



www.competencemap.bg



Европейски съюз

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

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



www.bia-bg.com

Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Месопреработване“

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

София, юли 2012 г.

РЕЗЮМЕ

Анализът на компетенциите на работната сила в сектор „Месопреработване“ във връзка с дефицитни работни места, професии (специалности), компетентности е подчинен на основната цел: да задълбочи изследването на тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектора и очакваните промени в технологично и организационно отношение за периода 2014-2020 г. Събрани са данни и информация от НОИ, НСИ, САПИ, отдел „Агростатистика“ към МЗХ, Агенция за маркетингови и пазарни изследвания ICAP, EUROSTAT и др., които са анализирани и синтезирани. Използвани са проучвания, стратегии, изводи и насоки на работа от национални и регионални програми. При разработката на анализа са използвани резултатите от направена от АМБ анкета специално за целите на анализа, разпространена сред членовете, както и подобни изследвания и подходящи информационни източници по обекта на анализа.

Изследването се състои от 8 раздела, първият от които е въвеждащ.

В **раздел 2** подробно е разгледано състоянието на сектор „Храни“ и месната индустрия в страните от ЕС, пазарът на месо в ЕС и света през 2010-2012 г. и развитието на месната индустрия в България, водещите предприятия в месната индустрия в страната и икономическите показатели в сектора през 2010-2012 г. Представени са основни изводи и тенденции за значимостта на сектора, като са формулирани някои от основните проблеми пред хранителната промишленост в България и в частност в месната индустрия. Анализът разглежда основните фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси: ниски нива на раждаемост, засилени миграционни процеси, урбанизация, застаряване и негативни качествени промени в структурата и баланса на населението. Влошаването на възрастовата структура на населението рефлектира и върху размера и качеството на трудовите ресурси, като пазарът на труда трябва да се адаптира към остаряването на населението и към необходимостта от повишаване на качеството на живот на възрастните хора. Младежката безработица продължава да е един от основните проблеми на трудовите пазари в ЕС-27 в периода на криза. Анализирани е текущото състояние, проблемите, вкл. структура на заетите в сектора по възраст, пол и регионална концентрация. Детайлно е анализирана професионално-квалификационната структура на заетите лица в секторен и регионален разрез, състоянието и тенденциите в изменението на професионално-квалификационната структура на заетите лица в приоритетните за проекта сектори. Формулирани са особеностите на състоянието на професионално-квалификационната структура на заетите лица в сектора „Месопреработване“ общо за страната, по региони на база разпределението им по основни професионално-квалификационни групи. Изследвани са показатели, характеризиращи състоянието на образователната и професионалната структура на заетите и на образователното равнище на работната сила и тяхната динамика. Анализът на професионално-квалификационната структура на заетите лица е насочен към изследване на изменението на броя и относителния дял на заетите по основни класове персонал съгласно НКПД за периода 2008-2010 г. на национално равнище, по основни икономически дейности и статистически райони. Специално внимание е отделено на проучване на професионално-квалификационна структура на заетите в посочените като приоритетни за целите на проучването сектори и икономически дейности и области на страната. С цел изготвяне на

обективна оценка за състоянието на професионално-квалификационната структура на заетите лица е разработен анализ на квалификационен индекс по икономически дейности и региони.

Разгледани са рисковите фактори на работната среда и факторите за нарастване на производителността в сектор „Месопреработване”. При анализиране и систематизиране на събраната информация и данни, изводите и факторите, които влияят върху развитието на човешките ресурси в сектора са: подобряване качеството на труда и условията на труд, подпомагане създаването на работни места, укрепване на рамковите условия за създаване на работни места, финансови инструменти на ЕС за целите на инициативата за нови умения и работни места.

Основните тенденции и прогнози за развитие на сектора, както и промяна на технологиите и организационната структура са обобщени за периода 2014-2020 г. Представени са перспективите за развитие на пазара на месо в ЕС и прогноза за икономическото развитие на сектора в България. Дефинирани са наличните и очаквани да се проявят нови професии, специалности и работни места в сектора.

*В **раздел 3** са представени стратегии за управление на дефицитите в човешкия капитал, добри практики от водещи фирми. Инвестициите в човешките ресурси са не само приоритет на отделна фирма, но и на цялата икономика. Наблюденията показват, че квалификационното равнище на работната сила в България бележи трайна тенденция на намаление, като основна причина за това е емиграцията през последните години. Затова повишаването на качеството на човешките ресурси е приоритетен стратегически проблем за страната. При анализиране на данните от собствените изследвания са направени изводи относно професионалното обучение.*

*В **раздел 4** е отразено мястото на сектора в икономиката на Европа. Дефинирани са силните и слаби страни на вътрешния пазар на труда и професионалното образование и обучение, като са направени препоръки към системата на професионалното обучение и дейности на фирмените центрове в сектора.*

*В **раздел 5** са направени препоръки във връзка с образователната и професионално-квалификационната структура на заетите лица, а в **раздел 6** са представени основните изводи и заключения от анализа.*

*Неразделна част от настоящата разработка е списъкът с използваната литература в **раздел 7** и приложенията в **раздел 8**.*

Заглавие на анализа:	Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Месопреработване“
Срок за изпълнение:	02.07.2012 г.
Дата на представяне:	02.07.2012 г.
Наименование на дейността:	Провеждане на основни анализи и проучвания
Задача:	5.3.2.6. Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Месопреработване“
ISBN	978-954-9636-42-0
Версия:	<input type="checkbox"/> Чернова <input type="checkbox"/> Междинна версия <input checked="" type="checkbox"/> Финална версия
Тип:	Анализ
Ниво на разпространение:	<input checked="" type="checkbox"/> Публично <input type="checkbox"/> Ограничено
Изготвили:	Инж. Павлина Лилова Стефанова Магдалена Ангелова Младенова
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):	<p>Проучване и анализ за състояние и тенденции в сектор „Месопреработване“ с фокус върху характеристиките на работна сила – състояние, динамика и фактори, които обуславят изменения в числеността, структурата и квалификационните изисквания на заетите.</p> <p>Основните фактори, които пряко влияят върху състоянието и развитието на сектор „Месопреработване“ са технологични, икономически, политически и други. Обект на изследване са такива фактори като динамика на БВП, състояние на материално-техническата база, категоризация, приходи в платежния баланс и др. Представена е значимостта на сектора в следните направления: брой и мащаб на предприятията, брой заети, и др.; икономическата структура на сектора, основните участници на пазара и характеристиките на изпълняваните от тях видове дейности. За нуждите на настоящото изследване в подбора на представителни предприятия са включени обекти от различен мащаб, категория, локация, продукт и дейност. Допълнително е разработен анализ за мястото на сектора в икономиката на Европа чрез изследване на статистически индекси и сравнения по отношение на брой предприятия, добавена стойност,</p>

	производителност, брой и квалификация на заетите, инвестиции, иновации. Специално внимание в анализа е отделено на човешките ресурси. Изследвани са възрастовата, образователна и професионално-квалификационната структура на заетите в месопереработването, като са очертани и вероятностните сценарии за развитие.
Ключови думи (до 10 бр.):	Месопереработваща промишленост, компетенции, оценяване, умения

Съдържание

Резюме	2
Раздел 1. Въведение	10
1.1. Цел на документа и връзка с другите проучвания/ изследвания/ анализи	10
1.2. Цел на анализа.....	10
1.3. Дефиниции, терминология и източници на информация.....	11
1.4. Методология.....	12
Раздел 2. Сценарии и прогнози за развитие. Очаквания за промяна на знанията и уменията в сектора, работните места и професиите	13
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	13
2.1.1. Състояние на сектор „Храни“ и месната индустрия в ЕС.....	13
2.1.2. Пазарът на месо в ЕС и света през 2010-2012 г.....	15
2.1.3. Развитие на месната индустрия в България	17
2.1.4. Водещи предприятия в месната индустрия в България	18
2.1.5. Икономически показатели в сектора през 2010-2011 г.....	19
2.2. Основни фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси – текущо състояние в сектора	28
2.2.1. Демографски особености.....	28
2.2.2. Умения и квалификация на заетите в сектора.....	35
2.2.3. Рискови фактори	50
2.2.4. Нови работни места – характеристики и качество.....	53
2.3. Прогнози за развитие на сектора, промяна на технологиите и организационната структура за периода 2014-2020 г.....	60
2.4. Изводи за наличните и очакваните да се проявят нови професии, специалности и работни места	64
2.5. Дефиниране на дефицитни професии и специалности в сектора	67
Раздел 3. Стратегии за управление и мотивиране на човешките ресурси, повишаване компетенциите на работната сила	69
3.1. Стратегии за управление на дефицитите в човешкия капитал	69
3.1.1. Политики и системи на управление, заплащане и стимулиране	69
3.1.2. Инвестиции в развитието на човешките ресурси	78
3.2. Професионално обучение	81
Раздел 4. Място на сектора в икономиката на Европа.....	84
Раздел 5. Административна среда. Препоръки, включително за промяна в нормативната уредба.....	88
Раздел 6. Изводи и заключения.....	91
Раздел 7. Литературни източници	94
Раздел 8. Приложения	95

8.1.	Приложение № 1 Предприятията в сектор „Месна индустрия“ по степен на развитие през 2010 г.	95
8.2.	Приложение № 2 Водещите предприятия в сектора по ефективност на използване на персонала през 2010 г. /хил. лева на зает/.....	96
8.3.	Приложение № 3 Водещи предприятия в сектора по брой заети лица за периода 2010 г.....	97
8.4.	Приложение № 4 Водещи предприятия по приходи от продажби (2008-2010 г.) в хил. лева	98
8.5.	Приложение № 5 Производство на месо – промишлен добив и в животновъдните стопанства /в тонове кланично тегло/.....	99
8.6.	Приложение № 6 Производство на месни продукти през 2010 г.	100
8.7.	Приложение № 7 Вътрешно потребление на месо в България през 2010 г. /в тонове/.....	101
8.8.	Приложение № 8 Осигурителен доход по основни икономически дейности и квалификационни групи професии	102
8.9.	Приложение № 9 Изследване - “Умения и квалификация на заетите в сектор „Месопреработване“-структура на заетите, образователно ниво, степен на квалификация, възраст и пол, нови професии и работни места, инвестиции човешки ресурси”	103
8.10.	Приложение № 10 Предприятия за добив и преработка на месо от домашни копитни животни и птици по региони към 14.06.2012	107
8.11.	Приложение № 11 Справки за заетите по трудови и служебни правоотношения, самоосигуряващи се, договори за управление и контрол, граждански договори - Обща статистика към 12.2008, 12.2009, 12.2010 и 12.2011 г.....	108
8.12.	Приложение № 12 Среден осигурителен доход по подсектори, региони и проф. група през 2011 г.	128
8.13.	Приложение № 13 Прогноза за развитие на световния пазар на месо за периода 2011-2020 /в хил. тонове кланично тегло/	133
8.14.	Приложение № 14 Прогноза за развитието на пазара на месо в ЕС за периода 2011-2020 г. ...	134

Използвани съкращения:

<i>Съкращение</i>	<i>Описание на съкращението</i>
АЗ	- Агенция по заетостта
БВП	- Брутен вътрешен продукт
БРЗ	- Брутна работна заплата
БСК	- Българска стопанска камара-съюз на българския бизнес
ДФЗ	- Държавен фонд „Земеделие“
ЕК	- Европейска комисия
ЕС	- Европейски съюз
ЕСФ	- Европейски социален фонд
ЗНЗ	- Закон за насърчаване на заетостта
ЗДДС	- Закон за данъка върху добавената стойност
ИСС	- Икономически и социален съвет
ИТ	- Информационни технологии
ИСОК	- Информационна система за оценка на компетенциите
КИД-2008	- Класификация на икономическите дейности от 2008 г.
КСО	- Корпоративна социална отговорност
КТД	- Колективно трудово договаряне
МЗ	- Министерство на здравеопазването
МОТ	- Международна организация на труда
МНК	- Многонационална компания
МРЗ	- Минимална работна заплата
МСП	- Малки и средни предприятия
МТСП	- Министерство на труда и социалната политика
МФ	- Министерство на финансите
НАП	- Национална агенция за приходите
НКИД	- Национален класификатор на икономическите дейности
НКПД	- Национален класификатор на професиите и длъжностите
НЦОК	- Национален център за оценка на компетенциите
НОИ	- Национален осигурителен институт
НСИ	- Национален статистически институт
СОД	- Среден осигурителен доход

САПАРД /SAPARD/	-	Програма за присъединяване в областта на земеделието и развитието на селските райони ("Special Accession Programme for Agriculture and Rural Development")
СРЗ	-	Средна работна заплата
УЧР	-	Управление на човешките ресурси
ЦИР	-	Център за икономическо развитие
БАБХ	-	Българска агенция по безопасност храните
ХВП	-	Хранително-вкусова промишленост
Cedefop	-	Европейска агенция за професионално образование и обучение
ФАО /FAO/	-	Организацията за прехрана и земеделие на ООН /Food and Agriculture organization of the United Nations/
НАССР	-	Hazard Analysis and Critical Control Point /Анализ на опасностите и контрол на критичните точки/

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 „Месопреработка”. Във втория етап от изготвянето на секторни анализи през 2012 г. основна задача на анализа е да задълбочи изследването на тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектора, като се отчетат очакваните промени в технологично и организационно отношение за периода 2014-2020 г. Водещ акцент в изследването е прогнозата на вероятностните нови умения, компетенции и професии в сектора, едновременно с очертаване на дефицитните работни места, професии, специалности, умения и компетенции.

