	19 507	8,16
Дял от общото (%)	51,2		100	
Бяло саламурено сирене*	22 690	3,92	44 263	3,15
Дял от общото (%)	51,3		100	
Заквасени млека	57 540	1,35	118 027	1,25
Дял от общото (%)	48,8		100	
Ароматизирани заквасени млека (с или без плодове)	13 148	2,68	13 702	2,65
Дял от общото (%)	96,0		100	100

Източник: МЗХ, Отдел "Агростатистика"

*Забележка: в таблицата за производство на кашкавал и сирене са включени сирената с растителни мазнини

Таблица 3 Износ на млечни продукти

Код по Комбинирана номенклатура КН 0406 Сирена и извара	2010 г.	2011 г.	Януари-април 2012 г
В хил. кг.	23 090 917	22 456 030	5 705 039
В лева	110 656 162	125 132 275	30 208 819

Източник: НСИ

Тенденцията за намаляване на износа се запазва, като очакванията за тази година са още по-негативни.

Както и в Европа, така и в България в сектор „Млекопреработване“ е съсредоточена голяма част от човешкия ресурс на хранително-вкусовата промишленост. Лицата, заети в 208 предприятия за мляко от сектор „ПММП“ в България са били 111 000 през 2011 г., което представлява 3,5% от общия брой на работещите в страната.

Таблица 4 **ВОДЕЩИ 20 ПРЕДПРИЯТИЯ В ИЗБРАНИТЕ СЕКТОРИ ПО БРОЙ ЗАЕТИ ЗА 2010 Г. (2008-2010 Г.)**

№_2010	Предприятие	Град	Служители (брой)		
			2008	2009	2010
1	Данон Сердика АД	София	455	490	499
2	Обединена Млечна Компания АД	Пловдив	414	455	456
3	Нестле Айс Крийм България ЕАД	София	406	319	325
4	Бор Чвор ЕООД	Пловдив	91	171	213
5	Кодап ЕООД	София	266	232	207
6	Мизия Милк ООД	Търговище	147	175	206
7	Би.Си.Си.Хандел ООД	Велико Търново	162	163	162
8	Ел Би Булгарикум ЕАД	София	83	159	147
9	Дарко ЕАД	София	230	151	140
10	Жоси ООД	София	161	143	139
11	Родопчанка ООД	Бял извор - Кж	56	51	136
12	Филипополис РК ООД	Пловдив	158	141	131
13	Елит 95 ООД	Дълбок извор	93	125	127
14	Милки Лукс ЕООД	Бяла черква	78	99	121
15	БЕТА ЛОГИСТИК ООД	Севлиево	25	65	113
16	Ем Джей Дериз ЕООД	София	86	103	113
17	Изида ООД	Добрич	78	106	112
18	Сирма Приста АД	Велико Търново	137	119	106
19	Булдекс ООД	Силистра	99	100	106
20	Меггле България ЕООД	Шумен	119	100	105

Източник БСК – „Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони”

От таблица 4 става ясно, че в повечето водещи предприятия в млекопреработвателния сектор нараства броя на заетите лица. Това се налага от търсене на по-широка гама от нови артикули от мляко и разширяване на дистрибуцията и продажбата им както у нас, така и в чужбина.

Таблица 5 **ПРИХОДИ ОТ ПРОДАЖБИ, БРОЙ СЛУЖИТЕЛИ (2008-2010 Г.) ЗА ИЗБРАНИ МЛЕКОПРЕРАБОТВАТЕЛНИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

№	Предприятие	Град	Приходи от продажби (хил. лв.)			Служители (брой)		
			2008	2009	2010	2008	2009	2010
1	Агропродукт ООД	Сливен	1 249	1 515	1 806	16	19	19
2	Айс Лайн ЕАД	София	3 482	3 652	3 375	28	27	22
3	Бета Логистик ООД	Севлиево	2 337	2 822	6 736	25	65	113
4	Би.Си.Си.Хандел ООД	Велико Търново	11 150	12 393	14 999	162	163	162
5	Бор Чвор ЕООД	Пловдив	9 189	12 776	12 816	91	171	213
6	Братя Зафирови ООД	Сливен	965	1 607	2 743	25	31	41
7	Бул милк Пловдив ЕООД	Варна	2 960	4 401	6 478	65	49	21
8	Булдекс ООД	Силистра	5 880	6 203	6 935	99	100	106
9	Ванела ЕООД	Пловдив	3 065	1 736	2 651	12	14	20
10	Вълчев ООД	Асеновград	2 508	3 484	4 402	22	25	23
11	Габрово Милк ООД	Габрово	5 233	3 435	3 141	49	47	41
12	Данон Сердика АД	София	94 203	98 870	97 196	455	490	499
13	Дарко ЕАД	София	18 407	15 956	14 453	230	151	140
14	Дестан ЕООД	София	995	1 480	1 883	42	51	63
15	Ел Би Булгарикум ЕАД	София	14 824	13 567	12 046	83	159	147
16	Елви ООД	Велковци - Гб	4 247	6 190	8 194	55	67	79
17	Елит 95 ООД	Дълбок извор	4 886	3 352	3 729	93	125	127
18	Ем Джей Дериз ЕООД	София	7 965	9 438	11 858	86	103	113
19	Жоси ООД	София	10 267	9 440	12 038	161	143	139

20	Зоров 91 Димитър Зоров ЕТ	Враца	17 540	16 730	12 551	115	106	84
21	Изида ООД	Добрич	4 621	5 826	6 335	78	106	112
22	Карил и Таня ООД	Ямбол	21 649	13 787	8 875	188	115	80
23	Кодап ЕООД	София	34 963	30 195	30 349	266	232	207
24	Кондов Екопродукция ЕООД	София	4 318	5 072	6 127	38	43	40
25	Лактима ЕАД	София	2 074	2 496	4 168	55	49	55
26	Маклер Комерс ЕООД	София	6 800	8 771	9 164	47	60	63
27	Меггле България ЕООД	Шумен	12 092	10 760	19 499	119	100	105
28	Мизия Милк ООД	Търговище	14 026	13 137	15 663	147	175	206
29	Милица Лазарова 90 ЕТ	Славяново	1 391	1 775	2 187	35	33	32
30	Милки Лукс ЕООД	Бяла черква	7 178	6 473	6 265	78	99	121
31	Милтекс КК ЕООД	Варна	3 690	3 600	5 042	31	38	30
32	Млечен рай 2 ООД	София	6 594	7 826	8 908	41	56	62
33	Млечни Продукти ООД	Пловдив	6 484	6 794	7 960	49	48	54
34	Нестле Айс Крийм България ЕАД	София	36 948	41 669	43 282	406	319	325
35	Нивего ООД	Чирен	880	1 351	1 801	18	23	19
36	Обединена Млечна Компания АД	Пловдив	50 237	49 271	46 149	414	455	456
37	Полидей - 2 ООД	Карлово	5 753	6 084	7 806	73	88	91
38	Родопея Белев ЕООД	Смолян	4 158	5 154	7 279	52	60	69
39	Родопчанка ООД	Бял извор - Кж	1 984	2 134	3 658	56	51	136
40	Сердика 90 АД	Добрич	11 837	6 308	7 309	158	33	27
41	Сирма Приста АД	Велико Търново	4 858	7 018	8 234	137	119	106
42	Сладоледена фабрика ООД	Велико Търново	5 114	5 643	5 999	52	55	41
43	Тирбул ЕАД	Сливен	44 288	31 322	41 361	84	89	82
44	Тополово - Агрокомерс ООД	София	639	2 094	2 587	45	50	59
45	Филипополит РК ООД	Пловдив	12 567	11 532	9 141	158	141	131
46	Чех 99 ООД	Велико Търново	4 150	6 552	8 283	45	49	55
47	Чичо Чарли ЕООД	Бенковски - Пд	3 427	3 242	2 987	64	27	24
48	Шипка-99 АД	Първомай	7 743	5 532	6 317	59	59	53
49	ЮЕС Комерс ООД	Голямо Градище	1 892	2 691	3 899	46	53	49

Източник БСК: „Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони”

Според анализа на БСК за състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони, приходите от продажби за последните три години в една пета от българските млекопреработвателни предприятия са се увеличили. Тази тенденция се дължи на добра маркетингова и мениджърска стратегия на тези петдесет водещи млекопреработвателни предприятия. От таблица 5 е видно и увеличаване на броя на заетите в тези предприятия, което е положителна тенденция, независимо от навлизането на новите автоматизирани машини и съоръжения в бранша. Тенденцията за увеличение на заетите е обусловена от увеличеното производство, което изисква нови подходи към маркетинга и търсене на нови пазари, въвеждане на изискванията на ЕС към бранша, както и на БАБХ и другите държавни институции.

Развитието на сектор „ПММП” в България се характеризира с няколко устойчиви тенденции:

- намаляване броя на предприятията в преработвателния сектор;
- стабилизиране на големите предприятия, които затварят кръга – животновъдство и преработване;
- повишаване качеството на продукцията;
- бавно и трудно навлизане на външни пазари;
- използване на стимулите по проекти на ЕС за финансиране;
- увеличаване на конкуренцията в изкупуването на суровина и продажбата на готова продукция.

За да се разкрият причините за тези тенденции, трябва да се разгледа икономическата ситуация, социалните параметри, влиянието на положителните и отрицателни фактори, да обхванем актуално и конкретно проблема с демографските особености, движение и развитие на работната сила, уменията и квалификацията в сектора.

2.1.2.1. Сектор „ПММП“ и „сивата“ икономика

Неформалната (т.нар. „сива“) икономика има сериозно влияние върху икономическите процеси, данъчната политика, формирането на БВП, социалната ситуация в обществото, социалната политика, както пряко и опосредствено върху развитието на човешките ресурси, върху тяхната мотивация за кадрово израстване на хората в сектор млекопреработване. Животновъдството и млекопреработването трябва да се разглеждат в тяхното сложно и многообразно единство от взаимодействие и проблеми, което се отнася категорично и до развитието на човешките ресурси в това важно направление.

По данни от проведените представителни изследвания бранш „Млекопреработване“ попада сред браншовете в България, в които са концентрирани най-много и най-разнородни „сиви“ практики.

За равнището на неформалната икономика в бранш „Млекопреработване“ може да се съди от резултатите от проведеното браншово изследване, което е част от проект „Ограничаване и превенция на неформалната икономика“, реализиран от Асоциация на индустриалния капитал в България през 2010 година. Преобладаващата част от включените в изследването предприятия (92,1%) попадат в категорията млекопреработватели и производители на млечни продукти. 2% от изследваните фирми са в областта на производството на машини и съоръжения за млекопреработването, а 5,9% се занимават с дистрибуция на млечни продукти.

Според оценките на работодателите нивото на сивия сектор в млекопреработването е в диапазона между 51 и 75%. Това мнение обаче се подкрепя само от 8,0% от работодателите от бранш „Млекопреработване“. Според преобладаващата част (40,6%) от работодателите-представители на млекопреработването сивият сектор в бранша е в нивата между 11 и 25%.

Млекопреработвателите са особено чувствителни по въпроса за „сивите“ практики и са силно раздвоени в отношението си към тях. Принципно погледнато, работодателите от бранш „Млекопреработване“ (70%) порицават и не възприемат сивата икономика като приемлив начин за упражняване на труд. В представите им сивата икономика е негативно явление. Но едновременно с това 48% от млекопреработвателите считат, че по този начин по-лесно се намира работа, а според 78% от тях работата в сивия сектор е шанс за по-високи доходи.

Според 54,9% от работодателите от млекопреработването, сивият сектор е силно привлекателен - най-вече заради възможността да се плащат по-ниски данъци и осигуровки от реално дължимите. Други 19,6% от работодателите от бранш „Млекопреработване“ считат, че сивите практики в бранша се провокират най-вече от това, че неспазването на формалните правила дава по-голяма свобода при намирането на партньори за изкупуване на суровината.

Работодателите от бранш „Млекопреработване“ са категорични (90,0%), че заетостта в сивия сектор впоследствие обрича на по-ниска пенсия и че това е работа при унижителни за работника условия (64,0%). Но присъщата им прагматичност ги кара също така да споделят и убеждението, че в сивия сектор по-лесно се намира работа (52,0%) и е начин за осигуряване на доходи на семейството (48,0%). По мнението на 67,4% от работодателите в бранша сивата икономика е най-бързият начин да се работи с печалба. Само 27,2% от млекопреработвателите

считат, че рискът от разкриване и наказания е малък и си заслужава да се поеме. Затова пък 92,4% от млекопреработвателите са убедени, че законите не се прилагат с еднаква строгост към всички субекти. Почти всички (90,0% от работодателите) в бранша смятат, че сивата икономика нанася сериозни щети на изрядните работодатели.

Очевидно в бранш „Млекопреработване” е налице парадоксалното на пръв поглед, но иначе логично, противоречиво и двойствено отношение към „сивите” практики. Те се отричат и порицават, но в същото време на тях се гледа като на спасителен механизъм в условията на криза и като на средство за получаване на сравнителни конкурентни предимства.

Трудно може да се говори за типични сиви практики в бранша. По-скоро, традиционните сиви практики получават специфична окраска, когато биват прилагани в млекопроизводството и млекопреработването. Основните сиви практики в бранша са:

- Работа на трудов договор за една сума плюс устни договорки за по-голямо заплащане (според 28% от работодателите);
- Работа без трудов договор (близо 22%);
- Нередовно изплащане на трудовите възнаграждения (според 24%);
- Социално и здравно осигуряване върху по-ниски суми от реално получаваните (по мнението на 22%);
- Липса на социално и здравно осигуряване (според 19%);
- Неиздаване на финансови документи (считат 18%);
- Отчитане на по-ниски обороти от действителните (твърдят 34%);
- Отчитане на по-ниска печалба от действителната (по мнението на 30%);
- Източване на ДДС (според 15,8%);
- Неспазване на техническото законодателство относно изискванията за производство на продуктите (считат 22%).

По мнението на 11% от млекопреработвателите, част от сивите практики в бранша са привнесени отвън, от чужди инвеститори или чужди фирми.

Работодателите от бранш „Млекопреработване” са скептични за възможностите рязко да се ограничи сивия сектор в бранша. Повече от половината от работодателите от бранша са убедени, че порочните практики за укриване на данъци посредством декларирането на по-ниски печалби от действителните и работата без договори са масово явление в страната. Проблемите на бранша са твърде сериозни и макар че държавата оказва подкрепа чрез договаряне на нови срокове за привеждането на фермите и млечните продукти в съответствие с изискванията на ЕС, българските млекопреработватели се борят за ежедневното си оцеляване.

Според немалка част от изследваните работодатели (18,0%) в бранш „Млекопреработване”, разпространението на сенчестите практики има ефект на домино върху изрядните работодатели – с времето, под влияние на щетите, които понасят от дейността на сивите, част от изрядните работодатели започват да преосмислят своето икономическо поведение и в по-голяма степен стават склонни да прилагат отделни елементи на сивата икономика.

Изходът, според работодателите от бранш „Млекопреработване”, е да се създадат гъвкави условия за работа на малките и средните фирми, които са преобладаващите в

млекопреработването. Българското млекопреработване има нужда от сериозно субсидиране, което да върви ръка за ръка със строг контрол върху работата на млекопроизводителите и млекопреработвателите.

Данните от това изследване се отнасят главно до влиянието на сивия сектор върху икономическите резултати. Наистина е трудно да се определи каква е добавената стойност в нелегалната икономика в сектора, т.е. каква част от реалната национална добавена стойност или от БВП се губят в реалната икономика, но това е само видимата страна на проблема. По-важното е обаче, че в сивия сектор се използват технологии, които не отговарят на изискванията за производство. Ако например лиофилизацията, или изсушаването на протеините стане при по-висока или неподходяща температура се получават вещества, които са не само вредни, но и опасни за човешкия организъм. Това са важни проблеми, на които не се обръща достатъчно внимание от страна на компетентните органи. От друга страна, тези въпроси са пряко свързани с развитието на човешките ресурси в сектора. Как работодателя ще мотивира един оператор на машина, специалист или технолог да произвежда качествена продукция, когато зад тези изисквания не стои основното – опазването на здравето на консуматора, човека, клиента, съответно деца и възрастни хора, отговорността за качеството и безопасността на произвежданите млечни продукти.

Кои са **специфичните нормативни документи**, които позволяват развитието на неформалната икономика в сектор „Млекопреработване“ според експертите?

Основните европейски регламенти, отнасящи се до сектор „Млекопреработване“, са следните:

- Регламент на Европейския парламент и Съвета 178/2002 за общите принципи и изисквания към законодателството в областта на храните, създаване на европейски орган за безопасност на храните и определяне на процедури в областта на безопасността на храните;
- Регламент на Европейския парламент и Съвета 852/2004 за хигиената при производството на храни;
- Регламент на Европейския парламент и Съвета 853/2004 за специфичните изисквания за хигиена на храните от животински произход;
- Регламент на Европейския парламент и Съвета 854/2004 за специфичните правила за организиране на официалния контрол върху продуктите от животински произход, предназначени за човешка консумация.

Тези основни нормативни документи имат пряка връзка с възможностите за развитие на човешките ресурси, но те също така очертават и перспективите за това развитие в бъдеще.

Регламентът на Европейския парламент и Съвета 178/2002 за общите принципи и изисквания към законодателството в областта на храните, създаване на Европейски орган за безопасност на храните и определяне на процедури в областта на безопасността на храните се отнася до повишаването на изискванията по отношение на качеството и безопасността на храните. Това значи, че се въвеждат нови изисквания. Закономерно възникналият въпрос е доколко тези изисквания стават част от практиката на всеки един животновъд или млекопреработвател? Засега конкретен отговор на такъв въпрос не може да се даде, защото не е правено подобно и конкретно изследване на тези процеси. Методологията на подобно проучване би означавала да се направи и изследване относно познаването на съответните документи на различните професионални нива. Не е нужно да се подчертава, че подобно нещо не се е случвало в сектора и едва ли скоро ще се случи, освен ако това не бъде инициатива на

браншовата организация, която да се предхожда от съответните организирани, насочени към конкретното работно място обучения.

Регламентът на Европейския парламент и Съвета 852/2004 за хигиената при производството на храни, както и Регламентът на европейския парламент и Съвета 853/2004 за специфичните изисквания за хигиена на храните от животински произход, засягат непосредствено условията на отглеждане на животните и производство на млечните продукти. Възниква въпросът доколко тези изисквания и наложителни промени са станали практика, как са въведени, как се спазват. Отговор на този въпрос може да се получи в някои от линиите за производство в големите предприятия, както и в големите животновъдни ферми – създадени и финансирани по европейски проекти, но в останалите над 2 000 ферми и малки семейни мандри едва ли може да се говори за спазване на всички изисквания, просто защото липсва необходимият финансов ресурс.

Според председателя на Млечния борд в Холандия Герард Креберс повече от половината български животновъди и преработватели ще трябва да фалират, защото не произвеждат качествено мляко на ниска цена. По негово мнение вносът на млечни продукти от Холандия, Франция и Германия ще настъпи в България все по-силно и ще завладее пазара. Освен икономически смисъл, това развитие има и определен социален аспект по отношение на професионалното развитие на младите хора, които се насочват към сектора. Това създава у тях нежелание да свържат бъдещото си професионално развитие със сектора на млекопреработването.

2.1.2.2. Проблеми, свързани с аграрния сектор и животновъдството

В българското законодателство бе предвидено основно връщането на земята в реални граници на собствениците, което доведе до нейното изключително разпокъсване, нарушаване на редица принципи по отношение на управлението, разполагането със земята, утежняване на процедурите по отношение нейното използване. Това породило проблеми първо в животновъдството – трудно се уреждат въпросите с пасищата, строителството в нерегулирани терени създава много проблеми и отнема изключително много време, осигуряване на всички условия по отношение опазване на околната среда е свързани с много и тежки процедури, които защитават интереси на собственици, но за доста трудни за преодоляване по отношение на изграждане на нови мощности. Проблемите с раздробеността на земеделските стопанства и проблемите в животновъдството оказват пряко влияние върху млекопроизводството, а оттук и върху целия сектор „ПММП“.

Броят на земеделските стопанства в България през 2010 г. е 370 222 и в сравнение с 2003 г. намалява с около 44 на сто. За сметка на това използваната земеделска площ в стопанствата се увеличава с 25% в сравнение с предишното преброяване и достига 3,62 млн. хектара. Това води до увеличение на средната площ, използвана в едно земеделско стопанство над два пъти – от 4,44 ха през 2003 г. на 10,13 ха през 2010 г., което показва **тенденция към уедряване на стопанствата в България.**

В Южна България работят по-голям брой земеделски стопанства (най-много са в областите Благоевград, Пловдив и Кърджали), които обаче са с по-малък размер на стопанисваната земя. Броят на стопанствата в Северна и особено в Североизточна България (Варна, Добрич, Шумен) е около три пъти по-малък, но средният размер на използваната земя е значително по-голям. С най-малък брой стопанства са областите София-град и Габрово.

Общият брой на земеделските стопанства, отглеждащи селскостопански животни, птици и пчели през 2010 г. е 279 657, като намалението им спрямо 2003 година е с над 50%. Наблюдава се намаление и в броя на всички видове животни.

Физическите лица, които притежават земеделска площ (ЗП), са 97,98% от общия брой на земеделските стопанства и стопанисват около 33,22% от общия размер на използваната земя. Търговските дружества са 1,06% от стопанствата и ползват 31,83% от земята.

Кооперациите представляват 0,26% от стопанствата и ползват 17,79% от земеделската площ. Едноличните търговци са 0,61% от стопанствата с 15,05% от земята. Без земеделска площ са 3,6% от общия брой на земеделските стопанства. В тях се отглеждат животни, птици и пчели.

Обработваема земя има в 250 733 стопанства. Традиционно най-голям е размерът на площите, заети със зърнени култури – 1 796 229 ха (57,5%), следвани от площите на техническите култури (34,5%). Площите на фуражните и други култури възлизат на 6,8% от общия размер на обработваемата земя. Делът на площите със зеленчуци е 1,2 на сто.

Преброяването на земеделските стопанства има за цел да осигури актуална икономическа, социална и екологична картина на аграрния сектор, необходима за вземането на решения при провеждането на Общата селскостопанска политика. Данните ще бъдат използвани и за определяне на рамката на програмата за развитие на селските райони за новия програмен период след 2013 г., за определяне на полето на наблюдение за системата за земеделска счетоводна информация и за изграждане на статистически регистър на земеделските стопанства.

2.1.2.3. Проблеми, свързани със суровините, технологиите, инвестициите

Малкият размер на стопанствата води до ниско качество и/или незадоволително или неравномерно количество на продукцията от преработвателната промишленост, което създава сериозни проблеми, особено в секторите за преработка на мляко, месо, плодове и зеленчуци, където преобладаващата част от суровините идват от много малки ферми.

Промяната в компонентите на суровината, от която се получава млякото и млечните продукти, се оказва един много сериозен, важен и значим проблем в икономически, социален, вътрешен и международен план. Това има пряко отношение към развитието и достигането на по-добри умения и компетенции на работещите в сектора. Картината е много далеч от традиционната, свързана с производството на сурово мляко, неговото преработване и реализация. Причината за това е значителната промяна в сектора в страните от ЕС, както и в световен мащаб, която беше разгледана в т. 2.1.1. Свръхпроизводството на сурово мляко, стремежът за оползотворяване на белтъчините, естественият мотив за реализиране на печалба от произведената продукция предизвикаха създаването и прилагането в практиката на различни методи и начини, внедряването на технологии за преработка на сухото мляко, за запазването му за по-дълъг период от време като суровина и за реализацията на тези продукти във вид на полуфабрикати. В производството навлязоха и растителни суровини, влагат се и други компоненти като протеини, нишесте, подсладители, овкусители, оцветители, желатини, пресни и сушени плодове, мазнини, закваски от неестествен произход и др. Естествено за прилагането и развитието на тези нови технологии са необходими добре подготвени специалисти с познания както за производството на млечни продукти, така и за всички процеси свързани с преработката, при която се влагат новите компоненти. Разбира се, изключително

важен е въпросът за полезността за човешкия организъм на тези „млечни” продукти, но това не е предмет на настоящия анализ.

Нивото на техническо и технологично качество, което е от изключителна важност за сектора, за да устои на натиска на конкуренцията в разширения европейски съюз, все още е доста ниско. Според проведено изследване в Южния централен район, където са концентрирани най-много млекопреработвателни фирми и има най-голям брой предприятия от хранително-вкусовата промишленост, използването на интегрирани системи за производство е по-скоро изключение, отколкото правило. Две трети от предприятията имат също така и проблеми с остаряло или неадекватно оборудване в процесите за контрол на качеството, опаковането и етикетирането. В различни технологични линии новото оборудване, използвано 5 години, представлява между 10 и 28% от цялото налично оборудване.

Собствениците не са мотивирани да внедряват ново, съвременно оборудване, защото пазарът вече е разпределен, те имат гарантиран своя дял, т.е. печалбата е осигурена. Оттук нататък нейното повишаване, колкото и парадоксално да звучи, не е в посока на търсене на нови възможности за реализация на продукцията, а в съкращаването на разходите. На първо място, това е минимизиране на персонала, респективно на разходите за работна заплата. В такава ситуация за предпочитане са хора с ниско образование. Това автоматично намалява и разходите за обучение, за повишаване на умения и компетенции.

Същевременно през последните години **производството на млечни продукти е почти изцяло ориентирано към вътрешния пазар** - 70% от млекопреработвателите работят изцяло за вътрешните пазари. Около 18% от изследваните фирми-млекопроизводители работят за външни пазари, като относителният дял на продукцията, която реализират като експорт, варира между 15 и 25%. Едва 2% от млекопроизводителите работят основно за външни пазари, като над 75% от тяхната продукцията намира реализация на пазари извън страната. Тези данни са от проучване от проекта „Ограничаване и превенция на неформалната икономика”, реализиран от Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ).

Важна причина за тази пазарна ориентираност, освен ниското технологично равнище в сектора при **засилваща се външна конкуренция**, е и че голяма част от производителите не произвеждат оригиналните и традиционни млечни продукти от сурово мляко, а използват вносни млека и растителни мазнини, което далеч не отговаря на изискванията на ЕС. От своя страна, работата с тези суровини, а не с истинско мляко, изисква други компетенции и умения на персонала, тъй като се производството се осъществява по други технологии – факти, които собствениците ревниво пазят и не дават гласност. В случая те държат много повече на конфиденциалността и доверието, отколкото на знанията и опита. Това променя и изкривява отношението към повишаването на уменията и компетенциите от страна на самите работодатели.

В тази ситуация мотивите на самите технолози, специалисти и работници вече стават други. Те добре осъзнават, че произвежданите от тях продукти са непълноценни заместители, но липсата на възможност за избор, безработицата, стремежът да оцелеят те и техните семейства ги принуждава да приемат всички предложения на работодателите. Налице е явно разминаване с целта да се запази, утвърди и реализира традиционния български млечен продукт, което изисква други знания и умения, почти несъвместими с традиционните.

За да отговорят на стандартите на ЕС, предприятията от млечната промишленост трябва да инвестират в оборудване и контрол на качеството и безопасността на суровините и продуктите, да подобрят съоръженията, да обновят съоръженията за пречистване на питейна вода и да

увеличат енергийната ефективност. Дали обаче до предприятията в сектор ПММП достига необходимата информация? Отговорът на този въпрос личи от фигура 1.

Фиг. 1 Относителен дял на предприятията в млечния сектор, които смятат, че информацията е недостатъчна



Източник: НСИ

Както се вижда от фигура 1 информираността е най-голяма там, където се налагат санкции, в другите области личи и липса на интерес. Неслучайно обучението на работниците и ръководителите, свързано със постигането на стандартите на ЕС за безопасност на храните, се счита за приоритет.

Инвестициите по европейските проекти, свързани с развитието на селските райони, бяха насочени основно към производството и преработката на мляко и млечни продукти. Тези инвестиции оказаха пряко влияние върху реструктурирането на сектора. Докато допреди 10 години секторът бе изграден от предприятия с еднакви възможности, насоченост и еднакви практики, в последните години нещата се промениха, особено по отношението на инвестициите, на тяхното усвояване, на промяната в стратегиите на фирмите и преразпределението на пазарите.

Оформиха се по-големите водещи предприятия, с ориентация към получаване на суровини и нейната преработка, което им гарантира качество, контрол и добро присъствие на пазара. Тези фирми заеха трайна позиция и във финансов план успяха да усвоят повече средства от ЕС. Оформиха се и множество предприятия със средни възможности, които изкупуват мляко, преработват и произвеждат млечни продукти.

От друга страна, фирмите, ориентирани към имитацията на млечните продукти, влагащи в производството растителни мазнини, протеини, сухи млека и пр., започнаха да търсят възможности за по-сериозна реализация на пазара, защото им бе забранено да продават продукти с официално наименование млечни, след като влагат други компоненти. Тези практики доведоха до промяна в разпределението на пазарите. Пазарът бе разделен нормативно на млечни продукти и на продукти, които са имитация на млечните. Т.е. тук имаме категорично разделение на пазара, но една голяма част от фирмите произвеждаха, и сега произвеждат и двата вида продукти. В икономически план повече печелят онези, които произвеждат непълноценни заместители, защото тяхната инвестиция е значително по-малка, а доста време те продаваха своите продукти под наименованието „млечни”.

Далеч по-далновидни бяха онези, които се ориентираха към доброто качество на оригиналните млечни продукти, макар това да изисква повече инвестиции, преодоляване на много повече административни бариери, осигуряване на много други допълнителни условия, за развитието на бизнеса си.

В резултат на реструктурирането на сектора се очертаха водещите предприятия в сектор „Млекопреработване“.

Таблица 6 Водещи предприятия през 2010 г. в ПММП

№_2010	Предприятие	Град	Коефициент на стабилност
1	Данон Сердика АД	София	0,9822
2	Обединена Млечна Компания АД	Пловдив	0,9695
3	Нестле Айс Крийм България ЕАД	София	0,9670
4	Кодап ЕООД	София	0,9626
5	Тирбул ЕАД	Сливен	0,9567
6	Мизия Милк ООД	Търговище	0,9528
7	Дарко ЕАД	София	0,9526
8	Би.Си.Си.Хандел ООД	Велико Търново	0,9518
9	ГАБРОВО МИЛК ООД	Габрово	0,9513
10	Бор Чвор ЕООД	Пловдив	0,9505
11	Ел Би Булгарикум ЕАД	София	0,9505
12	Карил и Таня ООД	Ямбол	0,9497
13	Жоси ООД	София	0,9493
14	Зоров 91 Димитър Зоров ЕТ	Враца	0,9492
15	Меггле България ЕООД	Шумен	0,9488
16	Ем Джей Дериз ЕООД	София	0,9477
17	Филипополис РК ООД	Пловдив	0,9477
18	Сирма Приста АД	Велико Търново	0,9467
19	Млечен рай 2 ООД	София	0,9464
20	Чех 99 ООД	Велико Търново	0,9456

Източник: БСК - "Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони"

Очертава се категоричната необходимост от промяната на стратегиите по отношение на инвестициите като се подпомага вертикалната интеграция между фермери, преработватели и други заинтересовани страни от хранителната верига, чрез подпомагане на съвместни проекти, които ще въведат нови качествени продукти и технологии и ще разшият обхвата на земеделската продукция, използвана за преработка.

Таблица 7 Разходи за придобиване на дълготрайни материални активи на нефинансовите предприятия за 2010 г.

КОД по КИД-2008		I. Разходи за придобиване на ДМА през текущата година чрез строителство и закупуване.	II. Придобити ДМА през текущата година чрез строителство и закупуване.
10	Производство на хранителни продукти	416 364	383 571
10.5	Производство на мляко и млечни продукти	59 104	65 139

Източник: НСИ

Повече от половината от предприятията трябва да въведат или подобрят складовите помещения. Малка част от предприятията в хранително-вкусовата промишленост въобще, а още повече в млечния сектор, са сертифицирани по системата за качество ISO 9001. За да се приспособи към нарастващия конкурентен натиск, хранително-вкусовата промишленост трябва да подобри своя иновативен капацитет. Необходимо е да се увеличат ресурсите, заделени за въвеждането на нови продукти или технологии, които подобряват производителността на промишлеността.

Основни изводи и тенденции за значимостта на сектора:

В сектор „Млекопреработване“ са заети 3,5% от трайно заетите в България, като прогнозата е тази тенденция да се запази.

Сектор „ПММП“ технологично изостава от предприятията в Европа, неговата значимост на външните пазари расте много трудно, като по различни причини българските млечни продукти са изтласкани от пазарите.

Голяма част от предприятията работят в сивия сектор. Това се приема за нормално и се превръща в трайна тенденция при провежданата политика от страна на държавата.

Има сериозни противоречия между предприятията, които работят с чиста суровина и онези, които внасят и работят с растителни мазнини, сухи млека и други подобни продукти. Но пазара приема имитираната продукция поради ниската платежна способност на населението, което мотивира техните производители. За съжаление, това е твърде далеч от европейската практика и влияе негативно върху търсенето на продукцията на българските млекопроизводители.

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

2.2.1. ДЕМОГРАФСКИ ОСОБЕНОСТИ

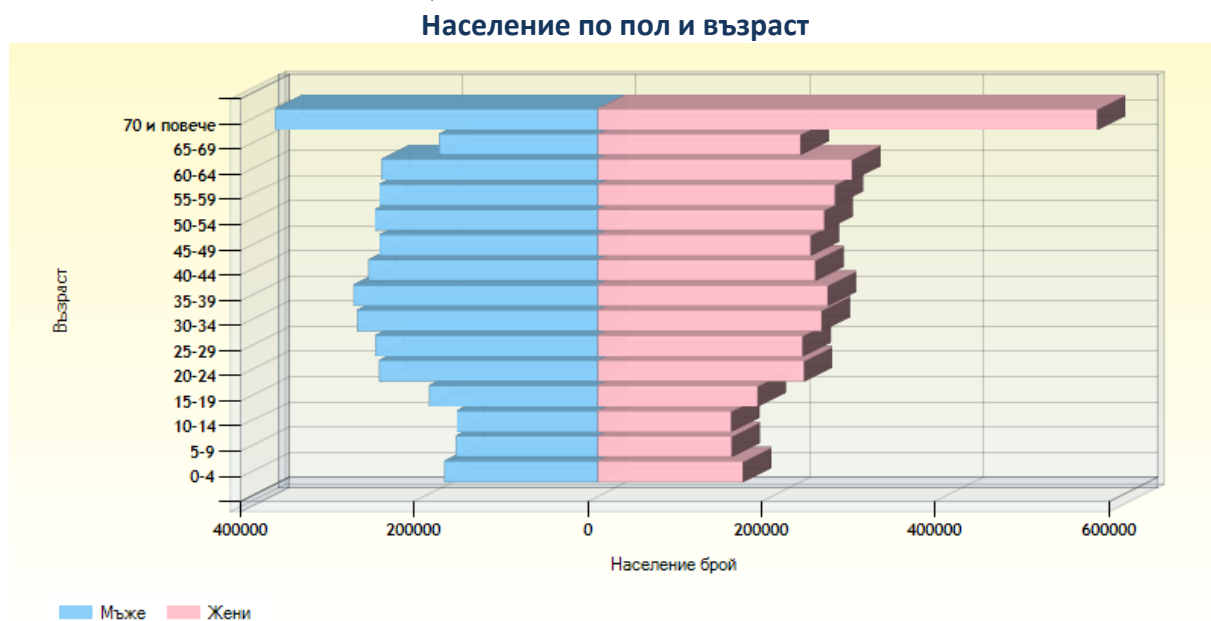
2.2.1.1. Демографската ситуация в България

Демографските процеси не само влияят, те са пряко свързани с развитието на човешките ресурси. За да определим състоянието на човешките ресурси в сектор „Млекопреработване“ трябва да се спрем на демографската ситуация, състоянието, процесите, които протичат и прогнозите за развитие на народа и нацията на територията на България и извън нея.

Основното, което характеризира развитието на човешките ресурси като цяло в страната е застаряването на населението, от което произтичат много вторични явления и процеси свързани с изследвания проблем.

Демографското остаряване, се изразява се в намаляване на абсолютния брой и относителния дял на населението на възраст под 15 години и увеличаване на дела на населението на 65 и повече години, което е пряка последица от етапа на демографския преход, в който се намира България (фиг. 2).

Фиг. 2 НАСЕЛЕНИЕ ПО ПОЛ И ВЪЗРАСТ, 2011 г.



Делът на населението на възраст над 65 години се е увеличил от 16,8% през 2001 г. на 18,5% през 2011г. 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%.

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%.

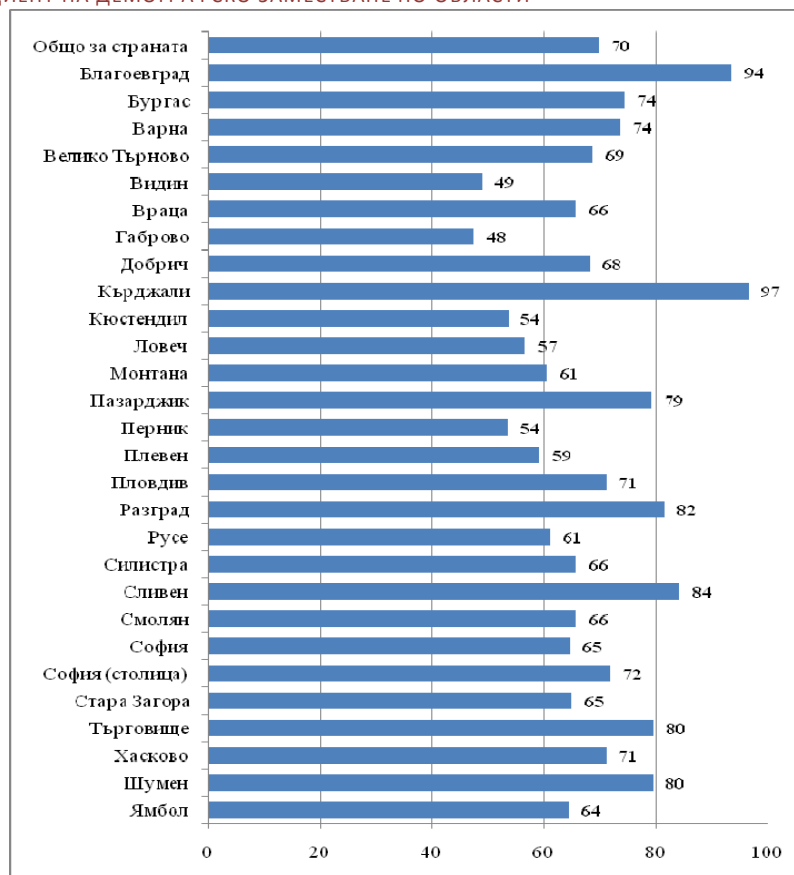
Броят на населението под трудоспособна възраст към 1 февруари 2011 г. е 1 039 949 лица, или 14,1% от цялото население. Преобладаващ е делът на мъжете – 51,4%, при 48,6% за жените. Около 3/4 от лицата под трудоспособна възраст живеят в градовете – 72,6%, а останалите 27,4% - в селата.

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%).

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, което показва, че в страната вече е настъпила стагнация по отношение на подмладяването и развитието на трудоспособното население.

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. Най-благоприятно по отношение на демографското заместване е състоянието в областите Кърджали (97), Благоевград (94) и Сливен (84) (фиг. 3).

Фиг. 3 Коефициент на демографско заместване по области



Източник: НСИ, Преброяване 2011 г.

Отрицателният естествен демографски 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. Съществуващата структура определя възпроизводството на населението и на работната сила през следващите десетилетия. Неминуемо това има пряко отражение върху икономиката, конкурентноспособността и възможностите за устойчиво развитие и растеж.

Възможна алтернатива на остаряването на работната сила е създаване на условия за **развитие на качеството на човешкия капитал** (инвестиране в образованието, здравето, знанията, квалификацията и уменията на хората), включване на пазара на труда на рискови групи от населението, гарантиране на техния принос за устойчиво икономическо развитие на страната и недопускане на дискриминация на пазара на труда и на работното място по признаците: пол, възраст, увреждане, етническа принадлежност, религия, сексуална ориентация и др. Препятствие пред реализирането на такава алтернатива са случаите на възпроизвеждане на негативни стереотипи в мисленето, които рефлектират и в поведението на пазара на труда, и на работното място. Преодоляването на негативните стереотипи, свързани със социалните дистанции на пазара на труда и в живота, са предмет на множество социологически и интердисциплинарни проучвания, които следва да бъдат предмет на широки обществени и експертни дискусии.

Образователната структура на заетите в България се характеризира с много висок дял на работещите с висше образование – 13,7 (най-висок в сравнение с Чехия – 8,4%, Унгария и Полша). Цената на човешкия труд, разгледана в няколко аспекта - отраслов, професионален и йерархически също е деформирана. В отрасли и видове дейности, изискващи много ниско образователно равнище възвръщаемостта от инвестициите в човешкия капитал е необосновано голяма, докато във водещи отрасли на непроизводствената сфера е изкуствено занижена. Това обстоятелство не само не стимулира хората към високо образование, но провокира емиграцията на висококвалифицирани кадри. Изкуствено занижената цена на този труд прави невъзможно възпроизводството на квалифицираната работна сила, принуждава хората към съвместяване с нискоквалифицирани дейности, в резултат на което се губи квалификация и като цяло се влошава качеството на тази ценна работна сила. Ускорено се амортизира човешкия капитал.

2.2.1.2. Влияние на демографската ситуация в България върху сектор „Преработка на мляко и млечни продукти“

В сектора преобладават заетите във възрастовия интервал от 25 до 44 г. През 2011 г. Те съставляват 60,7% от всички заети лица в сектора. Следва групата от възрастовия интервал 45-54 г. Заетите над 65 г. имат незначителен дял – под 1%. Броят на заетите на възраст над 65 г. намалява основно поради пенсиониране, но това е експертният и професионален потенциал, върху който се крепи млекопреработката. По отношение на половата структура в сектора данните показват, че в сектора работят повече мъже – 60% от заетите. Браншът се характеризира с много богато разнообразие от професии, но има някои, които са типично мъжки, както е говедовъдството, има професии, които могат да се упражняват и от двата пола, има и типично женски професии, каквито са лаборантите, например. Ето защо демографските процеси, особено проблемът със застаряването на населението е тясно свързан с развитието на ЧР, процесите и перспективите в бранша.

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

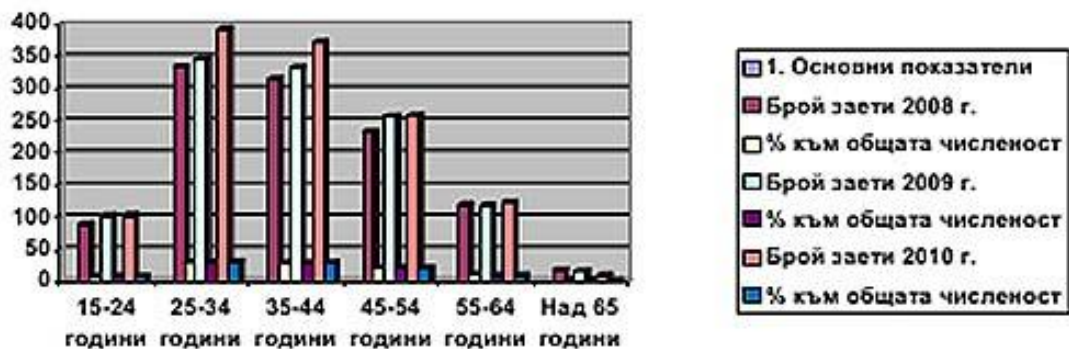
ПРОМЯНА В ЗАЕТОСТА ПО ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ В СЕКТОР ПММП (2008-2010 г.)

	15-24 години	25-34 години	35-44 години	45-54 години	55-64 години	Над 65 години	Общо
1. Основни показатели							
Брой заети 2008 г.	89	334	315	233	119	18	1108
% към общата численост	8,03	30,14	28,43	21,03	10,74	1,63	100,00
Брой заети 2009 г.	102	346	332	257	118	16	1171
% към общата численост	8,71	29,55	28,35	21,95	10,08	1,36	100,00
Брой заети 2010 г.	103	393	372	258	124	10	1260
% към общата численост	8,17	31,19	29,52	20,48	9,84	0,80	100,00
2. Производни показатели							
2.1. Изменение на заетите: 2009/2008 г.	114,61	103,59	105,40	110,30	99,16	88,88	105,69
Дял от общото намаление, %							
2.2. Изменение на заетите 2010/ 2009 г.	100,98	113,58	112,05	100,39	105,08	62,50	107,60
Дял от общото намаление, %							
2.3. Изменение на заетите 2010/ 2008 г.	115,73	117,66	118,10	110,73	104,20	55,55	113,71
Дял от общото намаление, %							
2.4. Процентно намаление на заетите през 2010/2008 г., %						44,45	

Източник: Предприятията в сектора

Фиг. 4. РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР ПММП ПО ВЪЗРАСТ (2008-2010 г.)

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР ПММП ПО ВЪЗРАСТ В ПЕРИОДА 2008-2010 г. Изт.: Предприятия от сектора



Източник: БСК

По-голямата част от предприятията за млекопреработване се намират в селските райони на страната. Това е естествено, защото в тези райони са съсредоточени фермите, които са основен източник на суровина. Има населени места, където няма никакъв процес на демографско заместване. В селските райони има населени места, където няма нито един жител в трудоспособна възраст и коефициентът на демографско заместване е близък до 0.

Така застаряването на работната сила се превръща в един от най-големите проблеми в сектора. Липсата на работна ръка в селата принуждава работодателите от бранша да транспортират работници от различни места, после обратно да ги връщат към домовете. Това има пряко отношение към развитие на човешките ресурси, защото времето за пътуване практически отнема от свободното време на работника, т.е. намалява шансовете и възможностите за допълнителна квалификация, повишава физическата, умствената умора и психическото напрежение.

За съжаление, в бранш млекопреработване проблемите, свързани със застаряването на населението, са оставени в ръцете на собствениците, работодателите, управителите на предприятията. Те са заети главно с решаването на икономическите проблеми, свързани с производството, транспортирането, преработката и пазарите. Така основната цел – повишаване на печалбата измества центъра и компетенциите, уменията на работещите в сектора, които са гаранция за добро качество, остават на втори план.

2.2.2. УМЕНИЯ И КВАЛИФИКАЦИЯ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА

Промените в образователната структура в сектор „ПММП“ е показана в таблица 9. Най-голям е делът на работещите със средно образование, но то или е общо, или в други специалности – несвързани пряко с преработката на мляко и млечни продукти. Основно специалистите с висше образование са свързани професионално със сектора, но там вече расте делът на компютърните специалисти, еколози и т.н.

Таблица 9. ОБРАЗОВАТЕЛНА СТРУКТУРА НА ПЕРСОНАЛА В СЕКТОР ПММП (2008-2010 г.)