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

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

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

1.3. ДЕФИНИЦИИ, ТЕРМИНОЛОГИЯ И ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ

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

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

Методология на анализа е съобразена със спецификата на основните източници на данни и тяхното набиране. За постигането на целта на анализа е извършено:

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

Използваната методология включва :

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

Прилаганите основни методи на работа са:

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

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

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

2.1.1. СЪСТОЯНИЕ НА СЕКТОР „ХРАНИ“ И МЕСНАТА ИНДУСТРИЯ В ЕС

Броят на компаниите в индустрията за храни и напитки през 2010 г. в страните от ЕС възлиза на 274 000¹. Заетите в този сектор са 4,1 млн. души, като спадът в броя на заетите в сектора е най-нисък в сравнение с други сектори от икономиката на ЕС. В сравнение с 2009 г. броят на заетите е намалял с 2,4%. Оборътът в индустрията възлиза на 956,2 млрд. EUR /увеличение в сравнение с предишната година с 2,9%/. Това е най-големият промишлен сектор в ЕС с дял от 16,0% в оборота на преработващата индустрия, изпреварващ автомобилната и химическата индустрии.

На малките и средни предприятия се падат 48,7% от оборота в индустрията за храни и напитки и 63,0% от заетите в сектора. Брутната добавена стойност в индустрията е 2% /в % към брутния вътрешен продукт на ЕС/. Потребителските разходи за храни и напитки представляват 13,0% от разходите на домакинствата. Разходите за развойна дейност представляват 0,38% от производството на храни и напитки в стойностно отношение и се определят като недостатъчни.

Пазарният дял на европейския сектор за храни и напитки в общия световен износ продължава да намалява. През 2010 г. е 17,8% от световния експортен пазар, като отбелязва спад със 2,6 процентни пункта спрямо 2000 г. Стойността на износа се изчислява на 65,3 млрд. EUR /увеличение с 21,5% в сравнение с 2009 г./, а стойността на вноса - на 55,5 млрд. EUR /увеличение с 9,3% в сравнение с 2009 г./. Търговският баланс е положителен и се оценява на 9,8 млрд. EUR, като ЕС се определя като нетен износител на храни и напитки.

През последните години темпът на растеж на хранителната индустрия е доста ограничен, но стабилен, както по отношение на нарастване на производството /1,3% годишен темп/, така и по отношение на добавената стойност /1,1%/. Производителността на труда и доходността в сектор храни е по-ниска от производителността в преработващата индустрия като цяло и е една от най-ниските в сравнение с другите индустрии. В хранителния сектор тя е 38 хил. EUR на служител, а в преработващата индустрия - 46 хил. EUR. Производителността на труда /в 1000 EUR/ се увеличава с увеличаването на размера на компаниите - най-висока е в големите компании - 60, в средните е 40, в малките 30 и в микрокомпаниите - 24. Най-висока е

¹ По данни от FoodDrinkEurope /Конфедерацията по храни и напитки в Европа/

производителността на труда в сектор напитки - 71, а най-ниска - в сектор „Месопреработване“ - 30.

На водещите 5 сектора в европейската хранителна индустрия /хляб и хлебни изделия, месо и месни продукти, мляко и млечни продукти, напитки и сектор «разнообразни хранителни продукти» се падат 76% от целия оборот в хранителната индустрия и повече от 4/5 от общия брой на работещите и компаниите в сектор храни.

Относителният дял на оборота на месото и месните продукти в общия оборот на индустрията за храни и напитки съставлява 20%, по отношение на заетите относителният дял на месната индустрия е 21%, а по отношение на добавената стойност – 15%. Относителният дял на предприятията, заети в производството на месо и месни продукти в общия брой на фирмите от сектор „Храни“ е 13%.

Процентът на иновациите в компаниите от сектор храни варира според отделните държави, като Естония, Германия, Финландия, Белгия имат най-голям дял при продуктите иновации в сектора. Четири са основните експортни сектора на европейската хранителна индустрия по отношение износа за трети страни - напитки с дял от 29% в общия износ на храни и напитки от ЕС през 2010 г., месо и месни продукти с дял от 12%, мляко и млечни продукти - също с дял от 12%, и разнообразни храни /включително бисквити, шоколади и шоколадови изделия, паста, готови ястия/ с дял също от 12%.

През 2010 г. относителният дял на износа на сектор месна индустрия в общия износ на ЕС е бил 10%. Стойността на износа на сектор „Месопреработване“ и месни продукти се е увеличила от 6,2 млрд. EUR през 2009 г. до 7,9 млрд. EUR през 2010 г. или с 27,4%. Най-голям дял в сектор месна индустрия заема износа на свинско месо - 2,6 млрд. EUR през 2010 г., а при вноса - говеждото месо, с внос на стойност от 1,3 млрд. EUR и овчето месо, с внос на стойност от 1,1 млрд. EUR.

Хранителната верига обхваща три важни сектора: селско стопанство, индустрия за храни и напитки и сектор дистрибуция. Заедно те генерират общо 561 млрд. EUR добавена стойност, като относителният дял на добавената стойност на тези сектори в общата добавена стойност на ЕС е 5%.

През 2009 г. оборота в тези три сектора възлезе на 3 265 млрд. и даде заетост на около 23,4 млн. души. Относителният дял на заетите в тях съставлява близо 10% от заетите в ЕС.

Таблица 1 СТРУКТУРА НА ХРАНИТЕЛНАТА ВЕРИГА В ЕС ПРЕЗ 2009 Г.

	Оператори /в хил./	Заети /млн. души/	Оборот /в млрд. EUR/
Селски стопанства	13 700	11,1	334
Производители на храни и напитки	274	4,2	929
Търговци на едро на селскостопански и хранителни продукти	248	1,8	973
Търговци на дребно на храни и напитки	836	6,3	1 029

Източник: EUROSTAT, Главна дирекция „Селско стопанство“

Средствата, отделяни за научна дейност и развитие в ХВП в страните от ЕС /като процент от производството/ са най-ниски в сравнение с мнозинството от другите развити страни. Равнището на средствата, отделяни за такава дейност са най-високи и продължават да се

увеличават в Япония, САЩ, Норвегия, докато относителният дял на средствата, отделяни в ЕС за научна дейност и развитие се задържа на едно постоянно ниско равнище - 0,37%.

През 2010 г. от първите 1000 компании в ЕС, инвестирани в научна дейност и развитие във всички сектори на икономиката в ЕС, 37 компании са били от сектор „Храни и напитки“, като те са инвестирани общо 2,3 млрд. EUR или 2,2% от всички инвестиции в сектор „Преработваща промишленост“. Подобна тенденция се наблюдава и в останалите страни извън ЕС. От всичките 1000 компании от всички сектори, инвестирани в научна дейност и развитие, 45 компании са били от сектор „Храни и напитки“ и те са инвестирани общо 5,5 млрд. EUR, което прави общо около 2,1% от всички инвестиции в научна дейност на 1000 компании в икономическия сектор на трети страни.

2.1.2. ПАЗАРЪТ НА МЕСО В ЕС И СВЕТА ПРЕЗ 2010-2012 Г.

През 2011 г. производството на свинско месо в страните от ЕС нарасна с 1,7% в сравнение с предишната година и възлезе на 22,9 млн. тона. Очаква се през 2012 г. производството на свинско месо да остане на същото равнище. От есента на 2010 г. вследствие високите цени на фуражите се наблюдава влошена възвращаемост в сектора. Въпреки това, износът на свинско месо се увеличава и през 2011 г. възлезе на 2,1 млн. тона, което е увеличение с 13,4%. Най-значително нарасна износа за Южна Корея и Китай, и то за сметка на по-високостойностните разфасовки. Прогнозата за 2012 г. обаче сочи спад в износа на свинско месо с 4,3% до 2 млн. тона. Потреблението на свинско месо в ЕС се увеличава макар и незначително - с 0,6% през 2011 г. и очаквано с 0,5% през 2012 г.

Таблица 2 Производство и търговия с червено месо в страните от ЕС (2010-2012 г.), в млн. тона кланично тегло

Червено месо	2010	2011	2012	Промяна 2012/2011 в %
Говеждо месо				
- Производство	8 113	8 222	8 061	-2,0%
- Износ	255	355	250	-29,6%
- Внос	319	286	307	+ 7,3%
Свинско месо				
- Производство	22 525	22 907	22 911	0,0%
- Износ	1 876	2 127	2 035	-4,3%
- Внос	29	20	22	+8,0%
Овче месо				
- Производство	875	868	847	-2,4%
- Износ	13	16	14	-8,3%
- Внос	239	215	245	+13,8%

Източник: EUROSTAT

Производството на говеждо месо в ЕС през 2011 г. се увеличи с 1,3% до 8,2 млн. тона. Поради засиленото търсене от страна на Русия и Турция, износът на говеждо месо през 2011 г. се увеличи до 355 хил. тона или с 39,2%. Броят на отглежданите животни намалява и поради тази причина се очаква производството на говеждо месо в страните от ЕС да спадне с 2% през 2012 г., а износа - с 29,6%. В същото време, след като през 2011 г. беше отбелязан спад във вноса на говеждо месо с 10,4% до 286 хил. тона, предвижда се през 2012 г. увеличаване на

вноса на необходимите за месната индустрия количества говеждо месо. Увеличението ще бъде със 7,3%.

Продължава спадът на производството на овче и козе месо в страните от Общността - съответно с 0,8% и 2,4% през 2011 и 2012 г. След като през 2011 г. беше отбелязан спад от 10% при вноса на овче месо - до 215 хил. тона, очаква се доставките му да нараснат през 2012 г. с 13,8% до 245 хил. тона. Вносът се осъществява основно от Нова Зеландия, където овцевъдството през последната година отбелязва известно положително развитие. След като потреблението на овче месо в ЕС спадна с 3,2% през 2011 г., очаква се известно слабо увеличение с 0,7% през 2012 г.

Според последната прогноза на ФАО, **световното производство** на месо ще се увеличи за трета поредна година, като се очаква през 2012 г. то да възлезе на 302 млн. тона или увеличение с 1,6% в сравнение с предишната година. По-значително увеличение на производството се очаква при свинското и птичето месо, докато производството на говеждо месо ще остане непроменено. Производството на месо в развитите страни продължава да бъде засегнато от високите вътрешни разходи, ограничаването на вътрешното потребление и увеличаващата се конкуренция от страна на развиващите се страни. Предвижда се изостряне на конкурентната борба за експортни пазари през 2012 г., тъй като страните вносителки на месо развиват своето собствено производство.

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

След като през 2011 г. беше отбелязан спад в производството на свинско месо в света, то през 2012 г. се очертава увеличение от близо 3%. Увеличаващите се инвестиции в сектора и добрите пазарни постъпления, особено в Китай, ще рефлектират в очаквано увеличение на производството на свинско месо с 4%. Обратното, въвежданото на нови регулации на пазара и влизането в сила на законодателството по отношение на хуманното отношение към животните от началото на 2013 г. би могло да доведе до спад в броя на отглежданите свине и намаляване на производството.

Таблица 3 Производство и търговия с месо в света (2010-2012 г.), в млн. тона

	2010	2011	2012	Промяна 2012/2011 в %
Производство	294,6	297,2	302,0	1,6%
- Говеждо месо	67,5	67,5	67,5	0,0%
- Птиче месо	98,2	101,6	103,5	1,8%
- Свинско месо	109,9	109,0	111,7	2,6%
- Овче месо	13,5	13,5	13,6	0,9%
Търговия	26,6	28,5	29,2	2,4%
- Говеждо месо	7,7	7,8	8,1	4,0%
- Птиче месо	11,6	12,6	13,0	3,1%
- Свинско месо	6,2	7,1	7,0	-0,7%
- Овче месо	0,8	0,7	0,7	1,4%

Източник: ФАО 2012

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

2.1.3. РАЗВИТИЕ НА МЕСНАТА ИНДУСТРИЯ В БЪЛГАРИЯ

Месната индустрия продължи да се развива през последните години, въпреки затрудненията произтичащи от икономическата среда - покачващи се цени на суровините, свито потребление, породено от ниските доходи на голяма част от населението. Предприятията от сектор „Месопреработване“ изпитваха затруднения в своята дейност, което доведе до големи финансови загуби, възпрепятстване на дейността и даже фалити. В същото време една част от предприятията продължиха да инвестират в своето развитие, в иновациите и нови технологии, в обучение и квалифициране на персонала.

Определен ефект върху развитието на месната индустрия се очаква от прилагането на мярка 123 „Добавяне на стойност към земеделски и горски продукти“ по **Програмата за развитие на селските райони** за периода 2007 - 2013 г., с бюджет 471 302 997 лв. За периода от нейното стартиране (ноември 2008 г.) до началото на януари 2012 г. по ПРСР са подадени общо 495 заявления по мярка 123 и са отхвърлени 54. Сключените договори са 242 на обща стойност от 245,3 млн. EUR, платени са 113 проекта на стойност 33,7 млн. EUR. По мярка 123 в сектор „Месо“ са подадени общо 62 заявления за подпомагане. Общият размер на заявените субсидии е 136 571 009 лева. Сключените договори за финансово подпомагане са 37, а размерът на одобрените инвестиции по сключените договори е 64 879 832 лева, общият размер на одобрените субсидии по сключените договори е 31 178 556 лева. Изплатените субсидии са на стойност 10 725 360 лева (по данни на ДФЗ).

През 2011 г. в сектор „Месопреработване“ броят на регистрираните предприятия според официалния регистър на БАБХ беше 470, като броят на работещите предприятия беше 437. Най-голям е броят на месопреработвателните предприятия - 187 и на предприятията за мляно месо и месни заготовки - 107.

Заетите по трудови и служебни правоотношения лица в преработващата промишленост през 2010 г. са общо 544,7 хил. души, като бележат спад от 21,7% спрямо предкризисната 2008 г.

Производството и преработката на месо и производството на месни продукти, без готови ястия /с код 10.1/ е икономическа дейност от преработващата промишленост. Заетите по трудови и служебни правоотношения лица през 2010 г. в производството и преработката на месо и месни продукти са 18 152 души, представляващи 0,7% от общия брой на лицата по трудови и служебни правоотношения в страната. По брой и дял на заетите тази дейност се нарежда на 16-то място сред 20-те икономически дейности. Заетите лица в сектора през 2010 г. продължават да намаляват за трета поредна година. През 2009 г. намалението е с 4,1% спрямо 2008 г., а през 2010 г. - с 12,5% спрямо 2009 г.

През периода януари-май 2011 г. за заетите в преработващата промишленост лица се наблюдава спад от 19% спрямо съответния период на предкризисната 2008 г. В икономическата дейност с код 10.1 през 2010 г. работят по трудови и служебни правоотношения 18 152 души с дял от 3,3% спрямо общо заетите в преработващата промишленост.

От втората половина на 2010 и цялата 2011 г. ръстът на производителността на труда надхвърля този на реалната работна заплата. Икономистите са на мнение, че динамиката на заетостта през 2012 и 2013 г. ще зависи от скоростта на възстановяване на икономиката ни и от типа растеж. Работодателите остават предпазливи във възстановяването на работни места. Безработицата ще продължи да нараства. Тя ще започне да намалява едва през 2013 г., когато се очаква увеличаване на заетостта заради ускорения икономически растеж и повишеното ниво на икономическа активност.

Междуфирменната задължнялост в България възлиза на общо 104.2 млрд. EUR към края на 2010 г., сочи анализ на БСК. Ръстът е от 7.2% спрямо 2009 г. Около 19% от общите задължения на фирмите са към доставчици. С най-голям дял в общата задължнялост е сектор „Търговия“, където размерът на отложените плащания между компаниите възлиза на 34.2 млрд. лв. В сектор „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия“ общата стойност на отложените плащания е 6.2 млрд. лв.

През първото тримесечие на 2012 г. в България не се наблюдава подобрение в очакванията на хората за техните приходи като същевременно цените са на рекордно високи нива, а петролът е основният фактор за увеличаване на инфлацията. Потребителите се опасават, че цените на електроенергията, услугите и транспорта също ще се покачат и ще допринесат за нарастване на инфлацията.

Вторият проблем, който посочват българските потребители, е безработицата, която в момента е около 11%. Експертите очакват тя да нарасне до 19% до края на годината. Тази песимистична прогноза е отразена в показателя на икономическите очаквания, който се понижава постоянно от края на миналата година и в момента е със стойност -28.9 пункта. В съответствие с прогнозираните икономически данни, на икономическото развитие в страните от ЕС продължава да се гледа много негативно.

2.1.4. ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ В МЕСНАТА ИНДУСТРИЯ В БЪЛГАРИЯ

През 2010 г. 8 предприятия от месния сектор са големи предприятия по определението за размера на предприятията /със служители над 250 души/, т.е. техният дял е около 2% от общо регистрираните предприятия в сектора². По отношение на 20-те най-големи предприятия в сектор „Месна индустрия“, класирани според броя на служителите, най-големите предприятия са разположени в различни градове на страната, както следва: 5 в София и София област, 3 в Пловдив и Пловдив област и останалите 12 по едно в различни градове.

Анализът по степен на развитие на предприятията е изготвен при комбиниране на многомерен статистически анализ и анализ по някои отделни (едномерни) показатели. Методът е използван за ранжиране на предприятията. На база на разстоянието между отделните обекти и еталона на развитие се конструира показателя „степен на развитие“, който варира в граници от 0 до 1. Колкото индивидуалният показател на дадена фирма е по-близо до 1, толкова тя се намира по-близо до еталона, следователно предприятието с най-висок показател е най-доброто от представените за сравнение /Приложение № 1/.

Показателят „ефективност на използване на персонала“ характеризира ефективността на персонала посредством нетните приходи от продажби. Показателят е в стойностно изражение

² Най-голямото предприятие от сектора - Фермата АД Пловдив - не участва в представените в този анализ класации.

и изразява приходите от продажби в лева на заето лице. Оптималният показател е максималният. В този случай ефектът от използването на персонала е максимален, т.е. по-голям обем продукция на работник и следователно разходите за персонал имат по-нисък дял в разходите за дейността. /Приложение № 2/.

Работната ръка е този компонент на бизнеса, който е основен двигател на всяка дейност и колкото по-голям е броят на заетите, толкова по-голяма е необходимостта да се обърне внимание на нуждата от повишаване на знанията и уменията, преквалификацията, подобряване адаптивността и повишаване мобилността на заетите лица в конкретния сектор, регион, предприятие. Показателят „брой заети лица в едно предприятие“ е един от критериите за избор на водещи предприятия. Оптималният показател е максималният. /Приложение № 3/

Показателят „нетни приходи от продажби“ характеризира мащаба на едно търговско дружество и отразява реализираните нетни приходи от продажби по Отчета за приходите и разходите. Включва нетните приходи от продажба на продукция, стоки, материали, услуги, ДМА и други. Оптималният показател е максималният. Водещите предприятия с големи приходи от продажби са тези, които могат и биха били заинтересовани да внедрят иновативни модели за управление и организация на труда. /Приложение № 4/

2.1.5. ИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ В СЕКТОРА ПРЕЗ 2010-2011 г.

През 2010 г. от внос в България се набавят 46,5% от говеждото месо, 64,6% от свинското месо, 4,0% от агнешкото месо и 61,1% от птичето месо, като процента на вносното месо в потреблението на всички видове месо е нараснал в сравнение с 2009 г. По отношение на колбасите, картината е точно обратната - за задоволяване на вътрешното потребление от внос се набавят само 2,5%. За обезпечаване на вътрешното потребление на други месни продукти и консерви от внос се набавят 57%.

През 2010 г. в страната се отглеждат 545 хил. броя говеда, 9,2 хил. биволи, 664 хил. свине, 1,37 млн. овце и 357 хил. кози. Единствено броят на отглежданите говеда се е увеличил с 0,9% в сравнение с предишната година. Броят на отглежданите свине е спаднал с 9,0%, на овцете - с 2,3%, на козите - с 1,2%. Намалял е и броят на отглежданите птици - с 8,4% до 15,9 млн., като в страната са отглеждани 14,1 млн. кокошки и пилета, 158 хил. пуйки, 1,6 млн. броя патици, 56 хил. гъски и 29 хил. броя други птици /пъдпъдъци, токачки, щрауси/.

Отбелязан е и спад на броя на стопанствата, които се занимават с животновъдство. През годината от животновъдните стопанства са продадени живи или са заклани общо около 2,6 млн. броя животни, в т.ч. - 183 хил. говеда, 1,2 млн. овце, 332 хил. кози, 914 хил. свине.

Общото производство на месо (без птичето) в България възлезе през 2010 г. на 107 325 тона³, като спадна с 5,4% в сравнение с произведените през 2009 г. 113 462 тона. Количеството на произведеното месо остава на изключително ниско равнище в сравнение с необходимото количество за осигуряване работата на преработвателната промишленост. Промисленото производство на червено месо намалява с 3,6% и се равнява на 47 612 тона. Промисленият добив на свинско месо през 2010 г. остава на равнището от предходната година и възлезе на 38 404 тона, на месото от едър рогат добитък обаче се увеличи с 4,1% до 4 706 тона, а производството на месо от дребен рогат добитък отбеляза значителен спад - с 25% до 4 502 тона.

³ По данни на отдел „Агростатистика“ към Министерство на земеделието и храните /МЗХ/

През 2010 г. производството на птиче месо спадна с близо 18% и възлезе на 106 915 тона. Промисленият добив на птиче месо възлезе на 99 хил. тона, а добитото в стопанствата месо - на 7,8 хил. тона.

През 2010 г. броят на кланиците за производство на червено месо, осъществявалите дейност през цялата или част от годината е 70 /с 3 по-малко от 2009 г./, а броят на специализираните кланици за бяло месо /птиче месо/ е 27 /30 през 2009 г./⁴. Вижда се, че броят на кланиците намалява.

Продължаващият спад на производството на всички видове червено месо при увеличение на производството на птиче месо доведе до съществена промяна в структурата на производството на месо в страната. Относителният дял на производството на птиче месо в общото производство на месо постоянно се увеличава и през 2010 г. достигна 50,0%. Тази тенденция съществено се различава от структурата на световното производство на месо, където относителният дял на птичето месо е 33,4%. Производството на птиче месо в световен мащаб също постоянно нараства, а производството на другите видове месо намалява, но с много по-слаби темпове, като структурата на производството на отделните видове месо е почти постоянна.

Общо в страната през 2010 г. са заклани с 9,9% по-малко животни /едър рогат добитък, свине, дребен рогат добитък и еднокопитни/ в сравнение с 2009 г. Броят на закланите животни в кланиците е 1 197 300 и намалява с 18,0% в сравнение с предходната година. През 2010 г. в кланиците са заклани 22 хил. броя говеда, 561 хил. броя свине и 614 хил. броя дребен рогат добитък. Най-голям спад има при броя на закланите агнета и овце - с 29,4%.

Закланите в кланиците и стопанствата птици през 2010 г. намаляват с 21% и възлизат общо на 58,5 млн. броя, от които 54,4 млн. са заклани в кланиците, а 4,1 млн. - в стопанствата. От закланите в кланиците птици 47,2 млн. са пилета бройлери, 1,8 млн. кокошки и петли и 5,4 млн. броя са патиците.

През 2010 г. в 27 кланици се извършва клане на всички видове животни - едър рогат добитък, дребен рогат добитък и свине. В 36 кланици се колят говеда и/или биволи, в 66 - свине и в 43 - овце и/или кози. Специализирани за клане само на свине са 20 кланици.

Броят на закланите животни директно в животновъдните стопанства през 2010 г. намалява с 0,5% и се равнява на 1 484 700 броя. Най-голям е броят на закланите овце - 672 300 бр. Закланите свине са 364 хил., говедата - 116 хил., а закланите кози - 331 хил. броя.

Добитото в стопанствата през 2010 г. червено месо е 51,9% от общото производство на червено месо в страната, а добито в стопанствата птиче месо е 7,3% от общо произведеното. Обикновено добитото в стопанствата месо не се предлага на пазара, а остава за консумация в стопанствата. /Приложение № 5/

През 2010 г. производството на месни продукти в България възлезе на 106 хил. тона, а на приготвени храни и месни консерви - на 14,8 хил. тона. Макар и незначително, производството на колбаси отбеляза увеличение с 1% спрямо 2009 г., а производството на консерви спадна с 21,2%. Стойността на продажбите на колбаси през 2010 г. възлезе на 497,8 млн. лева, което е с 4,6% по-малко в сравнение с 2009 г. /521,9 млн. лева/. /Приложение № 6/

⁴ По данни на отдел „Агростатистика” към Министерство на земеделието и храните /МЗХ/

Производството общо на колбаси, месни консерви и осолено, сушено или пушено месо през 2010 г. е 138,5 хил. тона, а стойността на продажбите - 700 млн. лева.

В края на 2010 г. в страната има общо 130 102 броя магазини за продажба на дребно⁵, като от тях 48 877 броя магазини или 37,5% са за продажба на храни, напитки и тютюневи изделия, в т.ч. неспециализирани с разнообразни хранителни стоки - 32 841 броя и 1340 специализирани обекта за продажба на дребно на месо и месни продукти.

България продължава успешно да участва в международната търговия с месо и месни произведения. Значителен е износът на агнешко и шилешко месо, както и на птиче месо, в отделни години и на живи животни. Сравнително голям е и износът на месни консерви. Износът на свинско и говеждо месо, и особено на колбаси, който преди присъединяването на страната към ЕС беше незначителен, през последните години показва тенденция на увеличаване.

Търговският баланс на България в търговията общо с живи животни, месо и месни продукти в стойностно изражение продължава да се влошава и е отрицателен. Въпреки, че за периода 2006-2011 г. износът на месо в количествено отношение е нараснал почти 3,5 пъти, а вносът на месо за същия период е нараснал само с 59%, в абсолютно изражение вносът на месо през 2011 г. надвишава износа почти 4 пъти. В стойностно отношение вносът надвишава износа почти 2 пъти. Значително са нараснали и импортните цени за този период, което е още една причина за влошения търговски баланс в стойностно изражение /табл. 4/. В групата на червените меса, положително търговско салдо както в количествено, така и в стойностно изражение има само при месото от дребен рогат добитък. В стойностно изражение положителното салдо е 14,9 млн. USD.

Таблица 4 Търговски баланс при търговията с живи животни, месо и колбаси (2011 г.), в млн. лева

Група стоки по тарифен код	Внос	Износ	Баланс
01 - Живи животни	132,3	131,2	- 1,1
02 - Месо	762,5	330,2	- 432,3
1601 - Колбаси	13,8	7,4	- 6,4
1602 - Други приготвени храни и консерви от месо	43,2	24,9	- 18,3
Общо	951,8	493,7	- 458,1

Източник: НСИ

През 2011 г. стокообменът с живи животни, месо и месни продукти в стойностно изражение възлезе на 1,44 млрд. лева. Износът е 493,7 млн. лева, а вносът - 951,8 млн. лева. Салдото при търговията с тези продукти в стойностно изражение е отрицателно и възлезе на минус 458,1 млн. лева.

През 2010 г. и особено през 2011 г. месопереработвателният сектор успя да направи пробив на европейския пазар /табл. 5/. През 2011 г. износът на месо възлезе на 57 217 тона, като увеличението спрямо 2010 г. беше с 6,95%. Има нарастване и на износа на колбаси - до 4 109 тона. Износът на месни произведения, основно консерви, обаче отбеляза намаление за първи път от 2007 г. насам и възлезе на 4 141 тона, като спадна спрямо 2010 г. с 22,9%. Износът и на двете групи месни продукти беше осъществен почти изцяло за страните от ЕС.

⁵ По данни на НСИ

Изнесените през 2011 г. колбаси са за Гърция /2 259 тона/, Испания, Румъния и Великобритания, а износът на готови храни и месни консерви – за Румъния, Франция, Гърция, Испания, Великобритания.

При износа на месо се наблюдава спад само при агнешкото месо. Износът на агнешко месо продължава да се свива шеста поредна година. През 2011 г. той намаля до 2 166 тона или близо два пъти в сравнение с предходната година, като темповете на спад на износа постоянно се ускоряват. В сравнение с 2006 г. износът е намалял близо 4 пъти, което е една изключително негативна тенденция. Износът на охладено агнешко месо се осъществява основно за Италия, Гърция и Хърватска, по-малки количества се изнасят за Австрия. През 2011 г. износът е спаднал спрямо предходната година за всички основни пазари, като най-голям спад се отчита в износа за Италия.