Показатели	2008 г.			2009 г.			2010 г.		
	Висше	Средно	Основно	Висше	Средно	Основно	Висше	Средно	Основно
Брой заети	149	823	136	235	845	91	221	937	102
Относителен дял %	13,45	74,28	12,27	20,07	72,16	7,77	17,54	74,36	8,10
Заети в NN.X подсектор									
Относителен дял %									
Заети в NN.X подсектор									
Относителен дял %									
При необходимост могат да се добавят допълнителни редове									

Източник: АМБ

Как да формулираме необходимите качества са съответствие на компетенциите и уменията и длъжността?

За описанието на знания в проекта Food-fit са използвани глаголи за действие в сферите на знания, схващане и анализ на ситуации.

Сферата знания съдържа в себе си конкретни факти, начина, по който се справяме със ситуации и проблеми. Означава познаване на универсални и конкретни абстракции в определена сфера на знания.

Отнася се за запомняне на информация и разпознаване на идеи, символи, дефиниции и т.н. Най-често използваните глаголи са: дефинирам, намирам, описвам и т.н.

Сферата на схващането засяга най-простия аспект на разбирането, който трябва да улови прекия смисъл на комуникация или явление. Схващането означава да разбираш какво е било научено, да покажеш какво е било научено. Доказано е, че когато информацията е представена по различен начин, хората търсят връзки и тя може да бъде преобразувана, свързана с друг факт и т.н.

Най-подходящите глаголи са: определям, променям, правя заключения, разпознавам и т.н.

Сферата на анализа включва разделянето на цяло на неговите части и възприемането на същото във връзка с цялото. Анализът включва познаването на елементите, техните връзки и т.н. Това означава, че служителят сортира, разграничава и свързва структурите и данните на един факт. Той задава въпроси, прави хипотези, разбива цялото на части и т.н.

Най-подходящите глаголи са: анализирам, преглеждам, изследвам, откривам, доказвам, свързвам и т.н.

Какво съдържа в себе си категорията „умения”?

За описанието на умения в проекта Food-fit са използвани глаголи за действие в сферите на прилагане, синтез и оценка: Сферата на приложение на знания включва взаимодействие на общите принципи при конкретни случаи, научени от служителя. В тази сфера се предполага, че работникът може да ползва и прилага научените знания в различен контекст на използване. Най-обичайните глаголи са: използвам, прилагам, решавам (проблем) и т.н.

Сферата на синтеза е насочена към проверка на елементите, които формират цялото.

Служителят е в състояние да разложи цялото на съставните му части и е в състояние да реши проблеми с използването на придобитите знания. Най-обичайните глаголи са: организирам, планирам, предлагам, изработвам, замислям и т.н.

Сферата на оценката включва критично отношение към фактите и обикновено е свързано със съждение, засягащо вътрешни и външни доказателства. Използваните глаголи са оценявам, преразглеждам, проверявам, решавам и т.н.

Описание на компетенции

В проекта Food-fit е възприето, че социалните и организационни компетенции са включени в описанието на отговорността и самостоятелността на служителите с високо квалификационно ниво:

Социални компетенции

- Ориентация към обслужване на клиентите.
- Собствено развитие и развитие на другите.
- Въздействие и влияние.
- Инициативност.
- Междуличностно разбирателство.
- Самоувереност.
- Работа в екип и сътрудничество.

Организационни компетенции

- Аналитично мислене.
- Концептуално мислене.
- Грижи за реда.
- Гъвкавост/адаптивност.
- Организационна осведоменост.
- Възлага и работи за посрещане на предизвикателни цели.
- Екипно лидерство.

В сектора на млекопреработването няма ясно формулирани възможности, единни критерии и очертани в теоретичен и практически план тенденции за кадрово израстване на работещите в бранша. При неблагоприятната възрастова структура реално работодателите разчитат повече на опита, знанията и практиката на по-възрастните, които отдавна са стигнали тавана на своите професионални възможности и капацитет.

Работещите в сектора се делят на две основни групи – възрастни, които имат опит, знания, учения и т.н. и по-млади, които влизат в бранша заради възможността да изкарват прехраната си. Докато първите са житейски, емоционално, професионално и практически свързани с бранша, вторите имат съвсем други, разбираеми, мотиви. Първите могат и остават в цеховете и след пенсионна възраст, вторите формират потока на текучеството, ниската компетентност, незаинтересованост към проблемите и развитието на технологиите в бранша.

Отново се наблюдава парадокс – възможности за растеж в професията имат тези, които са достигнали своя „таван”, а тези, чиято възраст позволява да се развиват, нямат интерес, мотиви и желание. Разбира се, има и изключения, но те не могат да бъдат основната характеристика на тенденциите в развитието на човешките ресурси. Тук трябва да се прибави и още един много важен извод: Заетите млади хора в сектора са с най-ниска степен на образованост и придобити

професионални компетенции и умения, тъй като те реално няма откъде да ги придобият. Останалите в селските райони млади хора в повечето от случаите нямат реални възможности за социална реализация в големите населени места, което от своя страна говори за липса на достатъчно възможности за повишаване на образователната степен. Това пък е предпоставка тези хора да нямат мотивация, да не владеят интернет и компютър, съответно да не са придобили някакво по-добро образование, което ги прави трудно приспособими към съвременните изисквания на бизнеса. В повечето случаи те са заети като общи работници, говедовъди или на други длъжности според възможностите на конкретния работник в бранша. Основно технологичните процеси в млекопреработването се ръководят и управляват от възрастовата група на 45-55 и на 55-64 години, там е истинският експертен капацитет в бранша, но тези групи постепенно по естествени причини намаляват.

Живеещите в селата хора съставляват 67% от бедното население в страната. Това, от своя страна, говори за ограничени възможности, за липса на подходящи условия за професионално израстване, усвояване на нови знания, компетенции и умения. Тези данни и изводи в по-голямата си част се отнасят до целия отрасъл на селското стопанство, но като тенденции и процеси важат изцяло за бранша на млекопреработването.

В селскостопанския сектор хората работят предимно на временен трудов договор, а голяма част работят въз основа на устни договорки. Така не се спазват условията на труд, а доходите в отрасъла са много ниски. Именно за тези хора става дума, когато говорим за липсата на достатъчно и сериозна мотивация за придобиване на нови компетенции и умения, защото по-голямата част от тях работят именно при условията на устна уговорка или без договор. При тази ситуация на несигурност човекът не може да бъде мотивиран да повиши своите знания и умения, защото той очаква всеки момент да отиде на работа другаде, където придобитите тук компетенции и умения, няма да са му нужни.

Земеделските работници, които бягат от България отиват на работа на полето в други европейски страни като общи работници - там не се изисква никаква строго определена квалификация, изискват се повече практически умения, сръчност, дисциплина и работоспособност от порядъка на 10-12 ч. Според средствата на масова информация в Холандия 97% от сезонните работници са без разрешително. Т.е. нашите общи работници отиват на черния холандски пазар, защото така работодателите там спестяват данъци и осигуровки, държавата не плаща разходи, пести в пенсионните фондове и не поема ангажименти. От друга страна, тези земеделски работници вземат в пъти по-високи заплати дори от най-добрите специалисти в България. Важно е, обаче, че нито един от тях не отива на работа като фермер, или поне са изключително малко, нито пък отиват да работят в млекопреработвателната промишленост. Това е така, защото тези професии в Холандия са изключително атрактивни, авторитетни, изискват много сериозни компетенции и умения, плащат се високи заплати. По този начин България отива към дъното на квалификацията по отношение на компетенциите и уменията в млечния сектор.

След като селското стопанство получава субсидии в размер на милиарди EUR, дали този важен и изключително сериозен проблем, който засяга качество на суровината, на произвежданите млечни продукти, съгласуваност и отговор на изискванията на ЕС намира някакво отношение в предвидените мерки досега и в следващите години?

България прилага своя Национален стратегически план чрез една единствена Програма за развитие на селските райони, изготвена на национално ниво. Индикативният размер на средствата по ЕЗФРСР за периода 2007-2013 г. възлиза на 2,6 млрд. EUR. През първите три

години след присъединяването, а именно 2007-2009 г. средно 20% от помощта на Общността за развитие на селските райони, идваща от ЕФГОЗ – секция „Гарантиране” (2007 г. – 25%, 2008 г. – 20% и 2009 г. – 15%), бе предназначена за мярка „Доплащания към директните плащания”. Всички средства от ЕЗФРСР са запазени за Цел “ Сближаване”, тъй като цялата територия на България попада в обхвата по тази цел за периода 2007-2013 г.

Оттук става ясно, че субсидии за нови технологии, нови съоръжения, решаване на проблемите с отглеждането на животните, с качеството и реализацията на продукцията могат и ще бъдат решавани чрез субсидиите на фонд „Земеделие”, но средства за възстановяване, издигане и повишаване на компетенциите и уменията не се предвиждат, което само по себе си поражда естествено противоречие - отпускат се милиарди, които трябва да се реализират от все по-ниско образовани хора в млечния сектор, това е поредния абсурд на прехода, който води до практики, в които ефективността, качеството и отговорността често пъти не заемат полагащото им се според европейските изисквания място.

Ето защо трябва да се започне от компетентността, експертния и професионален капацитет на самите собственици, работодатели, управители, ръководители на цехове, линии и пр.

За изучаване на подхода към развитието на компетенциите и уменията беше проведено специално анкетно проучване с цел да се даде отговор на въпросите, свързани с оценката на компетенциите и уменията в бранша,, на оценка на обучението, на квалификацията на постъпващите, на възможностите за обучение в самите предприятия, както и да направим изводи за бъдещото развитие на човешките ресурси в сектора. Анкетата не претендира за изчерпателност, но дава общата картина в бранша, както и възможностите, които виждат самите експерти по човешки ресурси(там където има такива) за развитието на компетенциите и уменията.

Анкетната карта бе изпратена на 128 предприятия, като извадката е според обема на производството, реализацията, присъствието на пазара и равнището на технологиите за производство. Получен беше отговор от малко повече от половината предприятия - 67.

Въпросите се отнасяха до оценка на компетенциите и уменията на работещите в целия бранш, на равнището на теоретичната подготовка, проблемите на професионалните обучения, авторитета на професиите в сектора, движението и структурата на човешките ресурси. Повечето отговорили оценяват равнището на компетенциите и уменията на работещите бранша като средно - 37 респондента, добро – 19 и ниско - 11. Тук естествено влияе принадлежността към професионалната група и оценката е по-висока от обективната.

По отношение на теоретичната подготовка на работещите в бранша, почти 100% от отговорите са отрицателни.

Компетенциите и уменията на операторите на машини се оценяват като достатъчни от една трета от отговорилите.

Прави впечатление, че когато се оценяват компетенциите и уменията на технолозите, майсторите и операторите в конкретната фирма над 90 на сто от оценките са добри. Когато обаче става въпрос за достатъчни компетенции и умения в целия бранш, необходими за постигане на високо качество, оценката е ниска. Същото се отнася и до квалификацията на новопостъпващите в сектора.

2.2.3. РИСКОВИ ФАКТОРИ

Поради същността си, сложното единство на връзките и зависимостите в сектора на млекопреработването, е доста трудно да се определят и оценят опасностите, които формират рисковите фактори в труда. Основа за оценка на тези фактори са критериите и нормативите, които са в основата на националното законодателство, както и директивите на ЕС, европейските стандарти за управление на дейността за безопасност и здраве при работа. Оценката на рисковите фактори е част от системата за планиране на цялостната дейност на съответното предприятие. Едни и същи са и методите за планиране и въвеждане на системата за безопасност при откриване на всеки обект, особено при внедряване на новости в производството, където могат да се прилагат различни химични съединения, нова техника за съхранение и превозване на продукцията. Задълженията за извършване на оценка на риска произтичат от:

- Закона за здравословни и безопасни условия на труд;
- Наредба №5 за реда, начина и периодичността за извършване оценка на риска;
- Включените подзаконовни нормативни актове и изисквания за оценка на риска със специфична тематика.

Рискът е потенциалната опасност във всяка една трудова операция и съответно във всеки един неин елемент. Опасностите са всички онези свойства, които крият риск от нанасяне на вреда на хора, съоръжения, материали или на работната среда.

В млекопреработването опасностите могат да произтичат от:

- определено свойство или присъща способност на продукт /работно оборудване, инструменти, съоръжения, машини, химически вещества, транспортни средства/ и технологии, които могат да предизвикат вреда, включително и увреждане на човека – удари, порязвания, счупвания, отравяния, токово удари, професионални заболявания и други подобни.
- работното място и неговото постоянно инцидентно състояние на пътищата от и към него;
- отделните елементи на условията на труд, на работната среда и трудовия процес;
- създадената организация на работа;
- квалификацията и поведението на работниците и служителите.

В реалния трудов процес рискът е вероятността от настъпване на вреда при конкретни условия на излагане и тежестта на вредата. Вредата – това е физическото нараняване или увреждане, а елементите на риска са тежестта на вредата и вероятността да възникне тази вреда, както и продължителността на въздействие на рисковия фактор.

Изхождайки от характера на дейността и прилаганите специфични технологии в млекопреработвателните предприятия оценката на рисковите фактори обхваща широка гама различни по вид работни помещения, оборудване, както и проявлението на отделните елементи на труд и трудов процес.

а/ работни процеси

- приемане на постъпващото сурово мляко;
- технологично обработване на мляко;
- съхраняване на мляко;

- производство на различни видове млечни продукти: прясно мляко, кисело мляко, масло, сирене, извара, кашкавал, сметана, сладолед, сухо мляко, концентрирано мляко, казеин;
- определяне на физико-химичните, микробиологичните и цитологични показатели на млякото и произвежданите продукти;
- съхранение и транспортиране на произведените продукти;
- поддържане и ремонт на използваното работно оборудване, работни помещения, сграден фонд, вътрешни пътища;
- осъществяване на санитарно-хигиенни дейности.

б/ работни помещения и обособени работни места

- приемни и експедиционни рампи и помещения;
- лаборатории за определяне на показателите на млякото;
- пастьоризационни отделения и помещения за съхраняване на пастьоризираното мляко;
- отделения за производство на сметана;
- цехове за прясно мляко;
- отделение за производство на кисело мляко;
- помещение за производство на сирене и кашкавал с помещение за зреене и съхранение;
- помещение за съхранение на допълнителни суровини;
- отделение за получаване на извара;
- отделение за производство на сухо мляко;
- цехове за производство на сладолед;
- помещение за производство на кондензирано мляко;
- помещения за производство на казеин;
- миячни помещения за амбалажи;
- ремонтни работилници;
- складови помещения;
- електрически уредби, трансформаторни помещения;
- канцеларии и офиси;

в/ работно оборудване

- термоизолационни танкове и силози за лагеруване на сурово мляко;
- пастьоризатори, центрофуги за осметяване, центрофуги чистачки и хомогенизатори;
- термостатни камери, камери за замразяване;
- хладилни камери, фризери, хладилни витрини, охладителни инсталации;
- разфасовъчни пакетажни машини;
- вани за заквасяване;
- машини за вакуумно опаковане;- автомати за дозиране, пълнене и затваряне в еднократни опаковки;
- миячни машини;
- сепаратори;
- помпи за технологични, дозаторни и транспортни цели;
- котелно оборудване за производство на топла вода и пара;
- вентилаторни и вентилационни установки;
- електрически уредби и работно оборудване и ръчни електрически инструменти;
- повдигателни съоръжения;

- мотокари, електрокари, ръчно управляеми транспортни колички, колички с повдигащи се платформи;

- заваръчна техника.

г/ елементи на условията на труд и трудовия процес

- микроклимат при работа в работни помещения и на открито;

- химични агенти във въздуха на работната среда;

- шум;

- вибрации;

- осветеност на работните места и работните помещения;

- физическо натоварване, работна поза;

- монотонност;

- темп на работа;

д/ организация на труда

- организация на работното време;

- режим на труд и почивка.

е/ използвани суровини и материали

- използване на киселини: азотна киселина / HNO_3 /, солна киселина / HCl /;

- използване на основи – натриева основа / $\text{Na}_2 \text{CO}$ /, формалин / HCHO /;

- почистващи препарати : Неомоскан Fa19Z, V510; Нироклар Зауер Флюсиг, Нироклар 2000 и други.

ж/ странични фактори, които могат да породят риск:

- удари от летящи и падащи предмети;

- удари от транспортни средства;

- падания от високо и на нивото, на което се работи и извършва движение;

- поражение от електрически ток;

- ръчно обработване на товари;

- работа с видеодисплеи.

Оценката на риска по ЗБУТ е свързана със събиране на информация за:

- лицата, които изпълняват съответния вид работа;

- техническа документация и информационни материали;

- използвано оборудване, съоръжения и инсталации основни и спомагателни;

- данни за използваните материали и вещества в дейността на фирмата;

- данни за разположението и организацията на работното място;

- мерки за осигуряване здравето на работещите при експлоатацията;

- данни за минали събития, които имат отношение към безопасността на ;

- резултати от предишни оценки на оборудването, работните места, средата, риска.

Рисковите фактори изискват разкриване на непосредствената причина, свързана със събитията и ефективни профилактични мерки.

Кои са реалните **опасности, които могат да възникнат в следствие на влияещите рискови фактори?**

- Механична – с наранявания, контузии, счупване, порязване, комбинирани;

- Електричество – поражение от ел. ток, изгаряния, наранявания, осветяване на очите;

-Химическа – изгаряне, увреждане на дихателни пътища и органи, отравяне, дразнене;

- Пожар – изгаряния и други увреждания от високи температури;

- Термични – изгаряния, измръзвания;
- Микроклиматични – топлинен удар, умора, простуди;
- Шум – умора, стрес, временна или постоянна загуба на слуха;
- Вибрации – умора, нарушена координация, костно-ставни заболявания, заболявания на нервната система;
- Електромагнитни полета – въздействие върху съдовата система, хронични ефекти;
- Лъчения – ултравиолетови, инфрачервени, лазерни – увреждане на зрението, кожата, заслепяване;
- Йонизиращи лъчения – локални увреждания на кожата;
- Лошо осветление – зрителна умора;
- Биомеханични и биологични – физическо и нервнопсихическо напрежение;
- Микробиологични – предизвикващи различни заболявания, алергии и пр.

Степените на риска са:

- незначителен риск;
- умерен риск;
- значителен риск;
- тежък риск.

Те се определят по формула, която включва вероятността от настъпване на събитие, тежестта на вредата и честотата на проявление.

За оценката, мерките и организацията по риска по ЗБУТ и намаляването му има разработени специални програми, а във всяко предприятие и за всяко работно място има приети мерки и информация със съответната документация.

2.2.4. НОВИ РАБОТНИ МЕСТА – ХАРАКТЕРИСТИКИ И КАЧЕСТВО

Накъде могат да бъдат насочени очакванията за нови професии, специалности, работни места в сектор „ПММП“?

Можем да вземем за илюстрация например енергийните култури, тъй като една част от предприятията вече имат организирано животновъдство и определено проявяват интерес към добиването на зелена енергия. Те включват: едногодишни култури (вкл. зърнени култури, царевица, слънчоглед, рапица, картофи, захарно цвекло) и многогодишни култури (бързо растящи видове върби и тополи, тръстикови треви и пр.).

Създаването на подходяща инфраструктура за производството на енергия от възобновяеми енергийни източници (ВЕИ), включително интегриране с преносната и разпределителната мрежа, е директно свързано с предприеждинителния ангажимент, поет от България за постигане най-малко на 11%-ен дял на електроенергията, произведена от ВЕИ от общото вътрешно потребление на електроенергия до 2010 г. Понастоящем електроенергията, произведена в България от ВЕИ, се състои предимно от водноелектрически централи и относително малък дял вятърни генератори. Делът на водноелектрическата енергия в общите прогнози за електроенергия за периода 2005-2015 г. (без значителни допълнителни усилия) е средно около 5,5%. През 2005 г. 4.6 гВч от енергията е произведена от вятъра, което е под 1% от общата енергия, произведена от ВЕИ в страната. Приблизително 116 гВч електроенергия е произведена от биомаса и по-точно от черна луга от производството на целулоза и хартия. За постигане на целта е необходимо производството на електроенергия от ВЕИ да нарасне до 4,61 тВч през 2010 г., което ще налага използването на биомаса във всичките ѝ форми и

построяването на съоръжения за комбинирано производство на електро- и топлоенергия, използването на съществуващите възможности за нови хидро-електрически съоръжения, както и използване на ветрова енергия в зоните с висок ветрови потенциал.

Друг подобен пример е биологичното земеделие и хуманно отношение към животните.

Общата площ с биологична продукция до края на 2004 г. е била 12 300 ха, които представляват 0,23% от ИЗП. Сега площите, както и продукцията е на много по-голяма площ и в значително по-сериозни количества. От тях 11 900 ха са сертифицирани биологични площи, т.е. преминали през необходимия преходен период, а останалите са все още в период на преход (преди да бъде възможна сертификацията им). Преминаването към биологично производство на повече от 500 нови ха се подпомага по пилотната агроекологична мярка по САПАРД за биологично земеделие. Площите, сертифицирани за събиране на диворастящи плодове и билки, заемат общо 27 881 ха през 2004 г. Биологичното оранжерийно производство се подпомага в 12 оранжерии с обща площ от 20,6 ха. В момента съществуват 77 растениевъдни стопанства, заети с биологично производство, от които 56 са вече сертифицирани, а останалите са в период на преход. Биологичните животновъдни ферми са само 5, отглеждащи общо 722 животни (едър и дребен рогат добитък). През март 2007 г. правителството прие стратегия и Национален план за действие за развитието на биологичното земеделие в периода 2007-2013 г. Планът за действие предвижда мерки за подпомагане на изследванията в областта на биологичното земеделие, обучението и консултантските услуги, както и подобряване на законодателната рамка. Стратегията поставя цел до 2013 г. от 8% от ИЗП да се управлява по методите за биологично производство. Законът за ветеринарно-медицинската дейност (ЗВМД) постановява изисквания за защита и хуманно отношение към животните и правната база за въвеждане на законодателството на ЕС за хуманно отношение към животните. Всички наредби, свързани с изискванията за хуманно отношение към животните са публикувани в съответствие със ЗВМД, който урежда напълно въвеждането на изискванията от съответните директиви на ЕС. Те обхващат защитата и хуманното отношение към земеделски животни, носещи кокошки, свине, телета, животни за експериментални цели, свеждане до минимум страданието на животните по време на клане. България е ратифицирала всички европейски конвенции за защита на животните. Националната ветеринарно-медицинска служба (НВМС) е компетентният орган, който контролира спазването на законодателството за хуманното отношение към животните според изискванията на ЗВМД и съответните наредби. Граничните ветеринарни инспектори на НВМС проверяват също и спазването на правилата за хуманно отношение към животните по време на транспортиране – внос, износ и транзитно преминаване през страната. Проектозаконът за защита на животните, изработен от работна група, назначена със заповед на Министъра на земеделието и продоволствието, беше изпратен до Народното събрание за одобрение и в процедура на второ четене.