През 2011 г. говеждото месо е изнесено предимно за страните от ЕС. Свинското месо е изнесено отново почти изцяло за страните от ЕС и по-специално за Великобритания, Гърция, Италия, Румъния. За трети страни износът на свинско месо е главно за Казахстан и Азербайджан.

Износът на птиче месо през 2011 г. възлезе на 47 427 тона, като се увеличи с 3,8% спрямо предходната година. Най-голямо е количеството, изнесено за Румъния - 21 367 тона, а за Гърция са изнесени 7 975 тона. Износът на патешкото месо е предназначен за Франция и Белгия, по-малки количества се изнасят за Германия. Значителен износ е бил осъществен за трети страни като Хонконг, Армения, Македония, Китай, Ирак, Виетнам, Грузия, Черна Гора.

Таблица 5 Износ на месо и месни произведения от България (2010-2011 г.) в тона

Месо и месни продукти	2010 г	2011 г
Месо, прясно и замразено	53 502	57 217
От едър рогат добитък	476	637
От свине общо	3 443	6 987
- прясно и замразено	1 746	4 682
- пушено и осолено	1 647	2 023
- сланина	50	282
От дребен рогат добитък	3 923	2 166
От птици	45 660	47 427
Месни произведения	5 369	4 141
Салами, кренвирши	1 608	4 109

Източник: МЗХ, отдел „Агростатистика“ /за 2010 г./ и НСИ /за 2011 г./

През 2011 г. вносът на месо в България нарасна /табл. 6/. Нормалната и ритмична работа на месопереработвателната индустрия зависи почти изцяло от вноса на месо. През 2011 г. бяха внесени общо 228 685 тона месо и 17 494 тона месни продукти, в т.ч. 3 736 тона колбаси. В сравнение с предходната година вносът на месо се е увеличил с 11,2%, а вносът на месни продукти, основно консерви - с 21,3%.

От момента на присъединяването на страната ни към ЕС, вносът на говеждо месо отбелязва почти постоянно намаление, като през 2011 г. той спадна в сравнение с предходната година с 26,7%. За сметка на това, вносът на охладено и замразено свинско месо през този период се увеличава непрекъснато и достигна през 2011 г. до 102 174 тона, което е със 7,8%

повече спрямо предходната година. Вносът на сланина показва тенденция на спад, но внесените количества са значителни – 14 352 тона, внасяни изцяло от страните от ЕС. Вносът на месо от дребен рогат добитък през 2011 г. намаля повече от два пъти - до 204 тона, като тези количества са минимални в сравнение с внесените количества свинско и птиче месо. Постоянно увеличение отбелязва и вноса на птиче месо, който възлезе през 2011 г. на 101 975 тона, или увеличението беше с 25,4%.

Вносът на охладено и замразено говеждо месо през 2011 г. е осъществен изцяло от страните на ЕС, т.е. това е вътрешнообщностна доставка. Основните количества замразено месо са доставени от Полша, Испания и Италия.

Доставките на прясно, охладено и замразено свинско месо през 2011 г. също бяха изцяло от страните от ЕС, внос от трети страни няма. Най-големи количества са внесени от Германия, Испания, Франция, Дания и др. Вносът на месо от дребен рогат добитък бе осъществен основно от Нова Зеландия и Испания.

През 2011 г. бяха внесени и 13 985 тона карантия, като вносът се увеличи с 12% в сравнение с внесените през 2010 г. 12 488 тона. Вносът беше основно от страните на ЕС, като по-малки количества бяха внесени от трети страни.

През последните три години доставките на колбаси и готови месни продукти в България нарастват значително. Те се осъществяват почти изцяло от страните на ЕС. Увеличи се значително вносът на по-нискостойностни месни продукти, което личи и по средната импортна цена. Увеличава се, обаче, и износа на колбаси от България, като за първи път през 2011 г. износът в количествено отношение надхвърли вноса.

Таблица 6 Внос на месо и месни произведения в България (2010-2011 г.) в тона

Месо и месни продукти	2010 г	2011 г
Месо, прясно и замразено	205 656	228 685
От едър рогат добитък	12 441	9 125
От свине	111 370	117 381
- прясно и замразено	94 793	102 174
- пушено и осолено	1 826	855
- сланина	14 751	14 352
От дребен рогат добитък	547	204
От птици	81 298	101 975
Месни произведения	11 688	13 758
Салами, кренвирши	2 738	3 736

Източник: МЗХ, отдел „Агростатистика“ /за 2010 г./ и НСИ /за 2011 г./.

След известен спад на потреблението на месни продукти в домакинствата през 2009 и 2010 г., през 2011 г. беше отбелязано слабо увеличение до 14,0 кг на човек, или с 1,4% в сравнение с 2010 г. В същото време потреблението на месо продължава да се увеличава, макар и с по-ниски темпове - до 32,1 кг на човек през 2011 г. или с 0,3% повече в сравнение с предходната година. Сравнително ниските цени на дребно на свинското и птичето месо при постоянно намаляваща покупателна способност на голяма част от населението предопределят повишаване на потреблението на месо за сметка на по-скъпите колбаси.

В таблица 7 може да се проследи потреблението в домакинствата на отделните видове месо и месни произведения през 2010 г. и 2011 г. От месото най-голямо е потреблението на

птиче месо - 10,9 кг, следвано от свинското месо - 7,3 кг. При месните продукти най-голямо е потреблението в домакинствата на малотрайни колбаси - 8,1 кг на човек, основно това са кренвирши и наденици, шунка, а потреблението на трайни колбаси възлиза на 3,2 кг, като включва основно салами тип шпек, луканка, суджук, пастърма.

Таблица 7 **Годишно потребление на месо и месни произведения средно на човек в домакинствата /в кг/***

Месо и месни продукти	2010 г	2011 г
Месо	32.0	32.1
Свинско	6.9	7.3
Говеждо и телешко	1.0	0.9
Агнешко и ярешко	1.4	1.1
Овче, шилешко, козе	0.3	0.2
Кайма - смес	8.0	8.3
От домашни птици	10.9	10.9
От други животни	0.2	0.2
Субпродукти и карантия	3.3	3.2
Месни произведения, в т.ч.	13.8	14.0
Трайни колбаси	3.2	3.2
Малотрайни колбаси	8.0	8.1
Сланина	0.2	0.1
Консерви с месо	0.9	0.8
Месни продукти други	1.5	1.7

* - не включва количествата, консумирани в заведенията за обществено хранене

Източник: НСИ

През 2011 г. покупателната способност на домакинствата по отношение както на свинското месо, така и на малотрайните и трайните колбаси, се увеличава. За първи път се отбелязва спад на покупателната способност по отношение на птичето месо. /табл. 8/.

Таблица 8 **Покупателна способност на домакинствата, изчислена чрез паричния доход средно на лице**

Стоки	Мярка	2010	2011
Свинско месо	кг	492	512
Месо от птици	кг	894	876
Малотрайни колбаси	кг	653	673
Трайни колбаси	кг	313	327

Източник: НСИ

Относителният дял на разходите за храна и безалкохолни напитки от общия разход на домакинствата през 2011 г. е 36,2% /при средно 10% в старите страни-членки на ЕС/⁶. Процентът на разходите за храна на българските домакинства е толкова висок не толкова заради високите цени на хранителните продукти, а поради факта, че доходите на населението са изключително ниски /според изследване на Евростат - най-ниските в страните от ЕС/.

⁶ По данни на НСИ

Променя се и структурата на потреблението на българските домакинства. Продължава тенденцията за повишаване на консумацията на месо, риба и рибни продукти, плодове и зеленчуци. През 2011 г. българинът е потребявал средно по 32.1 кг месо годишно в сравнение с 24.2 кг през 2005 г. и 20.9 кг през 2001 година.

Общият брой на домакинствата /обикновени и колективни/ в България през 2011 г. е 3 006 376, като 59,2% от тях са с 1 или 2 човека⁷. Домакинствата с 1 човек са 925 385 или 30,8% от всички домакинства. Домакинствата с 3 души са 606 613 или 20%. В България са преброени 787 колективни домакинства⁸, в които живеят 31 397 души или 0,7% от населението на страната. Средният им размер е 40 души. В градовете се намират 57,7% от всички колективни домакинства. В тях живеят 71,3% от хората.

Таблица 9 Средни цени и купени количества хранителни стоки средно на домакинство през 2011 г.

Стока	Количество – кг	Цена - лв. за кг
Свинско месо	16,1	7,25
Агнешко месо	1,5	11,64
Кайма смес	19,4	5,61
Птиче месо	23,2	4,24
Субпродукти, карантия	7,3	3,10
Сланина	0,2	4,14
Обработено месо	2,2	8,88
Колбаси малотрайни	19,8	5,52
Колбаси трайни	5,3	11,35
Месни консерви	0,7	6,75

Източник: НСИ 2012 г.

През 2011 г. домакинствата купуват най-много птиче и свинско месо. За 7 години най-много са нараснали закупените количества свинско месо - повече от два пъти, което се предопределя и от факта, че цената на свинското месо се е покачила само с 0,5%. Закупените от едно домакинство количества птиче месо за този период се увеличават с 38,1%, а цената му се е увеличила с 22,8%.

Наблюдава се спад при закупените количества малотрайни колбаси през 2011 г. с 11,3%, като цената им през този период се е увеличила с 27,4%. Нараства потреблението на трайни колбаси - с 23,2% въпреки, че тяхното поскъпване е с 24,4%.

През 2010 г. индексът на продажбите на дребно на храни, напитки и тютюневи изделия беше 122,8 при база 2005 г. = 100 и запази размера си от предишната година. Същевременно индексът на продажбите на месо и месни продукти е 114,7 и нараства с 2,9 пункта в сравнение с предишната година.

Потреблението на месо в домакинствата през 2009 г. /30,7 кг/ представлява около 58% от видимото потребление на месо в страната по официални данни, а през 2010 г. неговият дял се увеличава до 63,8% /32,0 кг/. По време на криза консумацията на месо в заведенията спада и се увеличава потреблението в домакинствата. Най-голям относителен дял във вътрешното

⁷ По данни на НСИ

⁸ Като членове на колективни домакинства се преброяват хората, живеещи в пансиони, интернати, оздравителни училища, домове за медико-социални грижи за деца, социални домове, манастири, затвори, домове за временно настаняване на бездомни и други

потребление на месо през 2010 г. има свинското месо - 48,9%, следван от пtiчето месо - 38,0%, 9,5% е говеждо и телешко месо и 3,6% - овче, агнешко и козе месо. Размерът на вътрешното потребление на дадения вид месо е разделен на броя на населението за съответната година. През 2010 г. вътрешното потребление общо на месо възлезе на 376 991 тона, което е намаление със 7,6% спрямо 2009 г. Най-значително спадна потреблението на птиче месо - с 14,9%. Вътрешното потребление на колбаси възлезе на 107 183 тона, на други месни продукти и консерви - на 20 606 тона.

Нараства процента на вносното месо в общото вътрешно потребление на месо, като през 2010 г. той е 59,5%, т.е. повече от половината от общото вътрешно потребление на месо. Най-висок е този процент при свинското месо - 64,6%, т.е. самоснабдяването със свинско месо е 35,4%. Нараства и процента на вносното птиче месо в общото потребление на месо - до 61,6%. Страната почти изцяло се самоснабдява само с месо от дребен рогат добитък - 96,0% и с колбаси - 97,5%. /Приложение № 7/

През последната година търговията на дребно в страната е доминирана от **големите международни вериги**. Очаква се тяхното още по-голямо разрастване, като тази тенденция засега изглежда необратима. През 2011 г. между първите 10 най-големи търговски фирми по размера на продажбите се нареждат Кауфланд, Метро, Билла и Лидл⁹. Вижда се, че първите четири места в десетката на най-големите търговци са заети от чужди компании. В тази десетка българските фирми са само три – „Фантастико“, „Европа“ и СВА. През 2011 година на първо място по оборот сред веригите за бързооборотни стоки се нарежда Kaufland. Досега тази позиция винаги се държеше от Metro Cash&Carry. Очаква се през 2012 г. веригите да се отдръпнат от откриването на големи хипермаркети да се насочват все повече към кварталните обекти и супермаркетите. Поради свитото потребление, през 2012 г. ще се затвърди тенденцията да се отварят предимно малки формати и то основно в София. Един малък магазин в София прави почти два пъти повече оборот от един голям, в някой по-малък град в страната. Освен това пазарът в страната до голяма степен се насити с обекти на различни вериги, а при ниската покупателна способност става все по-трудно за новите обекти. Не се очаква промяна в ценовия профил на веригите. През последните две-три години постепенно всички преминаха в ниския ценови клас. От една страна, това се случи, защото дискаунтърите влязоха с агресивна промоционална политика. От друга, пазарът е такъв, че няма достатъчно потенциални потребители за високия и дори средния ценови клас. Нараства и процента на стоките със собствена марка, които се продават в магазините.

Основни изводи и тенденции за значимостта на сектора:

Някои от основните проблеми пред хранителната промишленост в България са:

- Нелоялната конкуренция от страна на „сивия сектор“;
- **Липса на български суровини.** Наложително е да се приеме и следва работеща, съобразена със ситуацията, дългосрочна политика за развитието на суровинната база в България;

⁹ По данни на Агенцията за маркетингови и пазарни изследвания ICAP Bulgaria

- **Липса на подготвени специалисти** в областта на хранителните технологии и производството. Необходимо е да се актуализират учебните програми в съответствие с потребностите на бизнеса;
- **Често променяща се и нееднозначно тълкуваема нормативна уредба**, което обърква както контролните органи, така и производителите;
- **Неравнопоставеност на българските продукти спрямо вносите** от гледна точка на официалния контрол. Търговските вериги налагат евтини вносни хранителни продукти с недоказано качество и произход и по този начин изместват от пазара българските производители. Нерегистрираните производители не се контролират от БАБХ.