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

- Разпокъсаност на земята и собствеността, което поражда много сериозни проблеми за развитието на сектора;
- Ниско равнище на образование, слаба квалификация на длъжности под специалист, застаряване на населението в регионите, където се развива предимно сектора;

- Остаряла и технологично износена база, ниско продуктивност в средните и дребните предприятия в бранша;
- Висок дял на непреработените продукти, внос на суровини и полуфабрикати, които могат и се произвеждат у нас, което намалява като цяло ефективността на сектора;
- Недобре развита система за професионално обучение на възрастни в земеделието, хранително-вкусовата промишленост и недостатъчен обхват на консултантските услуги;
- Лошо интегриране на постиженията от изследователската и развойната дейност и бавно въвеждане на иновации в агро-хранителния сектор;
- Благоприятни почвени и климатични условия за производство на различни продукти;
- Богати традиции в производството на различни основни продукти и преработени храни;
- Функционираща система от звена за проучване, обучение и консултации, които обаче имат много слаба връзка с всекидневните практики на предприятията от млекопреработвателния бранш;
- Добро име на продуктите на българското земеделие и хранително-вкусова промишленост в страните от Централна и Източна Европа, но незащитени авторитет, марка и пазари;

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

2.3.1. НОВИТЕ МОМЕНТИ В РАЗВИТИЕТО НА СЕКТОРА, СВЪРЗАНИ С ДОБИВА НА СУРОВИНА

Една от целите на новата ОСП на ЕС е да се гарантира продоволствената сигурност в дългосрочен план за европейските граждани и да се даде отговор на нарастващото търсене на храни в световен мащаб. В този смисъл е от съществено значение и за нашето селското стопанство е да поддържа производствения си капацитет и да го подобрява. Един стабилен селскостопански сектор ще позволи на силно конкурентната хранително-вкусова промишленост, а това с особена сила важи за млекопреработването да се запази като важна част от европейската икономика и търговия. Освен това, гражданите на ЕС изискват млечни продукти с високо качество и разнообразие, които да отговарят на строги стандарти за безопасност, качество и хуманно отношение към животните. Характерното е, че в производството на млечни продукти, навлязоха сухи млека, растителни мазнини, протеини, други пълнители и подобрители, които сериозно застрашават истинското традиционно качество на млечните продукти у нас. За постигането на тази цел от страна на ЕС ще съдейства запазването на директните плащания, което ще допринесе за запазване и развитие на земеделското производство, като гарантира и качеството на суровината, което е от съществено значение за развитието на сектора в технологично и организационно отношение. Пазарните мерки, от своя страна, са важен фактор за противодействие на пазарните кризи и предотвратяване на спадове в производството.

Директните плащания и пазарните мерки са съществени фактори за постигането и на другата важна цел на реформата - подпомагане доходите на земеделските стопанства, млекопреработването и стабилизирането им. Трябва да се има предвид, че колебанията в

цените и доходите и природните рискове са по-изразени в селското стопанство, отколкото в другите сектори, а средно доходите на земеделските стопани и млекопреработватели и нивата на рентабилност са по-ниски от тези в останалата част на икономиката. Голяма е ролята на директните плащания за осигуряване на съобразени с околната среда обществени блага, тъй като много от ползите за обществото, които генерира селското стопанство, не получават възнаграждение посредством нормалното функциониране на пазарите. Това означава, че селскостопанските производители и млекопреработватели по-трудно ще възвръщат производствените си разходи, което прави сектора податлив на външни икономически влияния, нестабилен и силно зависим от различните фактори.

Наложително е разпределението на директните плащания да стане по-справедливо, както между държавите-членки, така и между отделните земеделски стопани.

За пазарните мерки очакванията са за запазване на цялостната пазарна ориентация като същевременно се запази и общата структура на инструментите за управление на пазара. Промените ще бъдат насочени към рационализиране и опростяване на съществуващите инструменти, както и за въвеждането на нови елементи на политиката по отношение на функционирането на хранителната верига.

Предвижда се „зелените” дейности да бъдат задължителни за всички земеделски стопани и предприятия от млекопреработването, които са бенефициенти на директни плащания с изключение на тези, кандидатстващи по схемата за малки фермери. Това означава, че една част от тези средства ще отидат при фермите, които директно са свързани с преработката на мляко. Очаква се при решаването на тези въпроси да се вземе предвид и преработката на отпадъците в сектора, които, както в напредналите страни, са източник за производство на храни и хранителни добавки за животни, източник за добив на енергия и част от екологичната стратегия и политика на ЕС и страната ни.

Концепцията на ЕК е, че всички фермери и млекопреработватели трябва да допринасят за опазването на околната среда и борбата с климатичните промени. Предвижда се 30% от директните плащания да са обвързани с „екологизирането” и тези плащания ще гарантират, че всички земеделски стопанства предоставят ползи за околната среда и климата посредством задържане на въглерод в почвата чрез поддържане на постоянните пасища, защита на водите и местообитанията, чрез изграждането на екологични приоритетни области и подобряване на издръжливостта на почвата и на екосистемите чрез диверсификация на културите.

Биологичното земеделие автоматично получава такова плащане, докато селскостопанските производители от райони по „Натура 2000” ще трябва да изпълнят съответните изисквания на законодателството по „Натура 2000”. Върху субсидията за екологични дейности няма да има таван на плащанията, както при схемата за базово плащане. Това е още едно предизвикателство пред млекопреработвателите, защото все повече са онези, които искат, и ще произвеждат биологично чиста продукция.

Новите моменти в биологичното земеделие обаче изискват нови компетенции и умения. Тук нещата стигат до формиране и реализиране на друга, нова професионална култура, която започва от поддържането на пасища, хранене на животни, преработка по класически технологии, опаковане и реализация. Условието в страната ни са прекрасни за развитие на биологичното земеделие и преработка на продуктите, но дали сме готови за това. Страната ни вече внася биологично чисти продукти, има определени стандарти за продажба и опаковка, но нашите традиционни, световно известни млечни продукти все още не са намерили място в световната търговия, а още повече липсват подготвени в тази насока специалисти.

2.3.2. ПРОМЯНА И РАЗВИТИЕ НА ТЕХНОЛОГИИТЕ

Когато става дума за промяната на технологиите и тяхното влияние върху необходимостта от нови компетенции и умения в бранша, не бива нещата да се разглеждат в тясно технологичен план, да се има предвид само онази технология, която се отнася до пряката преработка на суровото мляко, защото процесите са взаимно свързани и не могат да се разглеждат всяка технология сама за себе си. Усъвършенстването на технологиите е постоянен процес, които освен внедряването на това техника отива и в **дълбочина на преработката**. Отдавна вече се произвеждат на естествена основа пробиотици и хранителни добавки за хора и животни, различни видове закваски, както и храни и хранителни добавки за космонавти, спортисти, използват се и при лечение на различни заболявания. Периметърът в това отношение непрекъснато се разширява, стават все по-разнообразни изискванията на пазара, много са и проблемите, които секторът решава в областта на медицината.

В технологично отношение секторът има изключително широки възможности. Пример за връзката между технологиите и производството, разширяването на асортимента, както и внедряването на съвременни технологии от други страни, е предприятието "Филипополис РК" ООД, което е сред лидерите на млечната промишленост в България. Висококачествените млечни продукти на предприятието се произвеждат в Пловдив, Жегларци - Добричко и други. Тези места са свързани както с екологичната чистота на пасищата и производството на млеката, така и с богатите традиции на България в областта на млекопреработката. Амбицията на технолозите и специалистите е "Филипополис РК" ООД да отстоява българската традиция по отношение на качеството и вкуса на българското бяло саламурено сирене. Предприятието произвежда и тип твърди сирена по определена технология от чисто овче мляко "Филипополис РК" ООД е една от първите три фирми в България със сертификат от европейската комисия – Брюксел за продажба на млечни продукти в ЕС. Млечните продукти на фирмата се приемат добре и на пазарите в САЩ, Израел, Канада, Австралия и арабските страни. Предприятието осигурява своето производство чрез повече от 200 изкупвателни пункта за сурово мляко, снабдени със специализирани млекоохладителни вани, съвременна апаратура за определяне състава на млякото и специализирани млековози.

Новите технологии са приоритет за малко на брой предприятия, които имат финансовата възможност да се включат в европейските проекти. Малките ферми и мандри все още нямат реален достъп до иновациите, защото нямат необходимия финансов ресурс за участие в съответните проекти.

Непрекъснатото развитие на производството, **разширяването на асортимента** също е фактор, който влияе върху внедряването на нови технологии. Пример за това е развитието на производството на сладолед. Тук навлязоха нова техника за производство, но и нова техника за опаковане, продажба, съхранение, транспорт. Според проучването на АМБ най-голям ръст на продажбите има именно в тези продукти.

Практиката подсказва още един аспект на навлизането на нови технологии. Става дума за **внедряването на иновации в областта на опазването и пречистването на водите, въздуха и отпадъците от предприятията**. До края на 2013 г. всички предприятия от бранша трябва да имат изградени пречиствателни съоръжения, но засега млекопреработвателните предприятия все още не са решили този технологичен проблем. ПРСР дава възможност на всички да кандидатстват с проекти за изпълнение на критериите. По този начин браншът ще се развива и ще върви напред.

За да подпомогнат предприятията в тази насока, вестник „Мляко+”, съвместно с фирма „АСИО - България” ЕООД организираха и проведеха семинар на тема „Технологии, съоръжения и пречистване на индустриални отпадъчни води от млекопреработвателните предприятия”. В семинара участваха водещи специалисти от чешката фирма „АСИО”, представителят на „АСИО-България”, специалисти, технолози от различни фирми в млекопреработвателния бранш. Интересни за бранша са предлаганите от фирма „АСИО” въздухоуловители за пречистване на въздуха в млекопреработвателните предприятия, с което се постига по-добра микробиологична среда при производство на млечни продукти. Предлаганите инсталации са с високо технологично ниво. Следи се водата на входа и изхода при целия процес, а лабораторни изследвания показват количествените и качествени показатели.

По отношение на суроватката чешките специалисти представиха мембранни технологии за пречистването ѝ. Те акцентираха върху мембраните, които са разработили, тъй като основният проблем при тази технология е запушването на скъпите мембрани, за което са намерили решение. Благодарение на иновативното решение за защита от запушване на мембраните животът им е значително по-дълъг в сравнение с конвенционалните мембрани, а разходите за химикали за почистване са по-малки. Чешките представители споделиха, че при въвеждане на такава технология може да се получи биогаз от пермиата, който да бъде използван от млекопреработвателното предприятие, като алтернативен източник на енергия.

Някои наши млекопреработвателни предприятия вече въвеждат мембранните технологии за оползотворяване на суроватката, изграждат инсталации и пречиствателни станции. Водата, която се получава може да се използва от млекопреработвателното предприятие за измиване и спокойно да се оттича в канализацията. За съжаление трябва да подчертаем, че в България технологиите вървят много по-напред от практиката. Все още в предприятията от сектора тези технологични процеси са поверени на хора без необходимото специално образование, т.е. в тази насока не можем категорично да отговорим на изискванията по отношение на компетенции и умения. На кадрите липсва добра професионална култура, те не познават европейските и световни практики и нормативна база. Липсва обобщението на браншовия опит, предприятията живеят затворен живот, по отношение на технологиите няма единна позиция, не се търси най-добрата практика. Въобще промяната на технологиите остава проблем на всеки поотделно, а не на всички заедно, което до голяма степен бави и спъва технологичното развитие в бранша.

Организационната структура на сектора може да се разглежда в два аспекта:

- структура на браншовата организация;
- структура на предприятията в зависимост от степента на технологично развитие и ефективност.

Браншовата организация – Асоциацията на млекопреработвателите в България има вече 20 годишна история. Нейната организационна структура е Общо събрание, като висш ръководен орган, Управителен съвет, който ръководи в периодите между общите събрания, председател и изпълнителен директор.

Перспективата е АМБ да се разгърне и да прерасне в Асоциация на животновъдите и млекопреработвателите, което е логично, защото най-мощните предприятия в бранша вече са обединили фермерството и преработката, което е известна практика и гарантира качеството до голяма степен. Така че в периода до 2020 г. е възможно да настъпят организационни промени в тази посока.

Практиката и проучването показва, че развитието на браншовите организации върви по хоризонтала – търсят се организационни механизми за решаването на проблемите – набирането на повече нови членове, събиране на членски внос, конкретна помощ при участие на предприятията – членове в европейски проекти и програми. Всъщност истинските и по-тежките проблеми са по вертикала – навлизането на новите технологии, решаването на проблеми, свързани с подобряване качеството, ефективността и производителността в целия сектор. Практиката на АМБ показва, че такива стъпки се приемат много добре от предприятията, но такъв тип дейност изисква непосредствена връзка с науката, научните институти и лаборатории у нас и в чужбина, извеждане и популяризиране на опита от страните от ЕС и по света, създаване на контакти, организиране на изложения, конференции и семинари. В другите страни това е държавна политика, държавата подкрепя, подпомага и работи за имиджа на браншовите организации, докато у нас те са оставени на самите себе си, нещо повече, вместо да се обедини, браншът се „цепи”, създават те дублиращи и алтернативни структури, подменят се истинските и реални цели, визии и стратегии, мисията на браншовите организации се принизява, стига се до абсурди, в които някои работи дори против интересите на целия бранш в името на други цели и намерения.

АМБ като браншова организация има сериозен опит, но и тя страда от същата „болест” на първо място да поставя целта за оцеляване, а истински стойностните цели и идеи отиват на заден план. В европейската практика браншовата организация играе основна роля при решаването на въпроси с млечни квоти, внедряване на новости, ефективност, търсене на нови пазари, защита на интересите на сектора.

В структурата на предприятията в зависимост от степента на технологично развитие и ефективност могат да се обособят три групи:

- първа група: най-ефективни, с висока степен на технологично оборудване и голям дял на пазара, те по принцип имат съответните сертификати;
- втора група: с областно регионално значение, по-ниска ефективност и средна степен на технологично равнище;
- трета група: по-малки, често предприятия, които често развиват семейния си бизнес, с най-малък пазарен дял, ниско технологично оборудване, ориентирани към оцеляване на семейството;

Тази организационна структура ще се променя с развитието на по-големите предприятия. Някои от тях ще „погълнат” по-малките, ще заемат пазарния им дял, но едва ли ще отидат към използване на техните бази, защото те не отговорят на изискванията. Не случайно подобни обекти в момента се предлагат за продажба, но не се намират купувачи, защото технологичното оборудване е на ниско равнище и подобна инвестиция е необоснована. Това много зависи и от категоризацията според европейските изисквания и стандарти.

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

- Секторът е нестабилен, лесно податлив на външни влияния;
- Изискванията за опазване на околната среда не са сред приоритетите на предприятията;

- Разширяването на асортимента се ръководи предимно от изискванията на пазара, но това не е тенденция, а според информацията от търговеца, истински маркетинг няма;
- Браншовата организация има сериозни приоритети, но нейните функции се разгръщат по хоризонтала и са ограничени от самата практика, не се решават проблеми, а се търсят форми за подпомагане;
- Средният и дребен бизнес в сектора е пред гибел.

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

Съответстващи длъжности в млекопреработвателния сектор у нас и в някои държави от ЕС:

България

Началник производство.

Машинен инженер.

Ръководител качество и контрол.

Мениджър на химичните процеси.

Мениджър логистика

Франция

Началник производство.

Представител продажби.

Техник по поддръжката.

Мениджър логистика.

Диетолог.

Германия

Инженер: технология на храните.

Химик: химия на храните.

Инженер: Биотехнология.

Инженер Технология на опаковките.

Икономист: икономика на предприятието.

Ирландия

Техник по поддръжката.

Лабораторен техник.

Технически продажби: маркетинг техник.

Техник биологични рискове.

Производствен мениджър.

Техник продажби:

обслужване на клиенти.

Технологичен техник.

Техник здравеопазване и
безопасност.

Техник проучване и
развитие (П/Р).

Испания

Техник качество и опазване на околната среда.

Техник производство.

Техник по поддръжката.

Техник проучване и развитие (П/Р).

Техник търговия.

Техник здравеопазване

Функционални направления

Функционалните направления, където висококвалифицираните работници развиват професионални дейности, са следните:

- производство;
- качество и опазване на околната среда;
- поддръжка;
- продажби;
- проучване и развитие (П/Р);
- здравеопазване и безопасност.

Производствен сектор:

Към основните дейности тук спадат 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.

Подобряването на този сектор представлява голямо изпитание с оглед повишаване производителността и същевременно запазване на конкурентоспособността. Производственият сектор включва дейности по снабдяване и логистика. Главните дейности в това функционално направление са закупуването (избор на доставчик и договаряне на цените) и доставките (управление на потока от суровини, опаковки и т.н.). Тук спадат също проследяването на заводските компоненти, свързани с производството или съхранението на готовата продукция в складове и управлението на продадените стоки (експедиция).

Сектор качество и опазване на околната среда. Главната задача тук е да се събира и анализира информацията относно продукти, процеси и услуги и да се взимат решения във връзка с качеството и опазването на околната среда. 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.

Сектор поддръжка. Това е важен сектор поради високата автоматизация на производството. Дейностите по поддръжане включват планиране, разработване и поддръжка на съоръженията. Работещите в този сектор са механици, електротехници, оператори-

хигиенисти или компютърни специалисти. Секторът изисква всестранно образовани работници за да се гарантира въвеждането на нови технологии и ново оборудване, наблюдение и ремонт на съществуващото, програмиране и развитие на информационните технологии и телекомуникациите.

Сектор продажби. Сектор маркетинг и продажби има задачата да разработва стратегии за продажба на продуктите чрез маркетинг, технически продажби, дистрибуторски мрежи, 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. Администрацията е ангажирана с икономическите и финансови въпроси, човешки ресурси и обслужване на клиентите.

Сектор проучване и развитие. Главните дейности в този сектор са установяването и усъвършенстването на нови хранителни продукти, както и пускането на съществуващи продукти на пазара, подобряване на вътрешнозаводските лаборатории и разработването на продуктови гами. Отделът по проучване е основата на иновациите в отрасъла. Отделът по качеството се стреми да стандартизира плана за качеството, да наблюдава и контролира производството в съответствие с нормативите за безопасност на храните.

Сектор здравеопазване и безопасност. Главната задача на сектора е да третира всички аспекти на предотвратяването на риск по време на труд, осигурявайки съответствие със стандартите за безопасност на работното място.

Описание на длъжностите

България

Началник производство. Основните задачи при тази длъжност са следните: управлява и разпределя изцяло човешките ресурси, материали, техника и осъществява ежедневно оперативното ръководство; решава обичайни проблеми, свързани с производството и отговаря за спазване на хигиената и безопасността, както и за всички административните процедури; контролира разходите и ръководи икономическите показатели на отдела.

Мениджър логистика. Основните задачи при тази длъжност са следните: организира потока от материали, хора, техника и информация, свързан със сектора логистика; управлява екипа от логистични оператори; допринася за непрекъснатото усъвършенстване на поверената му работа, както в организационно и оперативно отношение, така и във връзка с личния състав или иновациите.

Ръководител качество и контрол. Основните задачи, очаквани при тази длъжност, са следните: контролира качеството на крайния продукт и извършва надзор над целия производствен процес; носи отговорност и съблюдава съответствието на продукцията с изискванията на стандартите за качество, прилагани в дружеството (главно ISO 2001:2000); оценява и избира доставчиците на дружеството, контролира междинното ниво на управление в дружеството и, ако е необходимо, замества главния управител на дружеството.

Мениджър на химичните процеси. Основните задачи, очаквани при тази длъжност, са следните: контролира и управлява химичните и технологичните процеси в хранително-вкусовата промишленост и производството на напитки; координира поддръжката и ремонта на промишлените съоръжения и контролира технологичните аспекти на продуктите и материалите; участва в анализа и сертифицирането на крайната продукция.

Машинен инженер. Основните задачи при тази длъжност са следните: извършва техническа поддръжка, като настройва и ремонтира машините и управлява тяхната работа;

изпробва и дава консултации относно техническите аспекти на материалите, продуктите и процесите, участва в промените и развитието на оборудването: тества, развива и прави оперативни тестове; участва в отчитането на дейността.

Франция

Началник производство. Основните отговорности при тази длъжност са следните: управлява изцяло човешките ресурси, материали, техника и потоци на отдела; планира работата на екипа и решава обичайни проблеми на производството;

Отговаря за съблюдаване изискванията на хигиената и сигурността. Контролира разходите и управлява икономическите показатели на отдела.

Представител продажби. Основните задачи при този профил са следните: допринася за развитието на продажбите в съответствие с прилаганата търговска политика; работи по група дистрибуторски пунктове в определена географска област с няколко клиенти; За постигането на количествените и качествените задачи представителят по продажбите консултира и обслужва клиентите.

Техник по поддръжката. Този длъжностен профил осигурява предупредителна поддръжка: настройка, смазване, смяна на части, контрол на нивата; извършва технически ремонти на машините; участва в промените и развитието на съоръженията: тестове, развитие, оперативни тестове; участва в отчитането на дейността.

Мениджър логистика. Този длъжностен профил организира материалния, човешкия, техническия и информационния поток, свързан с отдел логистика. Управлява екип от логистични оператори; допринася за непрекъснатото подобрене на поверената им работа както при организирането, така и при управлението на потока и във връзка с личния състав или иновациите.

Диетолог. Основните задачи на тази длъжност са следните: управлява проучвания за осъществимост и въвеждането на нови продукти съгласно диетоложките, научните и нормативни аспекти; следи съответните аналитични резултати и сертифицирания.

Германия

Инженер. Технология на храните. Инженерите по технология на храните планират, подготвят и контролират процесите на преработка и производство в хранително-вкусовата промишленост. Те разработват нови продукти и съставки или подобряват съществуващите продукти и съставки. Освен това, те проектират машини и заводи или производствени процедури.

Химик. Химия на храните. Химикът в хранително-вкусовата промишленост анализира и оценява качествата на хранителните продукти, техните съставки и химичните реакции на компонентите на храната. Освен това те изследват потребителските стоки относно тяхната поносимост. Те са ангажирани с проучвания, като например допълнително разработване на химични, биохимични и микробиологични методи за анализ.

Инженер по биотехнология. Инженерите по биотехнология анализират клетъчните процеси, както и тези при компонентите за да ги възпроизведат за използването им при хранене, здравеопазване и опазване на околната среда. Те работят с методи на молекулярната химия и биохимията, както и с технологично и контролно инженерство и биоинформатика.

Инженер по технология на опаковките. Инженерите по технология на опаковките планират дизайна и подобряват опаковките и процесите на опаковане. Те разработват

икономически решения за производството на опаковки и опаковъчни материали, като отчитат аспектите, ориентирани към икономии при материалите и процесите.

Икономист – икономика на предприятие (професионална школа) – добитък и месо. Икономистът по добитък и месо поема търговски и стопански задачи и изпълнителни функции на междинно управленско ниво. За дружества от млекопреработването те осъществяват задачи по продажбата на дребно, пласмент и маркетинг, както и финансови функции и управление на запасите.

Защо се постаряхме да направим това сравнение? Защото подреждането на длъжностите е според тяхната значимост и принос към реализиране стратегията на предприятието. Както се вижда у нас повече внимание се отделя на длъжностите свързани с производството и реализацията, докато в Германия и Франция сериозно внимание се отделя за подготовката на специалисти свързани с безопасността на храните, с поддръжката, логистиката, продажбите. Това сравнение ни дава възможност да се направят изводи по отношение развитието на човешките ресурси и в сектор „Млекопреработване”.

За да се направят изводите трябва да се анализира информацията по отношение на сегашните професии, тяхната връзка с развитието на структурата на работната сила в пряка връзка с производството, традицията в самото производство, настъпилите промени, ситуацията в момента и перспективите за развитие на сектора в тази насока.

Ще бъдат разгледани изискванията към **машинните оператори**. Тази група обхваща работници, които: управляват и контролират машини, обработват млечни продукти и произвеждат храни и фуражи. Задачите им обикновено включват: управление и контрол на машини за обработка на мляко и производство на млечни продукти. Контрол над други работници може да бъде включен в задачите.

Операторите на машини и съоръжения, и работници по монтаж на изделия управляват и контролират промишлени и селскостопански машини и съоръжения на място или чрез дистанционно управление; управляват влакове, моторни превозни средства и други машини и съоръжения или монтират изделия при спазване на стриктни спецификации и процедури. Работата изисква главно опит и познания за използваните производствени машини и оборудване, притежаване на умения за изпълнение на машинните операции, както и способност за приспособяване към технологически нововъведения. Повечето от професиите в тази клас изискват знания и умения, отговарящи на изискванията за второ образователно и квалификационно ниво.

Факторите, които налагат реализирането на работещи в сектора с други, нови познания са следните:

- технологиите;
- пазарите;
- пълното преработването на суровините и отпадните продукти;
- новите изисквания за отглеждане на животни и получаване на животинска продукция;
- възможността да се възвръщат колкото може повече инвестиции.

Кои са направленията, в които могат да се очакват нови професии?

- химия;
- микробиология;
- биотехнологии;

- добив на енергия;
- технология на почистването;
- разширяване на пазарите;
- износ – маркетинг и реклама;
- нови нормативни документи и изисквания на ЕС;
- конфликтни ситуации в предприятието и тяхното преодоляване;
- конфликти на пазара – проучване, реакция, юридическа консултация, права, задължения - нови софтуерни продукти в логистиката;
- информатика и информационни технологии.

Към сектор „Млекопреработване“ са насочени нови технологии, няма процеси, в които да не се внедряват както техника, така и нови продукти, добавки и пр. Тази динамика обаче навлиза в млекопреработването според възможностите на самите собственици. Инвестициите, които се предвиждат и отпускат от ЕС не винаги са по силите на всички собственици, когато става дума за съфинансиране или финансово участие. Ето защо новите професии се очакват, собствениците на предприятия виждат необходимостта от тях, но са лишени от практическата възможност да ги открият, да назначат хора на такива места. Затова, както вече констатирахме, често пъти хора с друга специалност и на друга длъжност изпълняват и неприсъщи за тяхната професия и работно място ангажименти.

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

Основните изводи от направения анализ са:

1. Секторът не е подготвен изцяло за новите професии, които се очакват;
2. По-бързо ще се внедрят и технологии и ще се реализират нови професии в големите предприятия, защото те имат необходимия финансов ресурс;
3. Новите професии, респективно новите компетенции и умения не присъстват в стратегиите на предприятията, те основно се занимават с проблемите на оцеляването и поддържането на бизнеса;
4. Няма интерес в младите хора, които работят в сектора към овладяване на новостите и добиване на нови компетенции и умения;
5. Образователната система, както в средното, така и във висшето образование не отговаря на необходимостта на сектора от подготовка на специалисти, което също е причина да не се овладяват нови професии;
6. Вече се губи връзката между поколенията в бранша, възрастните знаят и могат, но не винаги са близо до новостите, младите нямат интерес към иновациите и новите професии, не отчитат бъдещето си развитие в сектора;
7. Твърде тънка е връзката с научните институти и лаборатории, с висшите учебни заведения, няма съвместни разработки, няма задачи, които секторът да решава с участието и помощта на науката;
8. Ситуацията ще остане същата, докато не се подобри бизнес средата, докато основна част от стратегията в сектора е печалбата и възможностите за намаляване на данъчните задължения и ангажименти към държавата.

2.5. ДЕФИНИРАНЕ НА ДЕФИЦИТНИ ПРОФЕСИИ И СПЕЦИАЛНОСТИ В СЕКТОРА

2.5.1. ДЕФИЦИТНИ ПРОФЕСИИ В БЪЛГАРИЯ

Когато говорим за дефицитни професии имаме предвид не отношението към самата професия като такава, а професиите, за които няма достатъчно и добре подготвени специалисти. В млекопреработването тези проблеми остават на равнище предприятие, защото са проблем на всеки работодател. Цялостното решаване на проблема обаче изисква обобщен анализ за сектора, концептуален подход и разглеждане на въпросите в тяхната дълбочина – от мотивацията на младите хора, образованието и опита до високото качество на специалистите и ефективността и авторитета на целия сектор.

България няма представително и пълно изследване на търсенето и предлагането на пазара на труда и ориентацията към определени професии от страна на работодатели и кандидати за работа. Затова по отношение на пазара за специалисти сравнително най-меродавни са наблюденията на агенциите за подбор на персонал, които работят в този пазарен сегмент.

Пазарът за специалисти се промени значително в последните години, твърдят експертите по управление на персонала от консултантска агенция „Хил интернешънъл България“, която работи в нашата страна от 1989 г. „Първоначално имаше много специалисти, които търсят работа, и сравнително малко предлагане на работни места в този период. За едно място кандидатстваха по 50 или 100 души, а в отделни случаи и над 200. В този голям брой кандидати имаше голям процент от хора, които отговаряха на изискванията на работодателя, и проблемът беше как да се избере най-добрият кандидат от добрите“, спомня си Александър Александров, представител на „Хил интернешънъл“ за България. Развитието на икономиката в последните години и все по-бързото навлизане на чуждестранни фирми в страната промени картината. Увеличи се търсенето на специалисти и намаля броят на търсещите работа, особено в някои дефицитни професии.

Сред най-големите български и чуждестранни компании на българския пазар само 10 от общо 56 фирми не са срещнали затруднения при подбора на служители³. Компаниите се оплакват най-често от недостатъчен брой кандидати, т.е. от ограничената възможност за избор, както и от липса на релевантен професионален опит. Най-проблемни за намиране са специалистите с търговски опит за длъжности без управленски функции. Трудно се намират също добри специалисти по информационни технологии и квалифицирани маркетингови специалисти. Не достигат качествените кандидати за административни длъжности и опитните инженери.

Проучване на БСК за най-дефицитните професии у нас показва, че бизнесът има най-голяма нужда в момента, а достатъчно кадри така и не се намират. Първите три места заемат инженерите, мениджърите, както и занаятчиите. Близо 60 на сто от анкетираните български работодатели заявяват, че преодоляват липсата на въпросните специалисти, като наемат служители с добър потенциал, които да могат да се развият успешно нататък, макар и без необходимото образование. Едва 29 на сто споделят, че разчитат на допълнително обучение.

Тревожни тенденции се очертаха и при направеното проучване от БСК по отношение на дефицитните професии, както и на желаещите да упражняват своята специалност. Цели отрасли ще останат без подготвени кадри до няколко години. Проучването показва, че

³ Проучване на „КонсулТим“

повечето от квалифицираните специалисти, които в момента заемат ключови длъжности, са в предпензионна възраст. Същевременно се усеща липсата от качествени кадри, които да ги заменят.

Ето и класацията на станалите дефицитни професии:

1. Инженери
2. Мениджъри/директори
3. Занаятчийски професии
4. Секретарки, лични и административни асистенти, помощен персонал за офис дейности
5. Техници
6. Шофьори
7. ИТ специалисти
8. Търговски представители
9. Счетоводители и финансисти
10. Машинисти/машинни оператори

2.5.2. ДЕФИЦИТНИТЕ ПРОФЕСИИ В МЛЕКОПРЕРАБОТВАТЕЛНИЯ СЕКТОР

Как се отразява общата за страната ни ситуация по отношение на дефицитните професии в сектор млекопреработване, какво е влиянието на различните фактори в сектора и как самият сектор влияе върху процесите на трудовия пазар и формирането на дефицитните професии?

На трето място в класацията на най-дефицитните професии, т.е. професиите, за които има най-малко добре подготвени специалисти, са занаятчийските професии. Този факт е важен, защото млекопреработването също е занаят, особено като се има предвид, че една голяма част от предприятията в бранша се развиват в рамките на малките региони като семеен бизнес. Същевременно в категорията на най-дефицитната професия – инженерите – влизат и онези, които са завършили млекопреработване в УХТ в Пловдив и заемат места на технолози, майстори или специалисти, в зависимост от квалификацията и професионалния си опит, в производството на млечни продукти.

Дефицитните професии в бранш „Млекопреработване“ могат да се определят както следва:

1. Технолози – това са специалисти, завършили висше образование в УХТ /единственото учебно заведение в България с такива специалности/. Направеното проучване сред преподаватели и студенти в УХТ показва, че все по-малко от завършващите се насочват към млекопреработването, някои още в студентските си години се подготвят и напускат страната. Мотивите са, че заплащането е ниско, нисък е авторитетът на професията и общественият ѝ статус. Една голяма част от заетите в сектора са възрастни хора и нямат възможност за кариерно развитие. Те владеят добре занаята си и в много от случаите са ценени от работодателите и колегите си, някои предават своя опит на по-млади, но и според самите тях те не са подготвени достатъчно добре професионално. Технолозите имат теоретичен и практически опит, но нямат мотивацията да го разширяват, развиват и задълбочават.

2. Майстори – това са специалисти, в повечето случаи със средно специално образование, Работят в производството на кисело мляко, сирене и кашкавал, имат богат практически опит, владеят до съвършенство конкретното производство. Те също в повечето случаи са на възраст над 55 г. Поради спецификата на работата си са ценени и търсени, повечето са кадри на бившите предприятия от системата на „Сердика“ – ДСО „Млечна промишленост“ в

някогашните мандри. Някои са много добри при производството на точно определени видове продукти – бяло саламурено сирене, кашкавал от овче мляко, определени марки кисели млека, зелено сирене и т.н.

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

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

5. Лаборанти – това са специалисти биохимици, биолози, микробиолози, които също са дефицитни професии в производството на мляко и млечни продукти. Завършващите тези специалности рядко се насочват към бранша поради ниското заплащане, високата отговорност, тежестта на работата, липсата на съвременна апаратура. Голяма част от тях са ”закрепостени” – по един или друг начин работодателите ги задържат, но повечето също вече са възрастни. Рядкост са и лаборантите със средно специално образование, защото никъде вече не се подготвят такива специалисти. **6. Машинни инженери** – специалисти, които при съвременните условия и технологии трябва да имат необходимите познания и да могат да поддържат в постоянен режим всички апаратури и съоръжения.

7. Техници – в повечето случаи тези специалисти заместват машинните инженери. Но с навлизането на електрониката, високите технологии и съвременните технологии техният опит и познания стават все по-недостатъчни.

Както машинните инженери, така и техниците в преобладаващата си част са възрастни хора. Повечето са израснали професионално в самата система, докато за младите хора млекопроизводството и млекопреработването са непривлекателни дейности.

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

9. Биотехнолози – с навлизането на биотехнологиите това е една професия, която все още не е намерила своето реално практическо приложение. Причините за това са много. От една страна, тези специалисти нямат интерес към сектора, защото не са достатъчно мотивирани, а от друга, работодателите не осъзнават достатъчно ясно и сериозно необходимостта от биотехнологиите и съответните специалисти, а и липсата на необходимия финансов ресурс ги спира, за да се насочат към по-активното развитие на такива технологии. В бъдеще обаче тази професия ще бъде една от най-дефицитните в бранша при сегашната му структура.

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

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

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

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

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

Почти всички професии в сектор „ПММП” са дефицитни, като стои въпросът как и дали ще успее да се преодолее този дефицит. В резултат от дефицита на важни за млекопреработването професии, в близко бъдеще браншът е застрашен да остане без необходимите му специалисти.

Липсата на разделение между различните видове преработващи дейности не дава възможност за разделяне на знания, уменията и поведения по различни производствени линии и дейности, като производство на сирене, кашкавал, кисело мляко, извара, катък, сметана и т.н. В някои предприятия производственият мениджър отговаря за изпълнение на основните изисквания, в други – голямо значение за производствения процес имат майсторите (Майстор сиренар, Майстор кашкавал, Майстор масло, Майстор млечни продукти и т.н.). Поради липса на код в НКПД тези длъжности са вписани като Производител, млечни продукти под код 7513 2003 или Производител, масло под код 7513 2002.

Технолозите разработват и внедряват технологии за производство на млени продукти, като длъжностите отново варират като наименования: Технолог, Технолог-техник, Технолог-млечни продукти и т.н.

В последните години, особено след навлизането на България в ЕС започнаха реформи в образователната система, които имат за цел да синхронизират европейските стандарти и националното ниво на обучение. Разработена бе Национална стратегия за продължаващото професионално обучение за периода 2005-2010 г. Тази стратегия е насочена към осигуряването на подходящо образование и професионално обучение за подобряване на пригодността на заетост на работната сила, тъй като се счита, че в процеса на прехода към пазарна икономика и

преструктурирането на производството в България има разминаване между качеството на работната сила и новите потребности. Това показва състоянието на пазара на труда, където предлагането е повече от търсенето и в същото време качествените характеристики на незаетата работна ръка не отговарят на качествените изисквания на бизнеса и предлаганите работни места.

Професия по специалността се придобива чрез завършване на училища за средно образование и висши учебни заведения. Не е за подценяване и обучението в Центрове за професионално обучение (ЦПО), чиято роля също е получаване на теоретични знания и придобиване на специфични практически умения чрез професионално обучение и преквалификация в съответната сфера. Целта им е повишаване на нивото на компетентност и преодоляване разминаването между квалификацията на работната сила и новите потребности на пазара на труда, за да се получи съответствие между търсенето и предлагането.

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

3.1. СТРАТЕГИИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕФИЦИТИТЕ В ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ

Според доклад на Икономическия и социален съвет⁴ в много сектори на икономиката кризата има за първоначален резултат съкращаване на персонал с ниско образование и без професионална квалификация, а с нейното задълбочаване се генерират съкращения и безработица и сред хора с професионална квалификация. Това обаче, не е характерно за млекопреработването, защото **кадри с висока квалификация се намират много трудно**. Освен това завършилите в УХТ в Пловдив поради липса на условия за практически занятия нямат почти никаква практика, на тях също им е необходим период за адаптация, за професионално ориентиране, а повечето търсят възможности за магистратура по други специалности. Няма информация в университета, факултетите и катедрите накъде се движат човешките ресурси, излезли от техните аудитории.

Влошаващата се конюнктура в резултат на икономическата криза се наслагва към трайни и структурни проблеми на трудовия пазар особено в млекопреработването. Управлявалите досега правителства не провеждаха последователна и целенасочена политика за хармонично регионално развитие, не предлагаха и не въведоха ефективни икономически инструменти за стимулиране на предприемаческата активност в икономически изостанали региони, области и общини. В резултат на това към настоящия момент **регионалните различия са драматични както по отношение на равнището на заетост и безработица**, така и по отношение на равнището на трудовите възнаграждения и средни доходи на човек от населението, което е особено характерно за сектор млекопреработване. Не се отчитат особеностите на сектора, не се взема предвид движението на работната сила, добрите практики си остават само при онези, които ги генерират и прилагат, заключават и експертите от ИСС.

Постигане на качествена заетост като една от ключовите стратегически цели на ЕС според европейската стратегия за заетост и Лисабонската стратегия за растеж и заетост, остава все още в сферата на пожеланията. Преди всичко липсват ясно дефинирани критерии за качествена заетост. Несъответствието между притежаваното образователно равнище и изпълняваната трудова дейност не може да се възприема като индикатор за некачествена заетост. Образователните, професионалните и квалификационни несъответствия и противоречия са сериозен проблем, но той не бива да се идентифицира като некачествена заетост, а като дефект и проблем на регулациите и на функционирането на институциите и организациите, опериращи на трудовите пазари и осъществяващи посредническата дейност между търсенето и предлагането на труд. В това отношение сектор „Млекопреработване” е поставен в твърде тежка ситуация. Тук изискванията за качество се нуждаят от професионалисти. Лошото качество може да провали наведнъж много големи количества суровина или готова продукция, защото биологичните процеси са необратими и непредвидими при определени природни условия. Ето

⁴ Становище на Икономическия и социален съвет „Пазарът на труда в условията на икономическа и финансова криза – предизвикателства и възможни решения“, 2009 г.

защо проблемите на квалификацията, на повишаването на компетенциите и уменията са от особено значение. Това е известно на работодателите и те сами търсят решение. Защото едно несъответствие между квалификацията в тези професии е почти сигурна гаранция за непредвидими загуби. В този смисъл собствениците на предприятия са изключително заинтересовани да имат добри професионалисти, в същото време твърде малък е ресурса, който се отделя за повишаването на компетенциите и уменията. Затова те предпочитат да разчитат на утвърдени специалисти, отколкото да учат нови, които са далеч от реалните и сериозни проблеми на бранша.

Съществуват сериозни професионални и квалификационни несъответствия между изискванията на работните места и професионалните характеристики на работната сила в сектор „Млекопреработване“. Индустриалният тип професии вече губи своята популярност и значимост, което развенчава мита, че България притежава важно конкурентно предимство – висококвалифицирана работна сила, няма ги големите млекоцентрали, лаборатории, институти, животновъдни стопанства. България вече губи конкурентни предимства в професионалното образование на работната сила в сферата на новите индустрии и новите технологии. В ситуация на криза на трудовите пазари търсенето на специалисти с професионален профил информационни и комуникационни технологии се запазва. Освен на професионално равнище, несъответствия се проявяват и на квалификационно равнище, тоест по отношение на релевантността между изискуеми и притежавани професионални компетенции. В това отношение несъответствията са двустранни. От една страна, **придобитите в образователната система професионални компетенции не съответстват на изискванията на бизнеса**, в резултат на което се формират и нереалистични очаквания най-вече по отношение на работната заплата. А от друга страна, **поради бавното и трудно технологично модернизиране на икономическите дейности бизнесът предлага и работни места под професионалните възможности на работната сила.**

През последните години в годишните доклади на Агенцията по заетостта се отчитат сериозни постижения на образователните програми за развитие на човешките ресурси и на субсидираните програми за заетост. Независимо от наблюдаваните ефекти и мащабните за страната инвестиции както по линията на публичните ресурси, така и по линията на предприсъединителните инструменти и структурни фондове не е постигнат особен напредък в решаването на проблема с трайно безработните (с продължителност над 1 година), които практически са в ситуация на социално изключване. Това пък дава възможност на работодателите, особено в сектора на млекопреработването, да набират такива хора понякога „на черно”, т.е. плащане на ден на ръка на възможно най-ниската трудова ставка, но без никакви ангажименти към конкретното лице повече. Подневната заетост е свързана с определени дейности, които са по-далеч от производствените процеси, но тя позволява на работодателите да пестят от работна заплата, данъци и осигуровки, което е на гърба на самия работник. Като тенденция, този вид работници, като цяло, все още се ситуират в рамките на около половината от регистрираните безработни лица. Допълнително утежняващ проблема фактор са подчертано етническите характеристики на тази социална група. В конкретния случай е необходимо да се направи всестранна оценка на ефективността на прилаганите политики, за да се търсят по-адекватни мерки и инструменти за развитие на трудовите навици и професионалните възможности за заетост на хората от тази специфична група. Трябва да подчертаем, че работодателите в сектора избягват да назначават работници от ромски произход заради ниската грамотност, липсата на професионална култура, лошата хигиена в

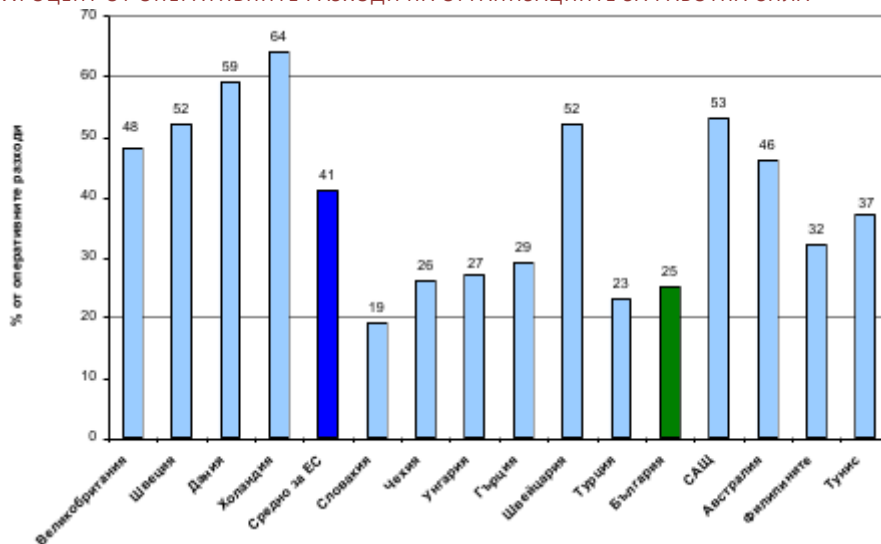
домовете и семействата и неутвърдени трудови навици. Тук нещата опират и до политиката на държавата по отношение на ромското население.

Важно е да се отбележи, че млекопреработвателните предприятия са в частния сектор и не малък процент работят в сивата икономика. Тези факти подсказват, че едва ли в сектора **синдикатите** могат да влияят върху трудово-правните взаимоотношения. Не бива обаче да се пренебрегва фактът, че синдикатите са активен фактор при реализирането на програми и проекти, които се отнасят до квалификацията, компетенциите и уменията и ако в сектора те не могат да реализират пълноценно своите функции, то те не могат да са полезни и при обучението на човешките ресурси. В редица индустриално развити страни, независимо от равнището на синдикализация на трудещите се, е намерен механизъм за разширяване обхвата на КТД. По такъв начин става възможно съгласуване на динамиката на работните заплати с производителността на труда и финансовите резултати. Така например в Холандия, при ниска степен на синдикализация, колективните трудови договори покриват 85 на сто от заетите в частния сектор. Ето защо изпълнителната власт в консултации със социалните партньори следва да намерят гаранции за ефективно прилагане на предвидения в трудовото законодателство механизъм.

3.1.1. ПОЛИТИКИ И СИСТЕМИ НА УПРАВЛЕНИЕ, ЗАПЛАЩАНЕ И СТИМУЛИРАНЕ

Ефектите от прилаганите политики и механизми по отношение на заплащането на труда релефно и синтетично се проявяват на равнище относителен дял на компенсациите за труд в БВП.

Фиг. 5. ПРОЦЕНТ ОТ ОПЕРАТИВНИТЕ РАЗХОДИ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ ЗА РАБОТНА СИЛА



Източник: Евростат

Както се вижда от фигура 5 разходите за работна сила в България са на едно от най-ниските нива, далеч под средното равнище. Естествено е в развитите страни този разход да е най-висок, но за България niskият разход не е нормален, като се има предвид, че по брой на специалисти с висше образование на глава от населението ние сме сред първите.

Това означава, че **политиките на държавата, на работодателите и браншовите организации по отношение на компетенциите и уменията не са насочени към развитие на**

човешките ресурси на работното им място, а въобще към повишаване на образователното равнище. Каква е тогава ефективността от това образователно равнище, когато то не намира приложение в практиката и как един професионалист може да се развие на работното си място, когато работодателят, собственикът не отделят средства за това? Това е особено характерно за млекопреработването, където тежестта е голяма и средства за развитие на специалистите на по-високо професионално ниво с обучение чрез отделяне от производството, се предвиждат за онези, които имат знания и опит, за новопостъпилите такива рядко се предвиждат, защото те няма да върнат тази инвестиция, няма гаранция, че ще приложат усвоените компетенции и умения или могат да отидат в друго предприятие от конкуренцията.

Наличието на диплома за степен на образование не винаги е доказателство за достатъчно знания и умения. Палитрата на изискваните умения от персонала става все по-голяма. Като изключим специфичните професионални умения, които са много важни за 66% от анкетираните, според проучване на БСК, ориентация към качество и грижа за клиента (62%) и работа с инструменти, техника и технология (55%), анкетираните извеждат с голям процент на важност и умения като: комуникативност, справяне с проблеми, принос към екипния успех, непрекъснато учене и усъвършенстване със степен на важност между 35 и 50%. Извършените през последните години промени в техниката и технологиите, обновлението на производството, въвеждането в експлоатация на съоръжения от ново поколение, водят до промени в характера на труда и спецификата на изпълняваните дейности и пораждаат нови, по-високи изисквания към квалификацията на персонала. Рутинните действия и манипулации се заменят с електроника, увеличават се изискванията за компютърни умения не само на ръководния персонал, повишава се нуждата от владеене на чужди езици и др. Всичко това налага работещите в предприятията да поддържат и повишават квалификацията си, чрез участие в различни форми на обучение и саморазвитие.