През 2011 г. пред месната индустрия в страната се очертаха редица предизвикателства, като някои от по-сериозните проблеми, с които секторът се сблъска, създадоха доста негативна бизнес среда за работата на голяма част от фирмите. Основните проблеми в сектора могат да се групират в следния порядък:

- Световната икономическа криза се отрази много силно на домакинствата в страната. Увеличи се безработицата, даже и сред младите хора. В същото време работещите, които запазиха работните си места, получаваха по-ниски възнаграждения вследствие на намалено възнаграждение или намалено работно време. Увеличи се броят на пенсионерите, като размерът на пенсиите остана непроменен през изминалите две години. Даже при запазване на доходите на същото равнище, растящата инфлация реално доведе до спад в покупателната способност. Продължи да се наблюдава спад в потреблението на основни хранителни стоки, в това число на месни продукти. Все по-оскъдните домакински бюджети трябва да се преразпределят и преориентират към покупката само на стоките от първа необходимост, като същевременно те се купуват в по-ограничени количества.
- Все още делът на предприятията от сектора, които успяват да пробият на европейския и международния пазар е малък. По-нататъшното успешно присъствие на българските месни продукти на европейския пазар ще се определя от повишаване на тяхната конкурентоспособност.
- Търговският баланс на България в търговията общо с живи животни, месо и месни продукти в стойностно отношение продължава да се влошава и е отрицателен.
- Сериозно предизвикателство за производителите на храни представляват и отношенията им с веригите магазини, които поставят нови, често неблагоприятни за производителите условия за навлизане в каналите за дистрибуция.
- Междуфирмената задлъжнялост също се оказва сериозно предизвикателство, като голяма част от доставчиците на веригите магазини се оплакват от забавени плащания. Вземанията от клиенти и задълженията към доставчици са проблеми, които засягат почти всяка втора фирма от сектора.
- Не бяха отстранени проблемите на фирмите, кандидатствали по програма САПАРД и попаднали в книгата на длъжниците. Тези фирми, освен че трябваше да връщат субсидиите по САПАРД, нямат право и да кандидатстват с проекти по Програмата за развитие на селските райони и всякакви други финансови инструменти.

- Продължават и се задълбочават проблемите със страничните животински продукти и екарисажите.
- Във връзка с избухналото заболяване шап през януари 2011 в продължение на 9 месеца беше наложена забрана за търговия от засегнатите региони. Редица страни наложиха ограничителни мерки при вноса от България, които продължават и понастоящем.
- От органите на НАП започнаха прилагането на порочни практики при извършването на данъчни ревизии във фирмите от месния сектор с налагане на санкции на изрядни платци за сметка на неизрядни по ЗДДС доставчици. Засегнати икономически бяха значителен брой фирми не само от месния сектор.

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

Върху управлението на човешките ресурси оказват влияние две групи фактори: преки и косвени фактори на външната среда.

Най-важните **преки фактори** са населението като демографски фактор, социалната и културната среда, трудовия пазар. Населението е фактор с фундаментално влияние доколкото демографските тенденции и показатели пряко определят социалната и културната среда на трудовия пазар. Рамките на конкретната демографска ситуация се определят от трите групи население, от което зависят най-важните управленски решения. Те са трудоспособно население, икономически активно население и икономически неактивно население. Социалната и културна среда са стилът на живота на хората и отразяват социалната култура на нацията, на етноса като цяло. Трудовият пазар е мястото, където се срещат търсенето и предлагането на труда. По отношение на човешките ресурси, трудовият пазар служи да фиксира възнагражденията и труда, да разпределя труда между заетите, както и разпределението на самите работни места.

Косвени фактори на външната среда са: общо състояние на икономиката, науката и технологията и икономическото положение на държавата и международните събития.

2.2.1. ДЕМОГРАФСКИ ОСОБЕНОСТИ

Възрастовата структура на населението дава представа за съотношението между отделните възрастови групи от населението¹⁰. Промените в нея се изразяват в намаляване на дела на лицата под 20-годишна възраст и нарастването на дела на лицата над 60-годишна възраст. Възрастовата структура се влияе от промените в раждаемостта, смъртността, продължителността на живота, миграциите, политическите условия в страната, жизненият стандарт на населението и редица други фактори. Състоянието ѝ може да се оценява от гледна точка както на възпроизводствените, така и на трудовите възможности на населението.

¹⁰ Националната стратегия за демографско развитие на населението в Република България (2012 г. - 2030 г.) на Министерство на труда и социалната политика

Наблюдават се следните възрастови групи: деца (0-14 г.), родители (15-49 г.) и прародители (над 50 г.), под трудоспособна възраст (до 15 г.), в трудоспособна възраст (15-63 г. за жените и 15-65 г. за мъжете) и над трудоспособна възраст (над 63 г. за жените и над 65 г. за мъжете).

Продължава процесът на демографско остаряване, изразяващ 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.

Според данни от Проучване на пазара на труда в България, направено през декември 2011 г., най-засегнатите от кризата лица се оказаха младежите до 29 години, като загубата на заетост и доходи при тях е най-високата сред всички възрастови групи и квалификационни групи професии. Спадът в заетостта при тях за двугодишния период е с цели 9,2%, докато за ЕС-27 се отчита спад само от 3,7%. За България младежката безработица достига през 2011 г. ниво от 27,9%, което е по-високо със 7,6 п.п. от средната за целия ЕС, която е 20,3%.

Младежката заетост е проблем в целия Европейски съюз и на нея се обръща специално внимание. Драматичното положение на младите хора на пазара на труда се явява като най-неотложният социален въпрос за разрешаване, който ще бъде във фокуса на Европейската комисия през следващите години. Поради застаряване на населението и увеличаване на броя на лицата в пенсионна възраст, следва да се очаква създаване на условия за сериозен натиск върху осигурителните системи и опасност за стабилността на тяхната финансова устойчивост.

Данните за България показват, че докато през 2001 г. лицата под 15-годишна възраст са били 15,3% от населението в страната, през 2011 г. техният дял намалява на 13,2%. Намаляването на дела на лицата до 15 години няма да позволи да се осигури необходимото попълнение на заетите лица с млади хора. През тези години незначително се увеличава делът на населението във възрастовата група 15-64 години. Спрямо 2001 г. този дял е нараснал само с 0.4 п.п. и от 67,9% е достигнал 68,3%. Това утвърждава трайна тенденция на намаляване на естествения източник за задоволяване на потребностите с работна сила и незначително увеличаване на броя на заетите лица.

Структурата на населението по данни от последното преброяване е следната:

- 0–17 г. – сега е 15,9%, а през 2001 г. – 19,4% /- 3,5%/
- 18–64 г. - сега е 65,2%, а през 2001 г. – 63,8% /+1,4%/
- над 64 г. – сега е 18,9% а през 2001 г. - 16,8% /+ 2,1%/

Най-застаряващо е населението на област Видин. Там над 26% от хората са над 65 г. Следват областите Монтана, Габрово и Ловеч, където са около 24%. В 15 области населението над 65 години е повече от 1/5 от всички живеещи в тях. Най-малко са хората в пенсионна възраст в областите Благоевград, Варна и София-град - малко над 16%.

Безработицата сред младите хора у нас от 18 до 24-годишна възраст е с 2.5 процента по-висока от общата безработица за страната¹¹. През март безработицата у нас достигна 11.5 на сто или 376 577 души са били безработни в страната. От тях младежите без работа са 75 634 или 20,08 на сто, според данни от Агенцията по заетостта. В него участват млади хора от 16 европейски страни и от България, които дискутират по темите за качествено образование и

¹¹ По данни на форума „Качествено образование, повече работни места и по-добро бъдеще за младите хора в Европа“, организиран от КНСБ (2012 г.)

за безработицата сред младежите в Европа. Безработицата сред младите хора е европейска тенденция, например в Испания и Гърция младежката безработица е около 50 процента - или в тези страни половината млади хора не работят. Необходимо е в учебните програми на университетите задължително да има поне едномесечни стажове за студентите в реална работна среда, в края на учебната година. Така младите хора ще придобият професионални умения, които ще им помогнат да си намерят работа, след като завършат. Учебните програми в университетите трябва да са адекватни и с професиите, които се търсят на пазара на труда, за да се намали безработицата сред младежите.

България е европейската страна с най-ниско заплатен труд - едва 3,5 EUR на час¹². Средните разходи за час труд в Европейския съюз през 2011 година са били 23,1 EUR, а в еврозоната – 27,6 EUR на час. В Румъния (данните за страната са за 2010 г.) 4,2 EUR, в Литва през 2011 г. – 5,5 EUR, а в Латвия – 5,9 EUR. Най-високи са разходите за труд в Белгия (39,3 EUR), Швеция (39,1 EUR), Дания (38,6 EUR), Франция (34,2 EUR), Люксембург (33,7 EUR), Холандия (31,1 EUR) и Германия (30,1 EUR). Това са предварителни данни за 2011 г., които отразяват разходите на компании с над 10 служители.

Фискалните антикризисни мерки и трудните реформи на пазара на труда не успяват да създадат нови работни места и това води до тревожна ситуация със заетостта. Няма признаци проблемът да е започнал да се подобрява¹³. В развитите икономики, особено в Европа, заетостта няма да се върне към докризисните нива от 2008 г. поне до 2016 г. Новата прогноза отдалечава с 2 години предишните очаквания, а причината е забавящото се производство. В края на 2011 г. без работа са били 196 млн. души и се очаква през 2012 г. те да станат с 6.1% повече, което е 202 милиона души. Хората, които отдавна търсят работа, са разочаровани и средно 40% от тях в развитите икономики и в най-активната възраст 25-49 години, са без работа повече от една година, се посочва в текста. Младежката безработица рязко се е увеличила и е засилила недоволството. Като цяло през последните 6 месеца пазарът на труда се е влошил, като особено значимо забавяне се наблюдава в европейските държави. Фокусирането върху оряването на разходите в държавите от еврозоната задълбочава кризата с работните места и дори може да предизвика втора рецесия на континента. В допълнение малък е напредъкът в други части на света, например в САЩ, където изглежда се забавя намаляването на безработицата и това вероятно ще се превърне в тенденция. Комбинацията от антикризисни мерки и погрешно замислени трудови реформи като истинската причина за влошаването на положението в Европа и в други части на света.

Демографските промени и предизвикателства в 21-и век не само за България, но и за всички държави-членки на Европейския Съюз, са свързани с ниски нива на раждаемост, засилени миграционни процеси, урбанизация, застаряване и негативни качествени промени в структурата и баланса на населението. Тези дългосрочни и трайни демографски тенденции се отразяват неблагоприятно върху състоянието и развитието на социалните системи и системите за социална сигурност – пенсионната система, системата за социално подпомагане и закрила, системата на пазара на труда и заетостта, здравната и образователната системи, а оттам и върху устойчивото икономическо развитие и растеж на страната. Демографските промени и

¹² По данни на Евростат,

¹³ Годишния доклад за заетостта на Международната организация на труда (МОТ), април 2012 г.

дисбаланси имат пряко отражение върху икономиката, конкурентноспособността и възможностите за устойчиво развитие и растеж.

Обективното състояние на демографското развитие на България е свързано с трайното намаляване броя на населението и на промени във възрастовата му структура. Като най-отчетлив проблем с трайно негативно развитие е застаряването на населението и прогресивното нарастване с всяка изминала година на процентния дял на населението над 60-годишна възраст.

При провеждането на държавната демографска политика следва да се отчита обстоятелството, че поставените европейски и национални цели за растеж до 2020 г. ще трябва да бъдат постигнати в условия на трайно намаляващо и застаряващо население. Това, от една страна, ще наложи мобилизиране на значително по-големи публични финансови ресурси, а от друга, предприемане на подходящи административни мерки за тяхното редуциране, за да бъде осигурена устойчивост във функционирането на социалните системи и желанието икономически растеж. Отчитането на демографските промени и проблеми при програмирането на секторните политики се превръща в изключително важен приоритет не само за Европейския съюз. Особено важно е това да се случва и в България, предвид очакваните по-бързи темпове на развитие на демографските дисбаланси и остаряване на населението, не само в сравнение с всички останали държави-членки на ЕС, но и в света. За влошаването на възрастовата структура у нас съществено допринесоха мащабните емиграционни процеси предимно сред младите възрастови групи, което пряко доведе до увеличаване на относителния дял на възрастните сред населението. Емигрирането на цели млади семейства (заедно с децата) обуслови ускоряването на процеса на остаряване. В същото време, поради нарастването на общата смъртност и забавянето на растежа на средната продължителност на живота, скоростта на остаряване на населението все още не оказва драматичен натиск върху икономиката и социалните системи, но с всяка изминала година рискът ще се увеличава.

Броят на населението в България под трудоспособна възраст към 1 февруари 2011 г. е 1 039 949 лица, или 14,1% от цялото население. Преобладаващ е делът на мъжете – 51,4%, при 48,6% за жените. Около 3/4 от лицата под трудоспособна възраст живеят в градовете – 72,6%, 27,4% - в селата. С най-висок относителен дял на населението под трудоспособна възраст е област Сливен – 18,3%, следват Бургас – 15,6%, Пазарджик – 15,4%, Търговище – 15,2%, Варна и Шумен - 15%. Най-малък е делът на населението под трудоспособна възраст в Габрово – 11,8%, Перник – 12,1%, Кюстендил – 12,3%, и Велико Търново -12,4%.

Почти една четвърт от населението на страната (23,7%) е над трудоспособна възраст - 1 747 717 лица. Делът на лицата над трудоспособна възраст е минимален сред мъжете в градовете (15,6%) и максимален сред жените в селата (38,0%). Областите с най-висок дял на възрастно население над трудоспособна възраст са Видин – 32,4%, Габрово – 30,6%, Монтана – 29,6%, Ловеч – 29,5%. Най-нисък е делът на населението над трудоспособна възраст в област Благоевград и град София - по 20,4%, Бургас и Кърджали – 21,0%, Сливен – 21,8%.