Според участниците в анкетното проучване, завършващите средно професионално образование не са достатъчно подготвени за работа като квалифицирани работници (43%), специалисти (39%), работници по поддръжка (35%), оператори на машини и съоръжения (33%). По-скоро добре са подготвени кадрите за административен персонал (38%). Може да се каже, че от качеството на средното образование зависи и качеството на висшето образование. От проучването ясно се вижда, че подготовката на кадрите, завършващи средно образование, не е достатъчна. Причините за това са комплексни. **Учебниците в професионалните училища не са актуализирани от години, сериозен проблем се явява неправилното разпределение между практиката и теорията.** В учебните планове се отделя много време на общообразователните предмети, за сметка на обучението по специалността. Като прибавим и остарялата материално-техническа база и липсата на стажове в работна среда (или формалното им протичане) картината се изяснява. Във всички средни професионални училища, където се е изучавало млекопреработването, такива специалности и предмети вече няма. В този смисъл от гледна точка на човешките ресурси и тяхното бъдеще секторът е изцяло без никакъв професионален ресурс и работи на основата на сегашния „резерв“.

Не на последно място като фактор са и преподавателите – тяхната компетентност е от голямо значение за качеството на преподаването. За постигане на това качество е необходимо непрекъснато поддържане и повишаване квалификацията на преподавателите, атестация, връзка на учителите с предприятията, свързани с преподаваната от тях специалност. Естествено

след като няма паралелки и интерес към млекопреработването ще се деквалифицират и излязат в пенсия и преподавателите.

По аналогичен начин стоят нещата и по отношение на висшето образование. Напълно подготвени от висшите училища мениджъри, оперативни ръководители и квалифицирани работници няма. Най-слаба е подготовката на кадри за оперативни ръководители (42% от анкетираните фирми са посочили, че тези кадри не са или по-скоро не са подготвени), технолози и технически специалисти (39%), мениджъри и квалифицирани работници (33%). Най-добра оценка за подготовката във ВУЗ е дадена на ИТ специалистите – 54% от предприятията считат, че са добре подготвени; административните служители – 52% ; финансисти – 41%; търговци – 36%. Дефицит в знанията има за всички позиции, като най-голям е при оперативните специалисти и технолозите, квалифицираните работници и мениджърите.

Резултатите и от това проучване показват, че има разминаване между потребностите на икономиката и кадрите, които се подготвят от средното и висше образование. Тази тенденция се задълбочава с годините. Предприятията в България трудно намират за своята дейност квалифицирани работници (79%), оперативни ръководители (72%), мениджъри (64%). Лесно се намират нискоквалифицирани работници (75%). По-скоро лесно предприятията намират административни служители, юристи и финансисти, специалисти по персонала. В млекопреработването това е особено характерно, защото то се развива основно в селски райони, където млади хора почти няма.

Главните причини за трудното набиране на персонал са отлив на младите хора от техническите специалности (44% от предприятията са посочили този отговор), разминаване между търсене и предлагане на пазара на труда (41%), несъответствие на образователните стандарти, учебно съдържание и програми с потребностите на бизнеса (39%), физически недостиг и застаряване на работната сила (35%), формално провеждане на учебните стажове и практики (35%) и ниско качество на професионалното и висше образование (34%). Резултатите по сектори показват, че най-голям дефицит на млади хора с технически специалности има в сектор „Машиностроене“.

Освен застаряването на работната сила, като се вземат предвид и миграционните процеси – напускане на страната от предимно млади висококвалифицирани специалисти, отливът на младите хора от техническите специалности и изборът им на „модерни“ такива, за които впоследствие не могат да си намерят работа, оголването откъм кадри за цели отрасли на икономиката е неизбежно.

3.1.2. ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Вниманието на собствениците по време на икономическата криза е насочено преди всичко към пазарите. Съществуват проблеми с големите търговски вериги, има сериозни пропусквания в законодателството, в създаването и реализирането на поднормативната база, бизнесът е притиснат и който оцелее в условията на тази криза, ще остане продължително на пазара, защото такава стагнация, нарушаване на основни принципи в отношенията с институции и държава едва ли някой е очаквал.

В ситуацията на несигурност в бизнессредата собствениците на мандри предпочитат да свиват разходите за ново оборудване, вземат, в повечето случаи, старо оборудване, подбират като основен технолог опитен майстор и вземат персонал с ниско образование, който усвоява на първо място практическите умения и няма големи претенции за по-високо заплащане. Така дори и опосредствана връзката между дребното и разпокъсано земеделие, усложнените

процедури и тежките условия за развитие на бизнеса стават сериозна пречка за усвояването на нови умения и компетенции в сектора.

Сега предприятията си взаимодействат с образователната система, като най-голям дял имат стажантските програми – 25% от тях са посочили тази форма на взаимодействие. На второ място е предоставянето на материално-техническа база за обучение – 17%, 16% сключване на договори за сътрудничество и за изготвяне на дипломни работи.

За бъдещо сътрудничество между работодатели и образователни институции приоритет е даден на стажантските програми и сътрудничество в професионалното ориентиране – 25%. 24% от работодателите имат готовност за сътрудничество чрез участие със стажантски програми и проекти с външно финансиране. 22% от работодателите имат готовност за сключване на договори за обучение.

Работодателите инвестират в човешкия капитал – едни повече, други по-малко, по-често при нормативни промени или при промяна на технологиите и външните условия. При обучение на персонала винаги съществува риск за вложената инвестиция. Най-често прилаганата мярка за ограничаване рисковете при инвестиции в обучение е сключване на допълнителни споразумения с обучаваните. Тази мярка прилагат 38% от предприятията. На второ място като предпазна мярка предприятията са поставили предварителното залагане на клаузи в трудовия договор и използването на фирмена система за оценка на ефективността на инвестицията. Около 32% от анкетираните не предприемат никакви мерки в тази насока. 61% от анкетираните са отговорили, че определят потребностите от обучение чрез атестиране на персонала; 59% залагат на анализа на резултатите от работата и 56% определят потребностите по предложение на преките ръководители.

За съжаление, ефектите от прилаганите политики и механизми по отношение заплащането все още се свързват главно с икономическите фактори и резултати. Пренебрегва се връзката между заплащането и повишаването на компетенциите и уменията. Това трябва да се разглежда и като се има предвид, че в сектор „Млекопреработване“ най-добро заплащане получават майсторите, технолозите и специалистите, които обаче вече са на възраст, а нови попълнения с тяхното равнище на знания и умения все още не идват, няма къде да придобият компетенции, както и умения. Застаряването, голямата разлика в компетенциите и уменията на вече възрастните и младите работници води до сериозен проблем в сектора. Младите хора, които постъпват нямат почти никакви теоретични познания и, категорично, никакви практически умения. Има определен дисонанс между равнището на културата, обща и професионална, между опитните, теоретично и практически добре подготвени хора в бранша и постъпващите в момента.

В много от случаите двете групи почти нямат допирни точки по отношение на компетенциите и уменията, те не говорят на един и същ професионален език.

По темата за инвестициите в човешките ресурси беше проведена среща с един от собствениците на фирма, която има собствено решение на въпроса и вече утвърдена практика. Както ни поясни г-н Асен Кръстев, един от собствениците на фирма „Ел – Ви”, прочула се с производството на киселото мляко „Боженци“, в момента професионалното обучение на работниците е грижа единствено на собствениците. Предприемчивите млекари са минали през почти всички европейски програми, като се започне от САПАРД . Затова и предприятието им има европейски вид, със зеленината, чистотата, реда, тишината и конферентната зала. Предстои изграждане на инсталация за преработка на тор, суроватка, саламура, въобще на

всички отпадъци, за да получат енергия и оползотворят докрай всички отпадъци. Това ще позволи да се намалят разходите за енергия и гориво с повече от една трета.

Синът на собственика на предприятието е завършил млекарство в Техникума по хранително-вкусова промишленост в Плевен и единствен от цялата паралелка работи по специалността. Сега е бакалавър по хранене на животните, завършил е в Тракийския университет в Стара Загора и вече мисли за магистратура.

Тъй като за направата на мляко, сирене и кашкавал се изисква майсторлък, собствениците на предприятието вземат решение да организират училище на място. Преподаватели са технолозите, майсторите, специалистите, опитните оператори. Това практическо обучение гарантира качество на знанията.

Собствениците на предприятието се грижат заплатите да бъдат на по-добро равнище, за да няма текучество, хората да работят спокойно и да се чувстват сигурни в утрешния ден. Във фирмата всеки който знае, може и иска да постигне повече получава своето признание.

Това накратко отразява цялостната мисия, стратегия, визия и политика в едно предприятие, което заема сериозен пазарен дял на пазара на киселото мляко, сиренето и кашкавала към развитието на човешките ресурси, професионалното обучение на новопостъпили и работещи. В него има започната реализация на проект за биотехнологии за очистване на води и получаване на биогаз, биогорива и електроенергия, заплаща се чрез сключен договор образованието на ветеринарен лекар, който ще работи след завършването си във фирмата. Това е идеалният подход за развитието на компетенциите и уменията.

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

- Съществуват сериозни проблеми с осигуряването на квалифицирана работна сила в сектора;
- Младите хора, които завършват специалности, свързани с развитието на съвременните енергоспестяващи технологии, опазването на околната среда, пълното оползотворяване на продукцията не желаят да работят в сектор „Млекопреработване“;
- Професионалното обучение като инициатива е оставено на работодателите – те сами решават какви са потребностите, възможностите, учебните програми и участващите в тях;
- Опитът на водещите предприятия все още не е известна практика, липсва система за разпространение на добрите практики.

3.2. ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ

На какви трудности се натъкват работодателите при обучението на персонала - това бе тема на изследване от страна на Българската стопанска камара, като свое изследване организираха и Асоциацията на млекопреработвателите в България с основното участие на в. „Мляко+”.

Анализът показва, че най-голямото препятствие е липсата на мотивация в обучаваните. На този проблем са се натъкнали около 40% от предприятията, участвали в проучването. На второ място като проблем са поставени високите цени на обучителните услуги и проблемите,

свързани с организацията. На последно място е посочено като трудност нежеланието на собственика да инвестира в обучение.

По сектори картината изглежда така: секторите металургия, електроника, производство на мебели, туризъм и услуги извеждат на предно място проблема с липсата на финансови средства. За сектор електротехника на първо място е прекаленото теоретизиране на обучението и неефективните методи на обучение. Значителен процент от предприятията от сектори електроника и електротехника са маркирали проблема със слабата възвращаемост (ниска добавена стойност) от инвестициите в обучение. Въвеждането на новопостъпилите работници предприятията осъществяват чрез наставничество, базово обучение, въвеждащи програми.

Каква е ситуацията в сектора на млекопреработването?

В около 18% от млекопреработвателните предприятия не предприемат мерки за професионално обучение на работниците. Много малък дял от предприятията прилагат лични планове за развитие и стажантски програми. За 35% от анкетираните адаптацията на новите работници и служители е за период от три до шест месеца, за 29% адаптирането продължава до три месеца. В 6% от предприятията този период е над една година. Относно мотивите, от които в най-голяма степен зависи нагласата на работещите за участие в различни форми на обучение и саморазвитие, резултатите показват, че възможността за повишаване на възнаграждението е най-силният мотив, оказващ влияние върху вземането на решение за обучение и саморазвитие (70% от анкетираните са дали предпочитанията си на този мотив). На второ място е поставена сигурността на работното място (39%) и на трето място (33%) анкетираните поставят професионалното израстване и кариера. Мотиви, като придобиване на сертификат за по-висока квалификация и придобиване на преносими компетенции, са последни по значение.

От таблица 10 се вижда, че специалностите в центровете за професионална подготовка са под един код за цялата хранително-вкусова промишленост, което има логика, но това показва, че секторът не е поставен в центъра на интересите за повишаване на професионалния, експертния капацитет и придобиване на нови знания и компетенции. Проблемът остава отново в полето на самите собственици и работодатели. По-лошото е, че това се вижда и при професионалните училища (Таблица 11).

Таблица 10 **СПЕЦИАЛНОСТИ В СЕКТОР „ПММП”, ПРЕДЛАГАНИ В ЦЕНТРОВЕТЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНА ПОДГОТОВКА**

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

Източник: МОМН

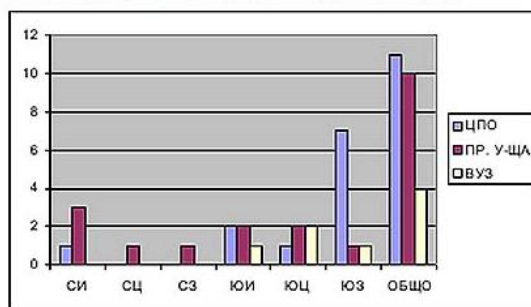
Таблица 11 СПЕЦИАЛНОСТИ, ПРЕДЛАГАНИ ОТ ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ УЧИЛИЩА В ОТДЕЛНИТЕ РЕГИОНИ НА БЪЛГАРИЯ.

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

Източник : МОМН

Специалности, свързани пряко с преработката на мляко няма, основно се предлагат специалности, свързани с животновъдството - ветеринарен техник и контрола върху храните. Професиите в бранша „Млекопреработване“ от много години нямат необходимото обществено признание, привлекателност, авторитет.

Фиг. 6 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ОБУЧИТЕЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ В СЕКТОР „ПММП“ ПО РАЙОНИ НА ПЛАНИРАНЕ, 2010 г.)



Източник: регистър на ЦПО в НАПОО, информация на МОМН и МЗХ

България има дългогодишни традиции в земеделието и изследванията и контрола на храни. Съществуват 25 държавни изследователски института, 15 регионални центрове за приложна наука и експериментални дейности, както и центрове за научна и техническа информация. Институтите провеждат основни, стратегически и приложни изследвания. Те разработват и произвеждат нови дървесни видове и животински породи, както и опазват националното разнообразие от растителни и животински видове. Предимство на мрежата е, че значителна част от изследователските институции се намират в селски райони. Връзките между изследователските институти и бизнеса се подобриха през последните години, тъй като все

повече и основно големи земеделски стопанства и предприятия от хранително-вкусовата промишленост се обръщат за съвет и информация към изследователските институти. Изследователските институти също така активизираха своята роля, свързана с трансфера на научни знания като управляват демонстрационни полета, организират информационни дни и семинари.

Въпросът е **до каква степен млекопреработвателите – предприятия, ферми, цехове и пр. могат и използват този научен потенциал.** Сътрудничество съществува, но то е главно на базата на личните познанства, контакти и проблеми. Потенциалът на учените се използва главно при внедряването на онези технологии, които позволяват да се влагат сухи млека, растителни мазнини и т.н., иначе казано да се произвеждат имитационни продукти, които не отговарят на изискванията на приетия БДС.

Другата насока е използването на научния потенциал по отношение на технологиите, новата техника, която се внася, както и онези допълнителни дейности свързани с екологията, получаването на биогаз и биогорива, оползотворяването на отпадъците. Това сътрудничество обаче има цикличен характер, то е свързано с проблемите на всяко отделно предприятие, няма за цел да търси цялостно решаване на проблемите, да обединява усилията в определена посока, да консолидира позиции, да отстоява интересите на целия бранш.

От друга страна, самите институти са почти закрити, капацитетът им е сведен до минимум, издръжката е висока и цените на техните услуги също растат. Затова подходът е да се използват отделни техни работници, на които се плаща по договорка. Примерите в практиката са много. Лошото е, че днес, когато проблемите в бранша растат всекичастно Институтът по млекопреработване във Видин бе закрит и вече е обикновена мандра. Кой ще гарантира качеството на разработките, тяхната ефективност, да не говорим за иновации, за внедряване на съвременни технологии, за подобряване на качеството и производителността.

Проектите за дългосрочно сътрудничество с науката в цялото земеделие са съвсем малко и обхванатите са ограничен брой средно големи предприятия и стопанства. Ресурсите, заделени от агрохранителната верига за изследвания и иновации са малки, което допълнително ограничава развитието на сътрудничеството с изследователските институции и иновациите в индустрията. Потенциалът за иновации и трансфер на знания е ограничен поради липсата на традиции в сътрудничеството между фирмите в агрохранителния сектор. Ограниченото сътрудничество в земеделския сектор се определя от преобладаването на много малки стопанства, които получават малки индивидуални ползи от участието си в групи производители и нямат желание да работят организирано. Тук могат да се отбележат и проблемите с липсата на традиции, доверие и управленски капацитет. Ето защо е необходимо да се стартира подпомагането на по-малки групи производители, които в дългосрочен план чрез демонстрационен ефект ще допринесат за развитието на сътрудничеството между фермерите. Подобряването на сътрудничеството между фермерите и предприятията от хранително-вкусовата промишленост могат да допринесат за увеличаване на иновациите в млечната промишленост. В момента има около 20 национални асоциации, обхващащи хранително-вкусовата промишленост и горските сектори, които осигуряват информация, обучение и директна помощ за компании, свързани със стандартите за качество и хигиена, нови технологии и продукти.

Иновациите и трансферът на знания се подпомагат и от мрежа от институции, активни в образованието, обучението и консултациите. Има 5 университета и колежа в България,

предлагачи следгимназиално образование в областта на земеделието, горите и хранително-вкусовата промишленост.

МЗХ подпомага 98 техникума: 72 земеделски, 14 горски, 12 за хранително-вкусови, винарски и тютюневи технологии. Обучението на възрастни се извършва от университети, част от професионалните гимназии, центрове за професионално обучение, ръководени от браншови асоциации, частни компании, както и Центъра за професионално обучение към Националния център за аграрни науки. Мрежата за образование и обучение се нуждае от модернизация на учебното съдържание и методите на преподаване, както и от подобряване на оборудването.

Необходимо е да се разработи програма и методи за обучение, подходящи за нуждите на дребните фермери, малките и средните предприятия в сектор млекопреработване и по-ефективно да се мотивират земеделските стопани да участват в обученията. Публични съветнически услуги за фермерите в момента се предоставят от Националната служба за съвети в земеделието (НССЗ). Тя има 28 регионални консултантски офиса и аналитична лаборатория. НССЗ предлага на производителите ежедневна информация, специализирани съвети и консултации за селскостопанските производствени техники, управление на земите, както и общи бизнес съвети.

Услугите, предлагани от НССЗ на земеделските производители са безплатни, тъй като НССЗ се финансира от бюджета на МЗХ. Необходимо е НССЗ да подобри обхвата си и качеството на предлаганите услуги (особено онези, свързани с изискванията и възможностите, свързани с прилагането на ОСП в България) и да разработи специализирани услуги за различните целеви групи. Това се отнася най-вече до изготвянето на бизнес планове, оказване на помощ при изготвянето на молби по мерките на ПРСР, съвети и консултации, отнасящи се до съответните добри земеделски и екологични условия. 23 търговско ориентирани ферми, които в дългосрочен план чрез демонстрационен ефект ще допринесат за развитието на сътрудничеството между фермерите.

Подобряването на сътрудничеството между фермерите и предприятията от млекопреработвателната промишленост могат да допринесат за увеличаване на иновациите в цялата хранително-вкусова промишленост. Позитивно развитие е подобреният капацитет на браншовите асоциации в агро-хранителната индустрия. В момента има около 20 национални асоциации, обхващащи агро-хранителната промишленост и горските сектори, които осигуряват информация, обучение и директна помощ за компании, свързани със стандартите за качество и хигиена, нови технологии и продукти. Иновациите и трансферът на знания се подпомагат и от мрежа от институции, активни в образованието, обучението и консултациите.

Специално проведената анкета за целите на настоящия анализ показва, че по-голямата част /48 от отговорилите/ от новопостъпилите не ги обучават, т.е. обучението остава проблем на самия новопостъпил работник. Ако иска да работи и да получава пари, ще се учи, ако не иска – просто няма място във фирмата.

Групата въпроси, свързани с обучението на новопостъпилите разкриват още един проблем – не се познава нормативната база, проектите за обучения като информация не стигат до формите, самите те се нуждаят от методическа, методологическа помощ за преподаване на материала, свързан със сектора, както и от учебни материали – учебници, сборници и други помагала, естествено и от преподаватели. Иначе идеята за разработване на такава система за обучение се приема положително и еднозначно от всички.

Повечето от предприятията /52/ биха приели практиканти и специализанти, но почти същия брой /54/ не биха финансирали обучение на техни работници в средни и висши учебни заведения.

Оценката на авторитета на професията „млекопреработвател“ е средна, а връзките с науката трябва да се разширяват и задълбочават е мнението на анкетираниите. Но тази оценка е свързана и със самооценката, така че тя е нормално по-висока, отговорите не отговарят на действителността, защото и в тях има субективизъм.

Средната възраст на водещите специалисти е между 40 и 50 години. Ето тук се очертава едно противоречие и една сериозна необходимост от човешки ресурс. В сегашните средни професионални училища – в Пирдоп, Плевен и София вече няма паралелки по млекопреработване, няма и желаещи да изучават тази специалност. Водещите специалисти идват основно от Университета по хранителни технологии в Пловдив. Значи специалисти със средно образование в бранша няма и няма откъде да дойдат. В споменатите училища – бивши техникуми тази специалност не се изучава, основно там се подготвят специалисти по готварство, ресторантьорство, хотелиерство и туристически мениджмънт.

Стари майстори специалисти в бранша⁵ не отричат новите технологии, но не приемат работата със сухи млека и други добавки. Според тях младите хора са притеснени от условията, отговорностите, спецификата на занаята и ниския обществен авторитет на професията и затова не искат да работят в мандра.

Каква е оценката на водещите преподаватели?

Експертите⁶ бяха единодушни, че равнището на образование, на професионална култура, знания и опит в бранша е паднало изключително ниско в последните 20 години. Специалността „Технология на месото и млякото“ подготвя инженери със степен бакалавър, които могат да се реализират в месната и млечната промишленост като заемат ръководни длъжности в сферата на производството на месни и млечни храни, да извършват и ръководят научно-изследователска, проектантска и учебно-преподавателска дейност. Те получават и необходимите знания и умения във връзка с преработката и ефективното оползотворяване на всички вторични продукти от месната и млечната промишленост. Специалността „Технология на млечните продукти“ подготвя инженер-технолози магистри, които могат да изпълняват организационно-управленска, производствено-технологична, развойна, научно-изследователска, лабораторно-аналитична, контролно-производствена и преподавателска дейност в областта на млекопреработването.

В специалностите, свързани с млекопреработването често пъти влизат млади хора, които просто търсят възможност да получат диплома за висше образование. У подрастващите липсва интерес към специалността и ликвидираниите паралелки в средните професионални училища. Завършващите УХТ в Пловдив много често търсят реализация в чужбина, особено добрите специалисти, като разчитат на високата си професионална подготовка, защото, поне засега, това образование се цени в чужбина. Много специалисти отиват на работа в Турция, Близкия Изток, арабските страни и в Европа, като вече се търсят и в Япония, Виетнам и Китай.

Според двамата опитни преподаватели вече пада и равнището на висшето образование. Студентите нямат практически опит, защото преди години е била ликвидирана базата за

⁵ Георги Стоянов Наумов, Игнат Пенев Игнатов, Милена Димитрова от „Лактима“ - Велико Търново

⁶ Проф. Тодор Димитров и доц. д-р Петър Панайотов - преподаватели в Университета по хранителни технологии по специалности свързани с преработката на мляко

практика на студентите от УХТ в Садово, където е имало мандра с хотелска част с капацитет за преработка на 10 тона мляко на денонощие. Групите студенти са се делили на три – приемчици на суровината и лаборанти, преработватели, управляващи производствения процес във всичките му етапи, като в практиката са се сменяли за да участват пълноценно в целия процес на преработка. Днес всичко е потънало в руини, оборудването на мандрата отдавна го няма. Сега отделни студенти ходят на практика, ако ги приемат, в някои от предприятията. Има предприятия, които поставят условие за заплащане на стажуването, тъй като ще се ползва тяхната база.

Ликвидирани са базите за практика на професионалните училища в Пирдоп и Плевен. А в Пирдоп дори е закрыта и унищожена музейната сбирка, която е съдържала експонати от 18, 19 и 20 век, свързани с млекопреработването и традициите на бранша.

Преподаватели споделят, че предприятията не приемат техните специалисти на работа, тъй като в момента не смятат, че тези проблеми са от съществено значение за производството, независимо, че някои от тях плащат глоби от 10 000 до 50 000 лева за нарушения при опазването на околната среда.

Основни изводи и тенденции, вкл. препоръки към професионалното обучение:

Няколко са основните изводи, които характеризират състоянието и организацията на работата, свързана с професионалното образование и обучение на заетите в сектор „ПММП“:

- ✓ Липсва браншова стратегия за професионалното обучение и образование в сектор „ПММП“;
- ✓ Липсват собствени акредитирани организационни структури и програми за обучение на различните категории персонал, които изцяло да са съобразени с нуждите на предприятията от сектора;
- ✓ Недостатъчно е сътрудничеството с ВУ, научни институти, частни научни структури и др. в сферата на професионалното образование и обучение на висшите кадри от сектора;
- ✓ Не се използват в необходимата степен възможностите за обучение, предоставяни по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“;
- ✓ Недостатъчно е участието в обучителни проекти.

Раздел 4. МЯСТО НА СЕКТОРА В ИКОНОМИКАТА НА ЕВРОПА.

Анализаторите, следящи развитието на световното млекопроизводство и различни млечни продукти, са категорични в прогнозите си, че нововъзникващите пазари ще са основен двигател в млечния сектор през следващите няколко години. Техните заключения са въз основа наблюденията върху развитието на европейската млечна промишленост, която се стреми да си осигури достъп до нови пазари.

Две от най-обсъжданите възможности за нововъзникващи пазари са Индия и Китай, но Южна Европа също е с голям потенциал за растеж. За пазара на сирене се прогнозира годишна стойност на растеж от 3,7% в Западна Европа до 2013 г., Азия се очаква да конкурира с 6,5% растеж, а страните производителки от Източна Европа – с 5,5%. Подобни разлики могат да се видят и на пазара на мляко и сметана. Средният годишен ръст до 2013 г. се предвижда да бъде 4,2% в Западна Европа за разлика от значително по-високите 7,3% в Азия. Предлагането на кисело мляко на пазара както в Източна Европа, така и в Азия се очаква да се покачи с 9,2% до 2013 г. в сравнение със 7,8% растеж в Западна Европа. За разлика от Западна Европа, в Азия и в Източна Европа големи печалби ще има от обема на продаваната стока и възможността за установяване на определен пазарен дял. Специалистите отчитат и много възможности за консолидация в пазара на кисело мляко между водещите глобални играчи в търговията с мляко и млечни продукти.

В отделните региони различията в ръста отразяват потенциала на развиващите се пазари. И все пак анализаторите напомнят, че разликата в растежа между развиващите се и развитите пазари не е толкова голяма, както е при някои други категории храни. Независимо за кои пазари става дума най-важен фактор остава информацията на потребителите. За съжаление, тя е на доста ниско ниво в някои развиващи се пазари. Затова трябва още повече да се спазват законовите нормативи за етикетиране на продуктите, за да може потребителите да са сигурни в качеството на предлаганите млечни продукти. Засега в това отношение водят производителите в Централна Европа.

В ЕС вече действат нови и по-ясни правила за етикетиране. Комисията по околна среда и безопасност на храните в Европарламента одобри доклад за предоставяне на повече информация за потребителите. Етикетите на хранителните продукти трябва да са по-ясни и разбираеми. Те трябва да предоставят информация не само за съставките, но и за опасни за здравето компоненти като например трансмастни киселини или алергени. Ето и основните изисквания при етикетиране на хранителните продукти:

- **Четливост:** Идеята е да се въведе минимален размер на шрифта, използван за предоставяне на информация върху опаковката, така че тя да е по-ясна и видима за потребителите. И сега потребителите могат да открият много информация за продуктите, но тя е написана с прекалено дребен шрифт. Новите правила би трябвало да помогнат на потребителите да разберат по-добре етикетите;
- **Обозначаване на алергени:** Това се отнася до храната, предлагана в ресторанти, столове, по сергиите и храната, пакетирана директно в магазините. Обозначаването на съставките, които могат да предизвикат алергии, сега е задължително за предварително опакованите храни;

- **Датата на замразяване:** производителите ще трябва да предоставят информация за датата на първото замразяване при непреработено месо, птици и риби;
- **Мястото на произход:** на продукти като месо, млечни продукти, плодове, зеленчуци и на някои преработени храни. Когато например една крава е родена, отгледана или заклана в три различни страни, те всички трябва да се посочат. (Съветът на Европа е против това правило, защото според тях това е предпоставка за протекционизъм.)
- Информацията на лицевата страна на опаковката не би трябвало да е задължителна.
- От другата страна на опаковката задължително трябва да има информация за съдържанието на мазнини, наситени мазнини, захар, сол, протеини, въглеhidрати и изкуствени трансмастни киселини, както и за енергийното съдържание.
- Ясна **информация за имитиращите хранителни вещества.** Потребителите не бива да бъдат заблуждавани с изкуствени съставки, като например при фалшивото сирене или слепеното месо като кебапа. Подобни съставки трябва да са ясно обозначени. Това с особена важност важи за млечните продукти, където сроковете на годност, състава, произхода и т.н. вече са основно изискване от страна на клиента.

Всички тези изисквания ще бъдат част от предстоящите да се приемат нормативни документи на ЕС, а те трябва да се изпълнят от млекопреработвателните предприятия и за това вече има подготвени хора, технологии и техника, която ще отговори на очакванията на пазарите. Подготвяните, публикувани и променени нормативни документи също изискват професионална култура, добра мениджърска, юридическа и компютърна подготовка, много по-широки познания и умения във всяка една област на сектора.

Ето един пример от Индия. Страната планира да вложи 17,6 млрд. индийски рупии /390 млн. долара/ за развитие на млечната си промишленост. Проект на Националния комитет по развитие на млечната промишленост предвижда в петилетния план увеличение на производството на мляко и внедряване и отглеждане на усъвършенствани породи млечни животни, които имат по-голям млекодобив. С този проект ще се отглеждат 2 700 000 дойни крави в 40 000 села в цялата страна. Комитетът прогнозира, че така млекодобивът в Индия ще се увеличи и ще достигне 150 млн. тона до 2017 г., а до 2020 г. ще нарасне до 210 милиона тона. За това Националният комитет по развитие на млечната промишленост отсега предвижда да вложи над 50 млн долара за обучение на човешките ресурси, които допълнително ще трябва да се включат в тази програма.

Както се вижда от тази прогноза изискванията на ЕС към новите компетенции и умения в сектора далеч надхвърлят сегашните български практики, професионални знания и опит. За съжаление, обаче това все още не се отчита от мнозина работодатели, въпреки, че има сериозни положителни примери.

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

Необходимо да се погледне и към общата и специалната професионална култура, която се придобива преди човекът да е в трудоспособна възраст. Освен това има и резерви, които ни подсказват някои европейски инициативи и проекти, но за съжаление все още не сме използвали техните възможности за финансиране и развитие.

Обучението на нови работници и специалисти в момента се извършва основно в предприятията. Това е в техен интерес, защото от равнището на компетенциите и уменията зависи качеството, разнообразието на продукцията, правилната експлоатация и реализацията на стоките. Работодателят обвързва своя интерес с интереса на работника по отношение на квалификацията, което в известна степен гарантира сигурността и успеха при решаването на тези проблеми. Така и самият собственик изработва като част от критериите за подбор на човешките ресурси желанието и мотивацията на кандидата за работа към разширяване и усвояване на нови знания и умения. Дали обаче тези критерии са реално измерими, по какъв начин могат да бъдат оценени, отговарят ли на съвременните изисквания, това са все въпроси, на които с днешна дата не може да бъде даден категоричен отговор.

Сериозните въпроси, които стоят за решаване в сегашната административна среда:

- ✓ Можем ли да разчитаме на някакъв педагогически опит у хората, които работят в предприятието и преподават на своите колеги?
- ✓ Дали обучението се извършва по една и съща методика, за да отговори на изискванията на целия бранш?
- ✓ Има ли достатъчно актуални и добре разработени учебници, учебни помагала и подобия?
- ✓ Как и при какви критерии се водят практическите занятия?
- ✓ Може ли тези получени компетенции и умения по някакъв начин да бъдат узаконени, т.е. хората да получат документ, който да удостоверява техните знания?
- ✓ Има ли възможност повишаването на компетенциите и уменията да се свърже с кариерното развитие, как и какви са гаранциите за това?
- ✓ Как се обезпечават и кой отговаря за организацията на обучението, неговото качество, регулативност, лицензираност? и т.н.

Една част от въпросите, заедно с препоръките би трябвало да се отправят към държавните институции, друга част – към системата на образованието, трета – към браншовите организации и предприятията в сектора.

Политики за повишаване компетенциите и уменията.

1. Държавата да се обърне с лице към проблемите на сектора на млекопроизводството и млекопреработването като най-динамичен, активен и обхващащ голяма част от работната сила не само в хранителната промишленост, но и в икономиката на страната;

2. Да се създаде система за информация, която да отчита движението на работната сила в сектора, необходимостта от работници и да бъде в постоянна връзка с бизнеса;

3. Да се разработи програма за приважване в съответствие на обществените потребности и нагласи с авторитета на професията на млекопреработвателя.

Промени в системата на средното образование.

1. Браншовата организация, МОН, Агенцията по заетостта със съдействието на общините да проучат нуждите на региона от работници и специалисти в млекопреработването и животновъдството и да се създаде възможност за организиране на обучения чрез създаване на паралелки в местните училища;

2. Местният бизнес да постави своите условия за приемане на работници и да се обвърже ученето с реализацията;

3. Предприятията от бранша да предоставят при съответни условия и сключени договори своята база за практическо обучение;

4. Да се изгради система от стимули за тези, които постъпват на работа в сектора и се разработи програма за повишаване обществения авторитет и значимост на професията още от ранна възраст сред подрастващите, да се види значимостта на бранша в историята и развитието на страната ни;

5. Да се стимулират онези, които проявяват интерес към реализация във ВУ по професии и специалности свързани със сектора.

Висшето образование и потребностите на сектора.

1. Необходимо е да се създаде пряка връзка на ВУ със средните училища, където се изучават предмети свързани с млекопреработването;

2. Трябва да се формира и да се търси трайния интерес сред младите хора към професиите и специалностите в сектора и да се насочват към развитие чрез системата на ВУ;

3. Задължително трябва да се възстанови базата за практикуване на УХТ в Садово, за да бъде пълноценно обучението и образованието на студентите и това трябва да бъде ангажимент както на бранша, така и на университета и не на последно място на държавата;

4. Да се определят подходящи теми за дипломни работи и докторати, които да бъдат свързани с развитието на млекопреработването.

Ангажиментите на бранша и предприятията.

1. Браншовата организация със съдействието на работодателските институции трябва да бъде основен инициатор, генератор на идеи и практически организатор на проучването на тези проблеми, като чрез сериозен мениджмънт в образованието и нуждите на сектора разработи и представи модел, който да е практически приложим за предприятията в сектора;

2. След изследване на нуждите да организира по приоритети и разпространи методика на преподаване, примерна учебна програма, учебници и помагала по различните специалности, да се организира осигуряването на средства за това – по проекти, със спонсори и т.н.;

3. След определяне на дефицитните длъжности да създаде контакт с професионалните училища, които са близо до практиката на сектора, с УХТ и научните институти и да създаде база-данни за възможностите за попълване на съответните длъжности;

4. Така наречените фирмени центрове да получат и работят по професионално подготвени програми и методики като се направи списък на действащите и се проучат възможностите за изграждане на нови. Може да се изгради единно методическо ръководство на работата на центровете;

5. Да се инициира и учреди към АМБ Национален консултативен съвет по млякото и млекопреработката, в който да влязат ветерани на бранша, бивши преподаватели, известни специалисти и научни работници. Те могат да поставят основата на преподавателския състав, който може да подпомогне предприятията в процеса на повишаване на компетенциите и уменията, като за целта АМБ изгради и свой учебен координационен център съвместно с БСК, синдикатите и Федерацията по хранителна промишленост към НТС;

6. Браншовата организация заедно с БСК, Фондация „Д-р Стамен Григоров” да организират национални прояви, конкурс за най-добър майстор, технолог, специалист, оператор, млад млекар и т.н. съвместно с животновъдите, за което трябва да се разработи отделна програма;

7. Браншовата организация трябва да съдейства за разширяване на комуникативността и адаптивността на предприятията с обществената среда, да се разшири контакта на фирмената практика с младите хора. Като пример за такава лоша комуникативност можем да посочим резултатите от едно изследване в Англия, което посочва, че част от тинейджърите смятат, че млякото се добива от растителност, а кравите снасят яйца!

За да се реализира всичко това е необходима сериозна подготовка, организаторска работа, разбиране и отзивчивост от страна на всички институции, защото млякото и млечните продукти са били и са част, все още, от лицето на страната ни.

Възможни насоки за нормативни промени

Възможните нормативни промени не бива да се свеждат до пряко администриране на процеса, за което бранша трябва да разполага с достатъчно информация и инструменти за въздействие. Какви биха били насоките?

- Нормативните промени трябва да стимулират и насърчат търсенето на бранша като сериозно и авторитетно място за кариерно развитие на младите хора;

- Необходимо е да се обвърже професионалното развитие, с усвояването на повече компетенции и умения с кариерното развитие и заплащането. Това да стане част от длъжностната характеристика и трудовия договор, като за това се направи съответна програма;

- Мястото на сектора като национално значим приоритет трябва да се открие в национален и международен план;

- Придобитите компетенции и умения сред работещите в сектора трябва да бъдат сертифицирани чрез система от тестове, учебни програми и т.н., за да имат своето реално покритие като част от реалното професионално образование, като за това се дадат права на учебния център на АМБ, след като бъде лицензиран за такава дейност, да издава съответните документи – дипломи, сертификати и пр.

Как би могло да се използват възможностите на програмите за учене през целия живот?

За съжаление, в България тези програми все още са малко популярни и не са навлезли достатъчно в живота на хората. А те имат сериозен потенциал. Всъщност що е гъвкава сигурност?

Според съвременните експерти⁷ същността на гъвкавата сигурност най-общо може да бъде представена като комплексен подход, който съчетава два основни елемента – гъвкава заетост и социална сигурност. Първият елемент предполага разписването и практическото прилагане на сравнително по-нестандартни форми на заетост, които биха повишили адаптивността на предприятията в новите социално-икономически условия, особено в условията на финансова и икономическа криза, в частта им за редуциране на разходите за основния производствен разход – работната сила. Тя покрива и приспособимостта на човешките ресурси, желаещи да демонстрират гъвкавост чрез съвместяване изпълнението на трудовите си задължения в повече от едно направление. Вторият елемент на концепцията, а именно социалната сигурност е призван да гарантира достойно съществуване на лицата, останали без работа в преходните периоди на техния жизнен цикъл, бележещи преминаването през различни състояния – от образование към заетост, от заетост към безработица, от безработица към заетост, от заетост към отглеждане на малко дете или гледане на болен член от семейството и т.н.

Това определение на експерти по социалните проблеми дава достатъчно светлина на проблема, но ние бихме искали да го разширим и доближим максимално до ситуацията в млекопроизводството и млекопреработването. Както вече отбелязахме работната сила в районите, където естествено се развива сектора – това са селските райони, е на възраст, но там все още има хора на предпензионна възраст, пенсионери, които искат и имат възможност да работят, но тези хора нямат необходимите професионални знания и умения. Би могло да се направи проучване и да се види, дори сред работещите дали има желаещи, които сезонно или за постоянно имат желание да работят в сектора при съответните условия и след като покрият изискванията за професионалната квалификация. Такова проучване може да се осъществи с елементарна методика и участие на самите предприятия, като те трябва да бъдат мотивирани за това. Всъщност в селските райони все още има хора с добра култура по отношение на преработката на мляко, които биха били полезни със своя практически опит.

Друга възможност е като регионален продукт млечните продукти да се произвеждат в домашни условия като бутикови, но за това трябва да се осигурят съответните условия, според санитарно хигиенните изисквания и естествено - пазар.

В гъвкавата заетост се крие сериозен резерв за развитие на компетенции и умения, което заслужава отделно сериозно проучване и анализ с участието на целия бранш, общините и работодателските организации.

⁷ Ст. ас. д-р С. Панталеева, Гъвкавата сигурност /flexecurity/на трудовия пазар в България, сп. Диалог 4, 2009 г.

Раздел 6. ИЗВОДИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Икономически показатели и фактори, влияещи върху човешките ресурси в сектор „Преработка на мляко и млечни продукти“

1. Поляризирана структура на фермерството с голям дял на полупазарни стопанства и на тези, произвеждащи за собствена консумация;
2. Разпокъсаност на собствеността над земята и горите;
3. Ниско ниво на образование, незадоволителна квалификация, бизнес и управленски умения на работната сила в земеделието и частните горовладелци;
4. Застаряване на работната сила;
5. Амортизирано оборудване и остарели технологии в малките и средните предприятия от бранша, водещи до ниска продуктивност на труда. Част от сградите и оборудването са амортизирани и не отговарят на новите стандарти;
6. Липсата на собствен капитал и труден достъп до кредити за малките мандри, средни и малки предприятия;
7. Слабо интегриране на агро-хранителните вериги и липса на сътрудничество между производителите;
8. Ниска производителност в млечния сектор, земеделието, хранително-вкусовата промишленост като цяло;
9. Висок дял на непреработените и полупреработените продукти при износа на земеделски храни за страните от ЕС;
10. Недобре развита система за професионално обучение на възрастни в земеделието, хранително-вкусовата промишленост и недостатъчен обхват на консултантските услуги;
11. Лошо интегриране на постиженията от изследователската и развойната дейност и бавно въвеждане на иновации в агро-хранителния сектор;
12. Богати традиции в производството на различни основни продукти и преработени храни;
13. Функционираща система от звена за проучване, обучение и консултации, които обаче имат много слаба връзка с всекидневните практики на предприятията от млекопреработвателния бранш;
14. Добро име на продуктите на българското земеделие и хранително-вкусова промишленост в страните от Централна и Източна Европа, но незащитени авторитет, марка и пазари.

Прогнози и стратегии за управление на човешките ресурси в сектора:

1. Секторът не е подготвен изцяло за новите професии, които се очакват;
2. В това отношение по-бързо ще се внедрят и технологии и ще се реализират нови професии в големите предприятия, защото те имат необходимия финансов ресурс;
3. Новите професии, респективно новите компетенции и умения не присъстват в стратегиите на фирмите, те основно се занимават с проблемите на оцеляването и поддържането на бизнеса;

4. Няма интерес в младите хора, които работят в сектора към овладяване на новостите и добиване на нови компетенции и умения;

5. Образователната система, както в средното, така и във висшето образование не отговаря на необходимостта на сектора от подготовка на специалисти, което също е причина да не се овладяват нови професии;

6. Вече се губи връзката между поколенията в бранша, възрастните знаят и могат, но не винаги са близо до новостите, младите нямат интерес към иновациите и новите професии, не отчитат бъдещето си развитие в сектора;

7. Твърде тънка е връзката с научните институти и лаборатории, с висшите учебни заведения, няма съвместни разработки, няма задачи, които сектора да решава с участието и помощта на науката;

8. Ситуацията ще остане същата, докато не се подобри бизнессредата, докато основна част от стратегията в сектора е печалбата и възможностите за намаляване на данъчните задължения и ангажименти към държавата;

Повишаване на компетенциите и уменията, административна среда, необходими промени:

1. Държавата да се обърне с лице към проблемите на сектора, като най-динамичен, активен и обхващащ голяма част от работната сила не само в хранителната промишленост, но и в икономиката на страната;

2. Да се създаде система за информация, която да отчита движението на работната сила в сектора, необходимостта от работници и да бъде в постоянна връзка с бизнеса;

3. Да се разработи програма за приважване в съответствие на обществените потребности и нагласи с авторитета на професията на млекопреработвателя;

Какво би могло да се промени в системата на средното образование?

1. Браншовата организация, МОН, Агенцията по заетостта със съдействието на общините да се проучат нуждите на региона от работници и специалисти в млекопреработването и животновъдството и да се създаде възможност за организиране на обучения чрез създаване на паралелки в местните училища;

2. Местният бизнес да постави своите условия за приемане на работници и да се обвърже ученето с реализацията;

3. Предприятията от бранша да предоставят при съответни условия и сключени договори своята база за практическо обучение;

4. Да се изгради система от стимули за тези, които постъпват на работа в сектора и се разработи програма за повишаване обществения авторитет и значимост на професията още от ранна възраст сред подрастващите, да се види значимостта на бранша в историята и развитието на страната ни;

5. Да се стимулират онези, които проявяват интерес към реализация във ВУ по професии и специалности свързани със сектора;

Как висшето образование може да отговори на потребностите на сектора?

1. Необходимо е да се създаде пряка връзка на ВУ със средните училища, където се изучават предмети свързани с млекопреработването;
2. Трябва да се формира и да се търси трайния интерес сред младите хора към професиите и специалностите в сектора и да се насочват към развитие чрез системата на ВУЗ;
3. Задължително трябва да се възстанови базата за практикуване на УХТ в Садово, за да бъде пълноценно обучението и образованието на студентите и това трябва да бъде ангажимент както на бранша, така и на университета и не на последно място на държавата;
4. Да се определят подходящи теми за дипломни работи и докторати, които да бъдат свързани с развитието на млекопреработването;

Какви би трябвало да бъдат ангажиментите на бранша и предприятията в тази насока?

1. Браншовата организация със съдействието на работодателските институции, трябва да бъде основен инициатор, генератор на идеи и практически организатор на проучването на тези проблеми, като чрез сериозен мениджмънт в образованието и нуждите на сектора разработи и представи модел, който да е практически приложим за предприятията в сектора;
2. След изследване на нуждите да организира по приоритети и разпространи методика на преподаване, примерна учебна програма, учебници и помагала по различните специалности, да се организира осигуряването на средства за това – по проекти, със спонсори и т.н.;
3. След определяне на дефицитните длъжности да създаде контакт с професионалните училища, които са близо до практиката на сектора, с УХТ и научните институти и да създаде база-данни за възможностите за попълване на съответните длъжности;
4. Така наречените „фирмени центрове“ да получат и работят по професионално подготвени програми и методики като се направи списък на действащите и се проучат възможностите за изграждане на нови. Може да се изгради единно методическо ръководство на работата на централите;
5. Да се инициира и учреди към АМБ Национален консултативен съвет по млякото и млекопреработката, в който да влязат ветерани на бранша, бивши преподаватели, известни специалисти и научни работници. Те могат да поставят основата на преподавателския състав, който може да подпомогне предприятията в процеса на повишаване на компетенциите и уменията, като за целта АМБ изгради и свой учебен координационен център съвместно с БСК, синдикатите и Федерацията по хранителна промишленост към НТС;
6. Браншовата организация заедно с БСК и Фондация „Д-р Стамен Григоров” да организират национални прояви, конкурс за най-добър майстор, технолог, специалист, оператор, млад млекар и т.н. съвместно с животновъдите, за което трябва да се разработи отделна програма;
7. Браншовата организация трябва да съдейства за разширяване на комуникативността и адаптивността на предприятията с обществената среда, да се разшири контакта на фирмената практика с младите хора.