Възпроизводството на трудоспособното население се характеризира най-добре чрез коефициента на демографско заместване, който показва съотношението между броя на влизащите в трудоспособна възраст (15-19 г.) и броя на излизащите от трудоспособна възраст (60-64 г.). За сравнение през 2001 г. всеки 100 лица, излизащи от трудоспособна възраст, са

били замествани от 124 млади хора. След 2008 г. това съотношение е обратно - 100 души излизащи от трудоспособна възраст са замествани от 91, през 2009 г. от 82, а през 2010 от 74 души. По данни от Преброяването на населението през 2011 г., това съотношение е 70, което показва, че в страната вече е настъпила стагнация по отношение на подмладяването и развитието на трудоспособното население.

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

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

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

Нарастващият брой и дял на старите хора (на 65 и повече г.) поставя сериозни предизвикателства пред социално-осигурителната система, системата за социално подпомагане, здравеопазването и образованието. Като цяло социалните трансфери за лицата на възраст над 65 години ще нарастват. Повишената смъртност след 1990 г. забави в известна степен остаряването на населението към върха на възрастовата пирамида. В недалечно бъдеще обаче, когато смъртността – детска и обща, ще спре своя растеж и ще започне да намалява, ще се появи много по-голяма потребност от грижи за старите хора, особено за тези на възраст над 75 години. Прогнозите на ООН предвиждат през 2025 г. делът им сред възрастното население да достигне до 26,2% в Източна Европа. Това поражда предизвикателството за изграждане на адекватна мрежа от специализирани институции и широк кръг от социални услуги, често съпроводени с медицински грижи.

България продължава да бъде напускана от млади и образовани хора, в които държавата е инвестирала и които се адаптират по-лесно към изискванията на пазарната икономика. **Емигрирането на млади и високо образовани хора** има сериозни икономически и социални последици за бъдещото развитие на страната. Емиграцията оказва силен негативен ефект и върху възпроизводството на населението, тъй като чрез износа на жени в родилна възраст се понижава равнището на потенциалната бъдеща раждаемост, не само за следващите 10-15 г., но и за много по-дълъг период от време – 40-50 години. Мотивите за емиграция през последните години се свързват с осигуряване на трудова заетост, с по-високи доходи и по-висок жизнен стандарт на емигрантите. Тази мотивация се допълва и от стремежа за образователна и професионална реализация. Въз основа на оценки от различни изследвания за обхвата и нагласите на населението за емиграция от страната, както и въз основа на прогнозите за относителна продължителност на икономическата и дълговата криза в някои страни на Европейския съюз, може да се очаква известно спадане на броя на емигрантите, въпреки разкриване на възможности за участие на български граждани в европейския пазар на труда. Като се вземат предвид защитните механизми и ограничения на трудовия пазар в ЕС,

напълно свободно придвижване на трудови ресурси от България не може да се очаква преди 2015 г. Според прогнозите на Националния статистически институт след 2010 г. емиграционният поток ще се стабилизира на около 6-8 хил. души годишно.

Трайна е тенденцията на **обезлюдяване на населени места**. Протичащото в момента териториално преразпределение на населението в България е индикатор за задълбочаващите се различия между условията на работа и живот в градовете и селата. При липса на активна инвестиционна политика в селата тези различия все повече ще се задълбочават. Негативните последици от урбанизацията са многостранни и се проявяват в няколко направления - демографски, икономически, социални и тяхното пренебрегване е един от факторите и причините за острата демографска криза в страната.

Трябва да се адаптира пазара на труда към **остаряването на населението** и към необходимостта от повишаване на качеството на живот на възрастните хора, да се адаптира системата на образованието към остаряването на населението и към необходимостта от повишаване на качеството на живот на възрастните хора.

Образователната система играе водеща роля за повишаването на качествените характеристики на човешкия капитал. Образователното равнище на населението, както и възможностите за обучение и възпитание на децата, предоставяни от образователната система, оказват значимо въздействие и върху репродуктивното поведение. Изключително неблагоприятно въздействие върху бъдещото демографско развитие оказват увеличаването на неграмотността и влошаването на образователната структура сред младите хора до 24 години.

В резултат от прилагането на Стратегията за демографско развитие се очаква постигането на следните резултати и количествени показатели за балансирано демографско развитие на населението и повишаване на качеството на човешките ресурси в Р България:

Проблемът със спада на раждаемостта не е само и просто демографски. Както се отбелязва с голямо безпокойство в Зелената книга на Европейската комисия „Посрещане на демографската промяна: нова солидарност между поколенията“ (2005 г.), намалението на раждаемостта е толкова силно и продължително, че ще бъде трудно да се предотврати значителният спад в размера на работната сила и впоследствие да се поддържа икономическия растеж. Поради това, правителствата и гражданските общества са изправени пред необходимостта от преразглеждане и модернизирание на държавната политика относно раждаемостта и семействата.

Въпреки сигналите за възстановяване на заетостта след второто тримесечие на 2010 г., броят на заетите в ЕС е с 5,6 млн. по-малко от пика в заетостта от второто тримесечие на 2008 г. Броят на заетите на възраст 20-64 г. е 208,4 милиона души, което съответства на равнище от 68,8%. Данните на Евростат за края на 2010 г. показват, че равнището на заетост за възрастовата група 20-64 г. намалява трета поредна година - от 70,4% през 2008 на 69,1% през 2009 г. и достига 68,6% през 2010 г.

Безработицата остава главен проблем на трудовите пазари и понастоящем. Нейното равнище нараства от началото на 2008 г. и се стабилизира на едно относително високо ниво след февруари 2010 г. Броят на безработните в началото на 2011 г. е 23,1 млн. души и значително надвишава броя на безработните от предкризисния период – 16,9 млн. души през 2007 г.

Младежката безработица продължава да е един от основните проблеми на трудовите пазари в ЕС-27 в периода на криза. Безработните младежи наброяват 5,2 млн., което е с 1,2 млн. повече от ниското равнище през пролетта на 2008 г. Нарастването на безработицата сред младежите в края на 2010 г. достигна до 30%.

Дългосрочната безработица във всички групи от населението не намалява. Данните показват, че от всички безработни в ЕС 5 милиона са без работа в продължение на 6-11 месеца.

Като много съществен отрицателен ефект от кризата е нарастващият натиск върху публичните финанси и социалните системи (пенсии, социални помощи, помощи за безработица; програми за активни политики на пазара на труда). По тези причини, в страните, в които социалните системи са относително слаби и финансово необезпечени, социалната подкрепа не успява да обхване всички нуждаещи се, размерът ѝ е минимален и в повечето случаи е достатъчна да гарантира само жизнения минимум и е далече от стандарта на живота.

В резултат на икономическата и финансова криза стана ясно, че в основата на трудностите, с които се борят европейските трудови пазари, стоят структурни слабости. В анализ на **BUSINESSEUROPE** за състоянието на европейските пазари на труда, озаглавен „Тласкане на Европа към заетост“, се посочва значимостта на реформите, които следва да се извършат за подобряване на ефективността на трудовия пазар за връщането на Европа към пътя на растежа и заетостта. В сравнение с други икономики, Европа е изправена в ситуация пред риск от влошаване на конкурентоспособността. Това се отнася, например, за качеството и уместността на образователните системи, липсата на гъвкавост на трудовите пазари и ефективност на системите за социална защита. В резултат на икономическата и финансовата криза, нивото на заетост в ЕС-27 непрекъснато намалява от 2008 г. насам, като през 2010 г. възлиза на 64,2%. През март 2011 г. равнището на безработица в ЕС-27 възлиза на 9.5%, което съответства на 22,8 млн. души без работа. Това ниво е съпоставимо с равнищата в САЩ, но по-притеснителен е фактът, че в ЕС е по-голям процентът на продължително безработните. Делът на хората в дългосрочна безработица от всички безработни в ЕС-27 достигна през третото тримесечие на 2010 г. 19,4% и тенденцията е да се увеличава във всички възрастови групи. Сред най-засегнатите групи е тази на младежите (15-25 г.), чиято безработица в някои от страните на ЕС достига над 40% по време на рецесията. За съжаление, в това отношение прогнозите не предвиждат значителни подобрения и през следващите години. Забелязва се трайна тенденция за задълбочаване на трудностите, които срещат работодателите при наемане на работна ръка с нужните компетенции. В доклада се посочва, че въпреки ефектите на кризата върху трудовия пазар, в края на 2009 г. във Великобритания, например, има 450 000 незаети работни места, а в Холандия – 118 000. Броят на незаетите позиции в ИКТ-сектора /Информационни и комуникационни технологии/ в момента е около 300 000, в т.ч. в Италия има недостиг на 10 100 IT-специалисти, 18 300 - в Полша, 41 800 - в Испания, 87 800 - в Германия. Европейската комисия изчислява, че до 2015 г. недостигът на работници в областта на ИКТ ще бъде между 384 000 и 700 000 души. Прогнозите сочат за недостиг на специалисти в сферата на технологиите, математиката, инженерните науки (т.нар. STEM-умения). В периода на криза липсата на служители с такива умения временно бе облекчен, но последните данни показват, че недостигът отново се увеличава.

В същото време, очакванията са през следващите години работната сила на Европа да намалява, в резултат на драматичните промени във възрастовата структура на населението.

При сценарий за нулева миграция, населението в трудоспособна възраст в ЕС ще намалее с 10% през 2030 г. и с 20% през 2060 г.

Cedefop (Европейска агенция за професионално образование и обучение) прогнозира в периода 2010-2020 г. да има търсене на специалисти за 73 млн. работни места, в резултат от смяната на поколенията (пенсиониране на възрастните работници). Особено остро ще стои този проблем в определени професионални области, като физика, математика, инженерни науки, здравеопазване и др. В частност, очаква се бизнесът да създаде около 7 млн. нови работни места за техници и свързаните с тях професии. Казано с други думи, нетният ефект за заетостта до 2020 г. е общо 80 млн. допълнителни работни места. На този фон, очакванията са за нарастващо търсене на висококвалифицирани специалисти и намаляващо търсене на хора с ниска квалификация. В същото време, увеличеният брой на висококвалифицирани и, съответно – високоплатени специалисти, ще доведе до повишаване стандарта на живот, а оттам – до високо потребление на стоки и услуги. Тази тенденция предполага необходимостта и от работници, заети в сферата на търговията и услугите. Макар нуждата от работници със средно ниво на квалификация да нараства с по-малки темпове от тези с висока квалификация, те пак ще формират около 50% от работната сила, като по-специално търсене ще има за кадри с технически умения.

2.2.2. УМЕНИЯ И КВАЛИФИКАЦИЯ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА

Заетите по трудови и служебни правоотношения лица през 2010 г. в производството и преработката на месо и месни продукти са 0,7% от общата съвкупност на лицата по трудови и служебни правоотношения в България. По среден осигурителен доход (СОД) от 472 лв. секторът се нарежда на 16-то място сред икономическите дейности. СОД е по-нисък с 94 лв. от средния за страната. Броят на жените и мъжете в тази дейност е приблизително еднакъв, като разликата между тях е само 718 души в полза на жените. Това е най-малката разлика между мъжете и жените в икономическа дейност сред 20-те икономически дейности. Жените са 9,4 хил. души с дял от 0,68% от жените в страната по трудови и служебни правоотношения и се нареждат на 12-то място сред жените в 20-те икономически дейности. Мъжете в тази дейност са 8,7 хил. души с дял от 0,73% между мъжете в страната и се нареждат на предпоследно 19-то място по брой сред мъжете в 20-те икономически дейности. Делът на жените, работещи в сектор „Месопреработване“ е 52% срещу 48% на мъжете. За двете години в криза спадът при жените в сектора е 7,9% и е по-силен с 4 п.п. спрямо този при мъжете – 4%. СОД за жените в тази дейност е 451 лв. и е по-нисък от СОД за мъжете, работещи в сектора, с 41 лв. /9,1%. Спрямо предкризисната 2008 г. СОД за жените нараства със 107,87 лв. /31,4 %/, а при мъжете – със 116,69 лв. /31,1 %/. По СОД жените се нареждат на 15-то място, а мъжете – на 16-то място сред 20-те водещи икономически дейности.

По **квалификационни групи** професии в сектор „Месопреработване“ най-голям е броят и делът на заетите по трудови и служебни правоотношения в 9-та последна квалификационна група „Професии, неизискващи специална квалификация“ – 6,6 хил. души, чийто дял е 36,6% от всички лица, работещи в тази икономическа дейност. Заетите от посочената квалификационна група намаляват с 8,7% спрямо предкризисната 2008 г. Средният им осигурителен доход от 380,3 лв. е с 19,4% по-нисък спрямо СОД за дейността. Само за „Персонал, зает с услуга за населението, търговията и охраната“ СОД е по-нисък и е 357,53 лв. /-24,2%/. Най-малък е броят и делът при ръководните длъжности – само 302 души /1,7%/ през 2010 г. При тях спадът през

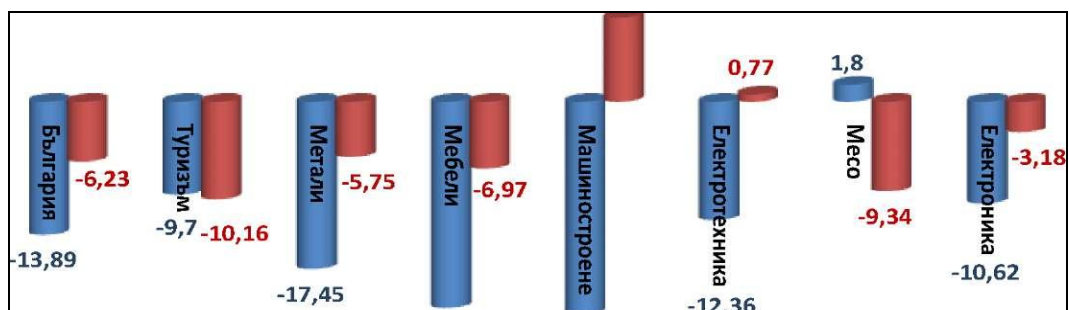
кризата е само с 13 души /4,1%/ спрямо предкризисната 2008 г. Над общия среден осигурителен доход са 7 от 9-те квалификационни групи професии. СОД е най-висок в първите две квалификационни групи, а именно за ръководителите и административния персонал. СОД за ръководни длъжности е 1 181,6 лв. и е 2,5 пъти над СОД за дейността, в т.ч. СОД за жените е 1 124 лв. при 1 214 лв. за мъжете. Те са следвани от групата на специалистите, за които СОД е 837,25 лв. и е със 77,4% по-висок. Най-голяма разлика в СОД между мъжете и жените е при специалистите – 125 лв. в полза на мъжете, а най-малка – при „Помощен административен персонал” – само 8 лв., т.е. мъжете и жените тук имат почти равен СОД. Най-голям ръст на СОД спрямо 2008 г. има при „Помощен административен персонал” /36,8%/ от 354,61 лв. на 484,93 лв. и при „Техници и приложни специалисти” /36,6 %/ – от 486,95 лв. на 664,99 лв. /Приложение № 8/

Професионално-квалификационна структура на заетите лица по приоритетни сектори и региони

Анализът на професионално-квалификационната структура на заетите лица в дефинираните като приоритетни сектори – „Електроника”, „Електротехника”, „Машиностроене”, „Метали”, „Мебели”, „Месопреработване” и „Туризъм” е ориентиран към изследване на спецификата в разпределението на осигурените лица по отделни квалификационни групи в посочените сектори и на основните тенденции в изменението на структурата за периода 2008-2010 година. Данните за секторите са агрегирани на база определени икономически дейности, включени в обхвата на съответния сектор, като за целите на анализа са направени собствени изчисления. Ползвана е информация от НОИ за заетите лица по икономически дейности и тяхното разпределение по отделни професионално-квалификационни групи за периода 2008-2010 г. от персоналия регистър на осигурените лица.