Раздел 7. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

1. ГЪВКАВАТА СИГУРНОСТ /FLEXSECURITY/ НА ТРУДОВИЯ ПАЗАР В БЪЛГАРИЯ Ст. ас. д-р Силвия Пантелеева Катедра "Застраховане и социално дело" Стопанска академия "Д. А. Ценов"
- 2.НАРЪЧНИК ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ЕВРОПЕЙСКАТА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА (ЕКР) В ХРАНИТЕЛНО-ВКУСОВАТА ПРОМИШЛЕНОСТ
- 3.ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ВНЕДРЯВАНЕ НА ЕВРОПЕЙСКАТА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА (ЕКР) в хранително-вкусовата промишленост на ЕС 147627-LLP-1-2008-1-ES-KA11EQF/2008-4524
- 4.НАЦИОНАЛЕН СТРАТЕГИЧЕСКИ ПЛАН ЗА РАЗВИТИЕ НА СЕЛСКИТЕ РАЙОНИ (2007 – 2013 г.)
- 5.ОСТАРЯВАНЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО И НА РАБОТНАТА СИЛА РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ВСИЧКИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА
- 6.АКТУАЛНО СЪСТОЯНИЕ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ [УЧР] В БЪЛГАРИЯ И ТЕНДЕНЦИИ НА РАЗВИТИЕ Елизабет Вачкова, Борока Батфай Мустине, Жолт Дюрко
7. ИЗСЛЕДВАНЕ НА СРАВНИТЕЛНО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ НАЦИОНАЛЕН ДОКЛАД ЗА БЪЛГАРИЯ КРАНЕТ, Елизабета Вачкова
8. ФОНДАЦИЯ „ФРИДРИХ ЕБЕРТ” СТРАТЕГИЧЕСКО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ И ИНТЕГРАЦИЯТА НА БЪЛГАРИЯ В ЕВРОПЕЙСКИЯ ТРУДОВ ПАЗАР
9. ОБУЧЕНИЕТО Е НАШ ПРИОРИТЕТ Деница Георгиева, мениджър връзки с обществеността и човешките ресурси „Явлена недвижими имоти”
- 10.ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА ПРЕД УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ Проф.д-р Маргарита Атанасова, катедра “Човешки ресурси и социална защита”, УНСС
11. МОТИВАЦИЯТА КАТО ПРОЦЕС Петя Киройчева, „Евро мийт енд милк ЕООД“
12. ВЪТРЕШНА АКАДЕМИЯ ЗА РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ НА СЛУЖИТЕЛИ „GROW ACADEMY” Венета Стойкова, бизнес партньор човешки ресурси „Данон България” АД
13. ОТРАЖЕНИЕ НА ЗАСТАРЯВАНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО ВЪРХУ КВАЛИФИКАЦИЯТА НА РАБОТНАТА СИЛА, Диана Съботинова – гл. ас. по икономика, Бургаски свободен университет
14. ИЗРАВНЯВАНЕТО НА СУБСИДИИТЕ ПО СТОЙНОСТТА НА ПРОДУКЦИЯТА-ГАРАНЦИЯ ЗА ХАРМОНИЧНО РАЗВИТИЕ НА ЗЕМЕДЕЛИЕТО Проф. д-р Трифон Дарджонов
15. ИЗГРАЖДАНЕ НА БАЗА ДАННИ ЗА МЕЖДУНАРОДНИ СРАВНИТЕЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ Елизабета Вачкова Марина Младенова
16. МОЛОЧНЫЙ РЫНОК ЕС: СИТУАЦИЯ И ПЕРСПЕКТИВА
17. АНАЛИЗ НА СВЕТОВНИЯ ПАЗАР НА МЛЕЧНИ ПРОДУКТИ, BusinesStat,
- 18.БРОЯТ НА МЛЕЧНИТЕ ФЕРМИ Е НАМАЛЯЛ ПОЧТИ ТРИ ПЪТИ ръководителката на германския Център за изследване на млечния пазар (ZMB) Моника Волфарт.
19. ЦЕНИТЕ НА ХРАНИТЕ СКАЧАТ РЯЗКО Организация по прехрана и земеделие на ООН (FAO), цитирана от агенция Bloomberg.
- 20.ПУБЛИКАЦИИ И ИНФОРМАЦИЯ ОТ В. „МЛЯКО+“
21. СТАНОВИЩЕ на ИКОНОМИЧЕСКИЯ И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ на тема „ПАЗАРЪТ НА ТРУДА В УСЛОВИЯТА НА ФИНАНСОВА И ИКОНОМИЧЕСКА КРИЗА – ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ВЪЗМОЖНИ РЕШЕНИЯ” – Комисия по труд, доходи, жизнено равнище и индустриални отношения

Раздел 8. ПРИЛОЖЕНИЯ

8.1. ПРИЛОЖЕНИЕ 1 – АНКЕТНО ПРОУЧВАНЕ

АНКЕТА

Уважаеми колеги, настоящата анкета се провежда във връзка с проект и анализ на Българската стопанска камара за оценка на компетенциите и уменията на работещите в бранша на млекопреработвателната промишленост. Анализът има за цел да помогне за решаването на проблемите по подготовка на технолози, майстори, специалисти, оператори и работници в сектора според изискванията на ЕС. Вашето мнение ще даде възможност да решим заедно въпросите в тази насока.

Благодарим Ви за отзивчивостта!

Анкетата се попълва със знака X върху съответния отговор.

1. Как оценявате равнището на компетенциите и уменията на работещите сега в целия бранш?

добро средно ниско

2. Достатъчна ли е теоретичната подготовка на работещите в бранша?

да не

3. Достатъчни ли са компетенциите и уменията на операторите на машини във вашата фирма?

да не

4. Достатъчни ли са компетенциите и уменията за постигане на най-добро качество на продукцията от работещите в бранша?

да не

5. Как оценявате равнището на компетенциите и уменията на технолозите в бранша?

добро средно ниско

6. Как оценявате равнището на компетенциите и уменията на майсторите в бранша?

добро средно ниско

7. Имат ли професионални компетенции и умения новопостъпващите на работа в млекопреработвателната промишленост?

да не

8. Как оценявате равнището на компетенциите и уменията на работещите във вашата фирма?

добро средно ниско

9. Провеждате ли професионални обучения на работещите във вашата фирма?

да не

10. Обучавате ли новопостъпилите?

да не

11. Смятате ли, че трябва да се разработят програми, учебници и помагала, както и да се осигурят подходящи лектори за обучение в бранша?

да не

12. Според вас каква е обществената оценка за авторитета на професиите в сектора?

висока добра средна ниска

13. Трябва ли да се разширят и задълбочат връзките на фирмите от бранша с учени, научни институти, висши и средни училища свързани с млекопреработването?

да не

14. Бихте ли приели практиканти и специализанти от висшите и средни училища на стаж във вашата фирма?

да не

15. Бихте ли финансирали обучение на млади хора във висши и средни университети и училища, които по договор после ще работят при вас?

да не

16. Каква е средната възраст на водещите специалисти – технолози, майстори във вашата фирма?

60-70, 50-60, 40-50, 30-40, 20-30

8.2. ПРИЛОЖЕНИЕ 2 – РЕЙТИНГ НА НАЙ-ГОЛЕМИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В СЕКТОРА

Таблица 12 **Водещи предприятия в избраните сектори по степен на развитие за 2010 Г.**

№_2010	Фирма	Град	Коефициент на стабилност
1	Данон Сердика АД	София	0,982154631
2	Обединена Млечна Компания АД	Пловдив	0,96950864
3	Нестле Айс Крийм България ЕАД	София	0,96695412
4	Кодап ЕООД	София	0,962627934
5	Тирбул ЕАД	Сливен	0,9567118
6	Мизия Милк ООД	Търговище	0,952827422
7	Дарко ЕАД	София	0,952598153
8	Би.Си.Си.Хандел ООД	Велико Търново	0,951778866
9	ГАБРОВО МИЛК ООД	Габрово	0,951289355
10	Бор Чвор ЕООД	Пловдив	0,950517299
11	Ел Би Булгарикум ЕАД	София	0,9504887
12	Карил и Таня ООД	Ямбол	0,949726831
13	Жоси ООД	София	0,949322335
14	Зоров 91 Димитър Зоров ЕТ	Враца	0,949202894
15	Меггле България ЕООД	Шумен	0,948842991
16	Ем Джей Дериз ЕООД	София	0,947713779
17	Филипополис РК ООД	Пловдив	0,947688141
18	Сирма Приста АД	Велико Търново	0,946730117
19	Млечен рай 2 ООД	София	0,946406639
20	Чех 99 ООД	Велико Търново	0,945634594

Източник: БСК

Таблица 13 **Водещи 20 предприятия в избраните сектори по ефективност на използване на персонала за 2010 г. (2008-2010), хил. лева на зает**

№_2010	Предприятие	Град	Коеф. на ефективност		
			2010	2009	2008
1	Тирбул ЕАД	Сливен	504,40	351,93	527,24
2	Бул милк Пловдив ЕООД	Варна	308,48	89,82	45,54
3	Сердика 90 АД	Добрич	270,70	191,15	74,92
4	Данон Сердика АД	София	194,78	201,78	207,04
5	Вълчев ООД	Асеновград	191,39	139,36	114,00
6	Меггле България ЕООД	Шумен	185,70	107,60	101,61
7	Милтекс КК ЕООД	Варна	168,07	94,74	119,03
8	Айс Лайн ЕАД	София	153,41	135,26	124,36
9	Кондов Екопродукция ЕООД	София	153,18	117,95	113,63
10	Чех 99 ООД	Велико Търново	150,60	133,71	92,22
11	Зоров 91 Димитър Зоров ЕТ	Враца	149,42	157,83	152,52
12	Млечни Продукти ООД	Пловдив	147,41	141,54	132,33
13	Кодап ЕООД	София	146,61	130,15	131,44
14	Сладоледена фабрика ООД	Велико Търново	146,32	102,60	98,35
15	Маклер Комерс ЕООД	София	145,46	146,18	144,68
16	Млечен рай 2 ООД	София	143,68	139,75	160,83
17	Нестле Айс Крийм България ЕАД	София	133,18	130,62	91,00
18	Ванела ЕООД	Пловдив	132,55	124,00	255,42
19	Чичо Чарли ЕООД	Бенковски - Пд	124,46	120,07	53,55
20	Шипка-99 АД	Първомай	119,19	93,76	131,24

Източник: БСК

Таблица 14 Темп на изменение на продажбите за 2010 г. (2009-2010), %

№_2010	Предприятие	Град	Темп на нарастване на приходите (коефициент)
1	БЕТА ЛОГИСТИК ООД	Севлиево	138,6959603
2	Родопчанка ООД	Бял извор - Кж	71,41518276
3	Братя Зафирови ООД	Сливен	70,69072806
4	Лактима ЕАД	София	66,98717949
5	Бул милк Пловдив ЕООД	Варна	47,19381959
6	ЮЕС Комерс ООД	Голямо Градище	44,89037533
7	Родопея Белев ЕООД	Смолян	41,23011253
8	Нивего ООД	Чирен	33,30866025
9	Елви ООД	Велковци - Гб	32,37479806
10	Полидей - 2 ООД	Карлово	28,30374753
11	Дестан ЕООД	Искра - Сс	27,22972973
12	Чех 99 ООД	Велико Търново	26,41941392
13	Вълчев ООД	Асеновград	26,34902411
14	Ем Джей Дериз ЕООД	София	25,64102564
15	Тополово - Агрокомерс ООД	София	23,5434575
16	Милица Лазарова 90 ЕТ	Славяново	23,21126761
17	Би.Си.Си.Хандел ООД	Велико Търново	21,02799968
18	Кондов Екопродукция ЕООД	София	20,80047319
19	АГРОПРОДУКТ ООД	Сливен	19,20792079
20	Сирма Приста АД	Велико Търново	17,32687375

Източник: НСИ

Таблица 15 Приходи от продажби за 2010 г.

№_2010	Предприятие	Град	Приходи от продажби (хил. лв.)
			2010
1	Данон Сердика АД	София	97196
2	Обединена Млечна Компания АД	Пловдив	46149
3	Нестле Айс Крийм България ЕАД	София	43282
4	Тирбул ЕАД	Сливен	41361
5	Кодап ЕООД	София	30349
6	Меггле България ЕООД	Шумен	19499
7	Мизия Милк ООД	Търговище	15663
8	Би.Си.Си.Хандел ООД	Велико Търново	14999
9	Дарко ЕАД	София	14453
10	Бор Чвор ЕООД	Пловдив	12816
11	Зоров 91 Димитър Зоров ЕТ	Враца	12551
12	Ел Би Булгарикум ЕАД	София	12046
13	Жоси ООД	София	12038
14	Ем Джей Дериз ЕООД	София	11858
15	Маклер Комерс ЕООД	София	9164
16	Филипополис РК ООД	Пловдив	9141
17	Млечен рай 2 ООД	София	8908
18	Карил и Таня ООД	Ямбол	8875
19	Чех 99 ООД	Велико Търново	8283
20	Сирма Приста АД	Велико Търново	8234

Източник: НСИ

Таблица 16 Брой заети служители за 2010 г.

№_2010	Предприятие	Град	Служители (брой)		
			2010	2009	2008
1	Данон Сердика АД	София	499	490	455

2	Обединена Млечна Компания АД	Пловдив	456	455	414
3	Нестле Айс Крийм България ЕАД	София	325	319	406
4	Бор Чвор ЕООД	Пловдив	213	171	91
5	Кодап ЕООД	София	207	232	266
6	Мизия Милк ООД	Търговище	206	175	147
7	Би.Си.Си.Хандел ООД	Велико Търново	162	163	162
8	Ел Би Булгарикум ЕАД	София	147	159	83
9	Дарко ЕАД	София	140	151	230
10	Жоси ООД	София	139	143	161
11	Родопчанка ООД	Бял извор - Кж	136	51	56
12	Филипополис РК ООД	Пловдив	131	141	158
13	Елит 95 ООД	Дълбок извор	127	125	93
14	Милки Лукс ЕООД	Бяла черква	121	99	78
15	БЕТА ЛОГИСТИК ООД	Севлиево	113	65	25
16	Ем Джей Дериз ЕООД	София	113	103	86
17	Изида ООД	Добрич	112	106	78
18	Сирма Приста АД	Велико Търново	106	119	137
19	Булдекс ООД	Силистра	106	100	99
20	Меггле България ЕООД	Шумен	105	100	119

Източник: НСИ

Таблица 17 Сертификати, които притежават водещите млекопреработвателни предприятия

Сертификат	Предприятие	град	Предмет на сертификата
Сертификат FSC	Чех 99 ООД	Велико Търново	
Сертификат НАССР	Би.Си.Си.Хандел ООД	Велико Търново	Млекопреработване и търговия с млечни продукти.
Сертификат НАССР	Бор Чвор ЕООД	Пловдив	Изкупуване, производство и търговия с мляко и млечни продукти
Сертификат НАССР	Булмилк тонус ООД	Хасково	Производство на мляко и млечни продукти - пастьоризирано краве мляко, кисело краве мляко, цедено кисело мляко тип катък, айран и кисело биволско мляко
Сертификат НАССР	Вангард ООД	Сливен	Производство и търговия с кашкавал
Сертификат НАССР	Зоров-97 ООД	Враца	Производство и търговия с мляко и млечни продукти.
Сертификат НАССР	Карил и Таня ООД	Ямбол	Производство и реализация на сладоледи и продукти на млечна основа.
Сертификат НАССР	Кодап ЕООД	София	Производство и дистрибуция на УНТ продукти в асептични опаковки: стерилизирани млека, млечни сметани, сметани за кафе на млечна и растителна основа, сметани за разбиване на растителна основа, млечни смеси за сладоледи и шейкове. Производство и дистрибуция
Сертификат НАССР	Нестле Айс Крийм България ЕАД	София	Производство на сладолед.
Сертификат НАССР	Сладоледена фабрика ООД	Велико Търново	Производство и търговия със сладолед, горещ шоколад и мус.
Сертификат IFS	Жоси ООД	София	Производство на млечни продукти
Сертификат ISO 14001	Данон Сердика АД	София	Производство на кисело мляко, млечно-кисели продукти.

Сертификат 14001	ISO	Нестле Айс Крийм България ЕАД	София	Производство на сладолед и вафлени конуси за сладолед.
Сертификат 22000	ISO	Алада-Мохамед Банашак ЕТ	Бял извор - Кж	Изкупуване, съхранение и преработка на мляко. Производство и търговия на кашкавал и кисело мляко.
Сертификат 22000	ISO	Булдекс ООД	Силистра	Производство на бяло саламурено сирене, българско кисело мляко, айран, кашкавал, извара и деликатес „Ралица”.
Сертификат 22000	ISO	Българско сирене АД	Харманли	Производство на мляко и млечни продукти - пастьоризирано мляко, кисело мляко, кашкавал, масло, извара, бяло саламурено сирене.
Сертификат 22000	ISO	Вълчев ООД	Асеновград	Препакетиране, преработка и реализация на краве масло; Производство и реализация на млечни деликатеси-крема сирене, масло с чубрица, чесново масло.
Сертификат 22000	ISO	Данон Сердика АД	София	Производство на кисели млека и млечно-кисели продукти. Съхранение на кисели млека, млечно-кисели продукти, мляко за пиене, млечни десерти, сирене и кашкавал.
Сертификат 22000	ISO	Дарко ЕАД	София	Производство и дистрибуция на сладоледи и сладоледени десерти.
Сертификат 22000	ISO	Дестан ЕООД	Искра - Сс	Изкупуване и преработка на сурово мляко, производство и дистрибуция на млечни продукти: сирена, кашкавали и деликатеси.
Сертификат 22000	ISO	ЕКО-Ф АД	София	Производство на сирене и кисело мляко.
Сертификат 22000	ISO	Ем Джей Дериз ЕООД	София	Производство на бели и жълти сирена от краве, овче, козе и биволско мляко за търговия на едро.
Сертификат 22000	ISO	Зоров-97 ООД	Враца	Производство и търговия с мляко и млечни продукти
Сертификат 22000	ISO	Кондов Екопродукция ЕООД	София	Производство на бяло овче и козе саламурено сирене и сирене тип Butterkäse.
Сертификат 22000	ISO	Лактоком ЕООД	София	Производство и търговия със саламурено сирене.
Сертификат 22000	ISO	Меггле България ЕООД	Шумен	Производство на млечни продукти от краве мляко – УНТ и ESL мляко, кисело мляко, йогурт, сметана и айран, сирене, кашкавал и извара.
Сертификат 22000	ISO	Родопея Белев ЕООД	Смолян	Производство на кисело мляко и кисело-млечни продукти, сирене, кашкавал, извара и масло.
Сертификат 22000	ISO	Чех 99 ООД	Велико Търново	Производство на сирене, кашкавал, извара, масло, топено сирене, кисело и пастьоризирано мляко.
Сертификат 22000	ISO	Шипка-99 АД	Първомай	Изкупуване и преработка на сурово мляко. Производство и търговия на бяло саламурено сирене, кашкавал и топено сирене.
Сертификат 9001	ISO	Би.Си.Си.Хандел ООД	Велико Търново	Млекопреработване и търговия с млечни продукти.
Сертификат	ISO	Бор Чвор ЕООД	Пловдив	Изкупуване, производство и търговия с

9001				мляко и млечни продукти.
Сертификат 9001	ISO	Братя Зафирови ООД	Сливен	Производство на млечни продукти - кисело мляко, прясно мляко, кашкавал, сирене, извара, цедено мляко и масло.
Сертификат 9001	ISO	Булмилк тонус ООД	Хасково	Производство на мляко и млечни продукти
Сертификат 9001	ISO	Вангард ООД	Сливен	Производство на мляко и млечни продукти – кисело мляко, прясно мляко, кашкавал, сирене и масло.
Сертификат 9001	ISO	Жоси ООД	София	производство на млечни продукти
Сертификат 9001	ISO	Зоров-97 ООД	Враца	Изкупуване, производство и търговия с мляко и млечни продукти.
Сертификат 9001	ISO	Карил и Таня ООД	Ямбол	Производство и реализация на сладоледи и продукти на млечна основа.
Сертификат 9001	ISO	Кодап ЕООД	София	Производство на УНТ продукти: стерилизирани млека, млечни сметани, сметани за кафе на млечна и растителна основа, сметани за разбиване на растителна основа, млечни смеси за сладоледи и шейкове. Производство и дистрибуция на масло и пастьоризирани млечни п
Сертификат 9001	ISO	Кондов Екопродукция ЕООД	София	Производство на краве и овче бяло саламурено сирене, кашкавал, масло, извара и пакетирано прясно мляко.
Сертификат 9001	ISO	Мандра ООД	Обнова	Производство и продажба на млечни продукти: прясно и кисело мляко, масло и сметана.
Сертификат 9001	ISO	Си-Ви-Ес ООД	Велико Търново	Производство на трайни млечни продукти.
Сертификат 9001	ISO	Сирма Приста АД	Велико Търново	Производство и продажба на мляко, сирене и кашкавал.
Сертификат 9001	ISO	Сладоледена фабрика ООД	Велико Търново	Производство и търговия със сладолед, горещ шоколад и мус.
Сертификат 9001	ISO	Чех 99 ООД	Велико Търново	Производство на сирене, кашкавал, извара, масло, топено сирене, кисело и пастьоризирано мляко. Търговия на едро със захар, захарни и шоколадови изделия, макарони, кус-кус, спагети, брашно, хлебни изделия и тестени закуски, трайни сладкарски изделия – биск
Сертификат 18001	OHSAS	Зоров-97 ООД	Враца	Производство и пакетиране на кашкавал.
Сертификат 18001	OHSAS	Нестле Айс Крийм България ЕАД	София	Производство на сладолед и вафлени конуси за сладолед.

Източник:БСК - "Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони"

Списък на таблиците и фигурите

Таблица 1	Производство на мляко в България по райони (01.11.2010 г–31.10.2011 г.) в хил. литри	16
Таблица 2	Производство на млечни продукти през 2011 г.	17
Таблица 3	Износ на млечни продукти.....	17
Таблица 4	Водещи 20 предприятия в избраните сектори по брой заети за 2010 г. (2008-2010 г.)	18
Таблица 5	Приходи от продажби, брой служители (2008-2010 г.) за избрани млекопреработвателни предприятия.....	18
Фиг. 1	Относителен дял на предприятията в млечния сектор, които смятат, че информацията е недостатъчна.....	26
Таблица 6	Водещи предприятия през 2010 г. в ПММП	27
Таблица 7	Разходи за придобиване на дълготрайни материални активи на нефинансовите предприятия за 2010 г.....	27
Фиг. 2	Население по пол и възраст, 2011 г.....	29
Фиг. 3	Коефициент на демографско заместване по области	30
Таблица 8.	Възрастова структура на заетите в сектор „ПММП“ (2008 - 2010 г.)	31
Фиг. 4.	Разпределение на заетите в сектор ПММП по възраст (2008-2010 г.).....	32
Таблица 9.	Образователна структура на персонала в сектор ПММП (2008-2010 г.).....	33
Фиг. 5.	Процент от оперативните разходи на организациите за работна сила	60
Таблица 10	Специалности в сектор „ПММП“, предлагани в центровете за професионална подготовка	65
Таблица 11	Специалности, предлагани от професионалните училища в отделните региони на България.	66
Фиг. 6	Разпределение на обучителните организации в сектор „ПММП“ по райони на планиране, 2010 г.)	66