Състоянието и изменението на равнището на заетост в дефинираните като приоритетни за целите на проекта сектори е анализирано на базата на съпоставката с изменението на общия брой заети лица в страната. Динамиката в броя на заетите лица в отделните сектори през наблюдавания период се отличава с определена специфика, което определя и различията спрямо тенденцията в изменението на общия брой на заетите в страната.

Фиг. 1 ИЗМЕНЕНИЕ БРОЯ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА В 7-ТЕ ПРИОРИТЕТНИ ИКОНОМИЧЕСКИ СЕКТОРИ И ОБЩО ЗА СТРАНАТА, 2008-2010 Г.



Легенда:



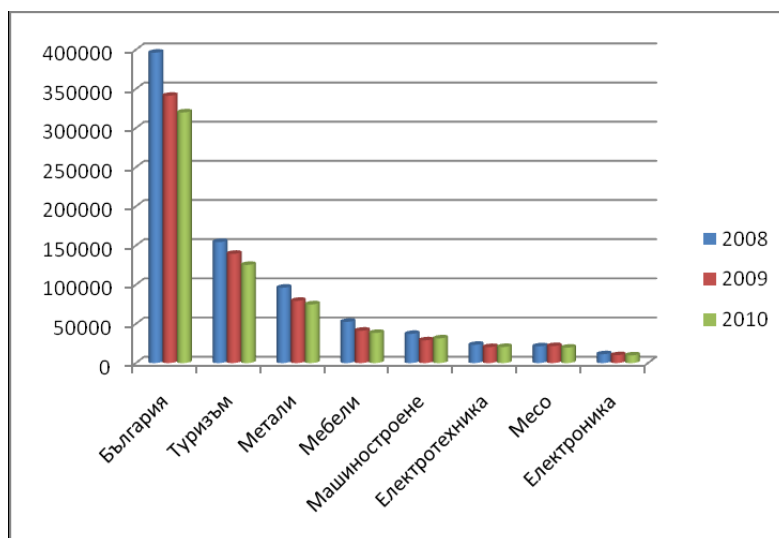
Източник: НОИ

Анализът на динамиката в заетостта по сектори дава основание да се направи извод, че сектор „Месопреработване“ се отличава с ниска степен на изменение на броя на зетите лица през периода 2008-2010 г. Това е единственият сектор, за разлика от динамиката в равнището на заетост в останалите сектори, в който положително изменение се наблюдава не в края, а в началото на периода. Посочената тенденция е следствие от нарасналото потребление в предходните периоди, отличаващи се с по-ускорено нарастване на равнището на доходи и свързания с тях ръст на търсенето на продукти, в т.ч. и на месни продукти.

В сравнение с промяната в общия брой на зетите в страната, темповете на спад в сектор „Туризм“ са по-малки, което е резултат от сравнително успешното развитие на сектора въпреки негативите на световната финансова и икономическа криза. Докато за страната общият брой на зетите в страната спада по-съществено през 2009 г. – с 13,89%, и почти два пъти по-малко през 2010 г. – с 6,23%, то темпът на ежегодно намаление на равнището на заетост в сектор „Туризм“ е почти еднакъв – съответно с 9,76% и с 10,16%.

Относително по-голям е спадът в броя на зетите лица в секторите „Метали“ и „Мебели“ /фигура 2/. Най-значително е изменението на зетите в сектор „Електротехника“, като диапазонът на промяната е много голям – от спад с 22,18% през 2009 до увеличение с 8,79% през 2010 г. Съществена е разликата в темповете на изменение и в сектор „Електротехника“ през периода 2008-2010 г. – от намаление с 12,36% през 2009 г. до нарастване от 0,77% през следващата година. Сравнително по-малки са темповете, с които намалява броят на зетите лица в сектор Електроника – съответно с 10,62% през 2009 г. и с 3,18% през 2010 г.

Фиг. 2 Брой на зетите лица в 7-ТЕ ПРИОРИТЕТНИ ИКОНОМИЧЕСКИ СЕКТОРИ И ОБЩО ЗА СТРАНАТА, 2008-2010 Г.

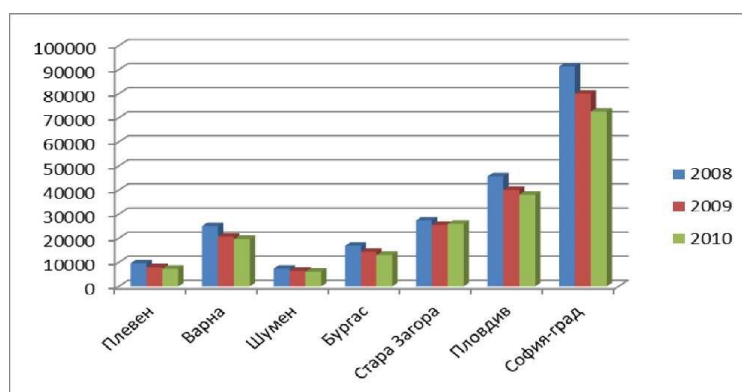


Източник: НОИ

Най-голям брой зети лица от определените като приоритетни за проекта сектори са концентрирани в област София-град. Аналогично на тенденциите в динамиката на общото равнище на заетост, отличаващи се с ежегоден спад, по-силно изразен през 2009 г., същата посока на изменение се наблюдава и в движението на броя на зетите от приоритетните сектори в област София-град. Значително по-малък е броят на зетите в област Пловдив. Там изменението на показателя през периода се отличава с ежегоден спад, но в сравнение с област

София град темповете на намаление са по-ограничени. Област Стара Загора по брой на заетите лица в приоритетните сектори изпреварва областите с по-голям общ брой заети - Варна и Бургас. При това районът е единственият, при който се наблюдава положително изменение в равнището на заетост през 2010 г. в сравнение с 2009 г., в резултат на което броят на заетите се запазва като ниво през наблюдавания период. Близките като стойности равнища на заетост в областите Стара Загора и Варна в началото на периода вследствие на ежегодното намаление във втория район, в края на периода 2008-2010 г. намират отражение в нарастване на разликата в нивата. Област Шумен запазва последна позиция по брой заети лица в приоритетните сектори и в началото, и в края на периода /фигура 3/.

Фиг. 3 БРОЙ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА В ПРИОРИТЕТНИ ИКОНОМЕЧКИ СЕКТОРИ И ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ



Източник: НОИ

Тенденциите в териториалното разпределение на заетите лица в **седемте приоритетни икономически сектори по професионално-квалификационни групи** през периода 2008-2010 г. се отличават със следната специфика /фигура 4/:

1. Най-съществен е броят на заетите в категорията „Персонал, зает с услуги за населението, охрана и търговия”, като в териториален аспект най-значително е равнището на заетост в тази група в област София град – през 2010 г. разликата спрямо нивото на област Пловдив при тази група е около 3 пъти. Следващите по ниво в началото на периода области - Варна и Пловдив в резултат на тенденциите в изменението на броя на заетите от посочената категория, в края на периода променят позициите си. Намалява и разликата в равнището на заетост между следващите в подреждането области-Бургас и Стара Загора.

2. В резултат на тенденциите в динамиката през периода 2008-2010 г. втората като брой заети лица от приоритетните сектори категория – „Професии, неизискващи специализирана квалификация” увеличава разликата с категорията „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии”. Концентрация на заетите в област София – град има и в тази категория, но разликата не е така съществена както при предходната група. Подреждането на останалите области според равнището на заетост в тази група – Пловдив, Варна, Стара Загора и Бургас се запазва през целия наблюдаван период.

3. Намалява равнището на заетост в категорията „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии” през периода 2008-2010 г., което, от една страна, води до увеличаване на разликата с предходната група, и от друга страна, намира израз в изравняване на позициите със следващата категория „Оператори на машини и съоръжения и

работници по монтажа”. Сериозният ръст на заетостта в област Стара Загора води до изпреварващата му позиция в края на периода спрямо област Пловдив. Същевременно се увеличава разликата в нивата като стойност на показателя на областите Варна и Бургас.

4. Няма значителни изменения в броя на зетите лица от категорията „Оператори на машини и съоръжения и работници по монтажа” и като равнище през периода, и като разпределение по области. Това е категорията, при която концентрацията в област София-град не е така силно изразена както при останалите категории. Подреждането на останалите области като равнище на показателя е Пловдив, Стара Загора, Варна и Бургас.

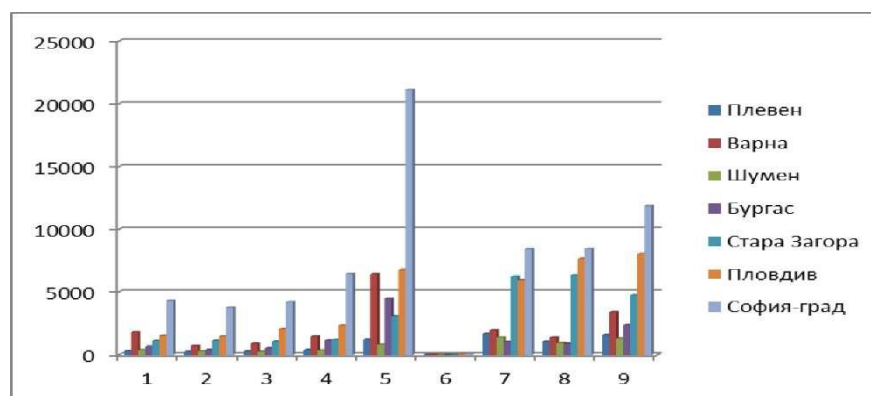
5. Разпределението на зетите лица в категорията „Административен персонал” по области се запазва през наблюдавания период, както и сериозната разлика между равнището на заетост в област София-град и област Пловдив, естествен резултат от концентрацията на преобладаващата част от предприятията и държавната администрация в столицата. Подреждането на останалите области - Варна, Бургас и Стара Загора следва разпределението и по общ брой зети лица.

6. Категорията „Техници и други приложни специалисти”, която от групите с по-високи качествени характеристики е с най-голям брой през 2008 г., в резултат на тенденциите в изменението през периода 2008-2010 г. изостава в сравнение с категорията „Президент, законодатели, висши служители и ръководители”. Регионалното разпределение по области се запазва – София-град, Пловдив, Варна, Бургас и Стара Загора, като в известна степен намалява разликата в нивата на първата и втората област.

7. Категорията „Аналитични специалисти” запазва позициите и разпределението на зетите лица от приоритетните сектори по областите като подреждането – София-област, Пловдив, Варна, Бургас и Стара Загора е аналогично в началото и в края на периода.

8. Ръст в броя на зетите лица в сравнение с останалите групи с по-високи качествени характеристики се наблюдава при категорията „Президент, законодатели, висши служители и ръководители”, в резултат на което групата в края на периода заема чедна позиция. Концентрацията в област София-град, предизвикана от съсредоточаването на законодателната, на изпълнителната власт и на преобладаващата част от предприятията в София-град е причина за водещата позиция на областта, следвана от Пловдив, Варна, Бургас и Стара Загора.

Фиг. 4 ЗЕТИ ЛИЦА В ПРИОРИТЕТНИ ИКОНОМЕЧКИ СЕКТОРИ ПО ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ И КВАЛИФИКАЦИОННИ ГРУПИ, 2010 Г.



Легенда: 1. Президент, законодатели, висши служители и ръководители. 2. Аналитични специалисти. 3. Техници и други приложни специалисти. 4. Административен персонал. 5. Персонал, зает с услуги за населението, охрана и търговия. 6.

Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство. 7. Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии. 8. Оператори на машини и съоръжения и работници по монтажи на изделия. 9. Професии, неизискващи специализирана квалификация.

Източник: НОИ

Професионално-квалификационна и регионална структура на заетите лица в сектор „Месопреработване“

Състоянието на професионално-квалификационната структура на заетите лица в сектор „Месопреработване“ се различава съществено от характеристиките при останалите приоритетни сектори и се отличава със следните особености /фигура 5/:

Това е единственият от анализиранияте сектори, в който най-голям е броят на заетите лица в групата „Професии, неизискващи специализирана квалификация“, което определя характеристиката му като сектор с най-ниско качество на професионално-квалификационната структура на заетите лица. Това определя и ежегодното съществено намаление на равнището на заетост, което е следствие от процеса на освобождаване предимно на лица с ниска квалификация вследствие отражението на световната криза върху българската икономика.

Следващата квалификационна група с по-високо равнище на заетост е „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии“. Тенденциите в изменението на броя на заетите лица през наблюдавания период отразяват процеса на по-ограничено в сравнение с предходната категория освобождаване на кадри и намаляване на равнището на заетост като реакция на работодателите от сектора за преодоляване на негативното отражение на световната финансова и икономическа криза върху производството в сектора. При това темпът се засилва в известна степен към края на периода, което е резултат от процесите на пазара на труда – първоначално по-съществено освобождаване на нискоквалифицирани кадри, което към края на периода се трансформира в нарастване на броя на освободените работници с по-висока квалификация.

Третата по брой на заетите лица квалификационна група в сектора е „Оператори на машини и съоръжения и работници по монтажи на изделия“, като и при тази категория са налице тенденции на изменение, аналогични на предходната категория - след по-ограничено намаляване на равнището на заетост през 2009 г. се засилва спада през 2010 г. спрямо предходната година.

Сравнително по-висок в сравнение с предходните сектори е броят на заетите в категорията „Административен персонал“, което потвърждава направеният извод за по-ниско качество на професионално-квалификационната структура на сектор „Месопреработване“. Но при нея, за разлика от предходните категории посоката на изменение запазва темпа на спад в броя на заетите през целия период.

Относително по-високо е и равнището на заетост в квалификационната група „Персонал, зает с услуги за населението, охрана и търговия“, което показва по-високият обхват в сектора на търговската дейност.

Броят на заетите лица в категориите с по-високо равнище на образователна и професионална подготовка – „Президент, законодатели, висши служители и ръководители“, „Аналитични специалисти“ и „Техници и други приложни специалисти“ е най-нисък в сравнение с останалите приоритетни сектори, което също е основание качеството на професионално-квалификационната структура на сектора да бъде определено като по-ниско.

Специфично за сектора е сравнително по-високото ниво в категорията „Техници и други приложни специалисти” в сравнение с останалите две, като при нея след незначителен спад през 2009 г., равнището на заетост се запазва през следващата година.

От анкета, направена от АМБ през 2012 г. резултатите по отношение степента на образование на заетите са следните:

От 2770 общо заети - 403 души или 14,5% са с основно образование, 1975 или 71,3% са със средно и средно специално образование, а 392 или 14,2% - с висше.

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

Фиг. 5 ЗАЕТИ ЛИЦА ПО КВАЛИФИКАЦИОННИ ГРУПИ В СЕКТОР „МЕСОПРЕРАБОТВАНЕ”, ОБЩО ЗА СТРАНАТА, 2008-2010 Г.



Анализът на **регионалната структура на заетите лица в сектор „Месопреработване”** на база разпределението им по основни професионално-квалификационни групи показва следните особености /фигура 6/:

При сектор „Месопреработване” най-високо е равнището на заетост в Южен централен район, следван от Югозападния район за разлика от регионалната професионално-квалификационна структура в останалите приоритетни сектори, където най-съществен е броят на заетите лица във всички или повечето групи в Югозападния район. Поради по-сериозният спад в броя на заетите в първия район и едновременното по-ограничено намаление във втория район, в края на периода разликата между тях става незначителна.

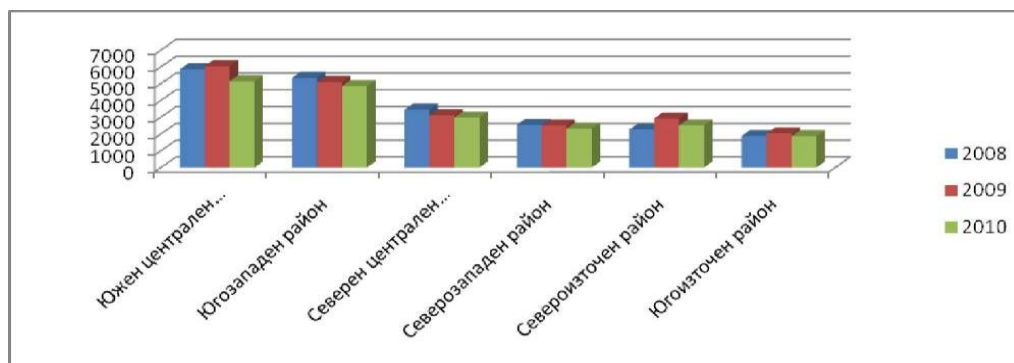
Следващият като равнище на броя на заетите лица в сектор „Месопреработване“ е Северен централен район. И при него, аналогично на Югозападния район, се наблюдава по-ограничен спад в равнището на заетост през наблюдавания период.

Специфичен факт в регионалната структура е позицията на района с най-нисък общ брой заети лица – Северозападния в подреждането на районите по брой заети в сектор „Месопреработване“, което свидетелства за по-високата степен на развитие на икономическите дейности от сектора в него. При това в сравнение с предишните райони, изменението в равнището на заетост през периода е почти незначително.

Петата позиция на Североизточния район по брой заети лица в сектора в началото на периода вследствие положителното изменение в равнището на заетост, по-силно изразено през 2009 г. е причина за изпреварващата му позиция спрямо Северозападния район в края на периода.

Последна позиция в подреждането на районите по равнище на заетост в сектора заема Югоизточния район, но при него, за разликата от останалите /с изключение на Североизточния/ тенденцията на изменение в броя на заетите лица е в посока на нарастване.

Фиг. 6 ЗАЕТИ ЛИЦА В СЕКТОР „МЕСОПРЕРАБОТВАНЕ“, ПО РЕГИОНИ



Източник: НОИ

Разпределението на заетите лица в сектор „Месопреработване“ по основни професионално-квалификационни групи в отделните райони на страната през периода 2008-2010 г. се отличава със следните особености /фигура 7/:

Най-голям брой заети лица в професионално-квалификационните групи от НКПД с най-високо равнище на заетост - „Професии, неизискващи специализирана квалификация“, „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии“ и „Оператори на машини и съоръжения и работници по монтажа“ в началото на периода има в Южен централен район. За всички тези категории втората позиция се заема от Югозападния. При втората група вследствие тенденциите на изменение през периода, в края позициите на двата района се разменят.

При категорията „Професии, неизискващи специализирана квалификация“ трето място по брой заети лица с голяма разлика от предишните позиции заема Северен централен район, а останалите места се заемат от Североизточен, Северозападен и Югоизточен райони.

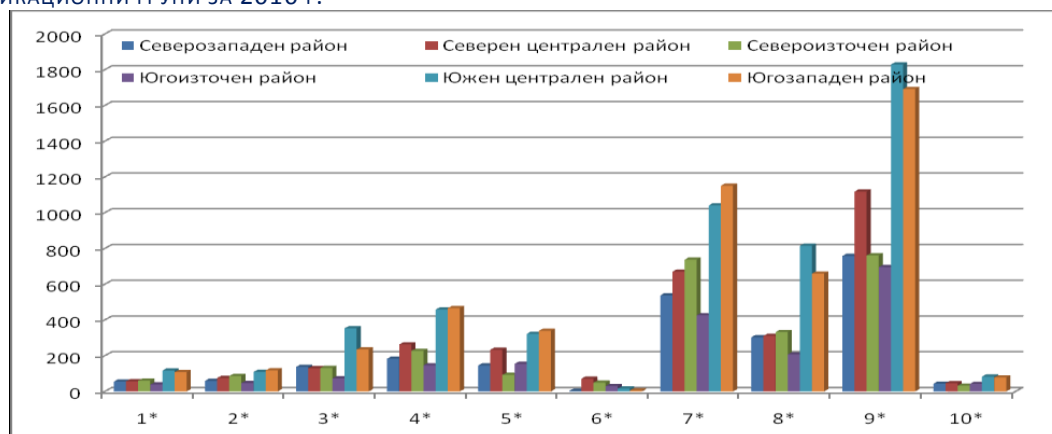
Третата позиция по брой заети лица сред районите при категорията „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии” се променя - в началото на периода тя се заема от Северен централен район, а вследствие на тенденциите на изменение в края изпреварващо е мястото на Североизточния район. Подреждането на останалите два района – Северозападен и Югоизточен се запазва през периода.

При категорията „Оператори на машини и съоръжения и работници по монтажа” подреждането на районите по брой заети лица се променя през периода 2008-2010г. Докато в началото позициите са Северозападен, Северен централен, Североизточен, Югоизточен, вследствие на тенденциите на изменение в отделните райони, Североизточния и Северния централен райони като равнище изпреварват нивото на Северозападния, а Югоизточния запазва последната позиция.

По отношение на останалите категории - „Президент, законодатели, висши служители и ръководители”, „Аналитични специалисти”, „Техници и други приложни специалисти”, „Административен персонал” и „Персонал, зает с услуги за населението, охрана и търговия” водеща позиция в началото на периода заема Югозападен район, следван от Южен централен район. Изменението в броя на заетите от тези категории през периода води до промяна в подреждането, при което при първата и третата категория подреждането се променя - Южен централен район изпреварва Югозападния, докато при останалите категории водещата позиция на Югозападния район, следван от Южен централен се запазва. Третата позиция заема Северен централен район. С изключение на „Административен персонал”, където Северозападен район заема четвъртата позиция, при останалите категории мястото се заема от Североизточен район. Последното място при всички категории се заема от Югоизточен район, като изключение е категорията „Персонал, зает с услуги за населението, охрана и търговия”, в която позициите със Североизточния район са разменени.

Изменения в регионалното разпределение на заетите лица в сектор „Месопреработване” по райони на страната през периода 2008-2010 г. има в повечето квалификационни групи, което вече бе посочено в анализа на състоянието по категории. Посочените тенденции намират отражение в промяната на подреждането на районите на база брой осигурени лица в отделните квалификационни групи в края на наблюдавания период в сравнение с началото.

Фиг. 7 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА В СЕКТОР „МЕСОПРЕРАБОТВАНЕ” ПО РЕГИОНИ НА СТРАНАТА И КВАЛИФИКАЦИОННИ ГРУПИ ЗА 2010 Г.



Легенда: 1* Президент, законодатели, висши служители и ръководители. 2* Аналитични специалисти. 3* Техници и други приложни специалисти. 4* Административен персонал. 5* Персонал, зает с услуги за населението, охрана и търговия. 6*

Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство. 7* Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии. 8* Оператори на машини и съоръжения и работници по монтажи на изделия. 9* Професии, неизискващи специализирана квалификация. 10* Без професионална група.

Източник: НОИ

Анализът на **регионалната структура на заетите лица в сектор „Месопреработване”** на база разпределението им по основни професионално-квалификационни групи в дефинираните като приоритетни за целите на анализа области през периода 2008-2010 г. показва следните особености /фигура 8/:

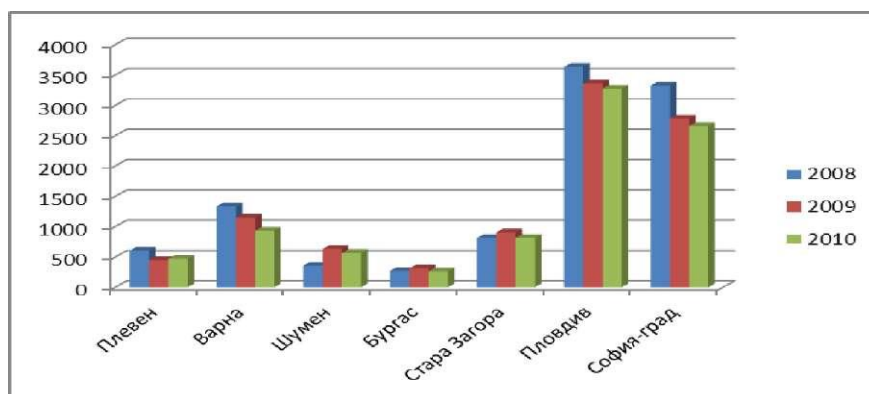
За разлика от останалите сектори, в които най-голям е броят на заетите лица от всички професионално-квалификационни групи в област София-град, в сектор „Месопреработване” равнището на заетост е най-високо в област Пловдив, което свидетелства за сериозно развитие на икономическите дейности в района. Въпреки тенденцията на ежегодно намаление на броя на заетите в областта, по-силно изразена в началото на периода, темповете на изменение са несъществени, което води до запазване на водещата позиция на областта и в края на периода.

Трета по брой на заетите лица в сектор „Месопреработване” е област Варна, в която през периода се наблюдава равномерно ежегодно намаление на броя на заетите.

Изпреварващата позиция на област Стара Загора спрямо област Бургас на база заетите в сектора спрямо общия брой заети лица се засилва и от положителното изменение и нарастването на броя на заетите в сектора лица. Това е причина и за намаляване на разликата с област Варна в края на периода.

Област Бургас изостава като равнище на заетите в сектор „Месопреработване” и остава на последна позиция в сравнение с останалите приоритетни области, въпреки известното нарастване на броя на заетите през 2009 г. Като сектор, чието развитие в определена степен съдейства за развитието на туризма, изоставането му като равнище на заетост може да окаже негативно влияние върху развитието на туризма като стратегическо направление на българската икономика.

Фиг. 8 Заети лица в сектор „Месопреработване” по приоритетни области, 2008-2010 г.



Източник: НОИ

Изменението на броя на заетите лица в сектор „Месопреработване” по категории в дефинираните приоритетни области се характеризира със следните тенденции /фигура 9/:

Налице е най-голям брой на заетите лица от професионално-квалификационните групи „Техници и други приложни специалисти”, „Административен персонал”, „Оператори на машини и съоръжения и работници по монтажа” и „Професии, неизискващи специализирана квалификация” в сектора в област Пловдив, като следващата позиция се заема от София-град. Разликата между двете области е съществена при всички категории с изключение на „Административен персонал”. Във всички изброени категории, с изключение на групата „Професии, неизискващи специализирана квалификация” /където третата позиция се заема от област Стара Загора/, подреждането на областите според броя заети лица е Варна, Стара Загора и Бургас.

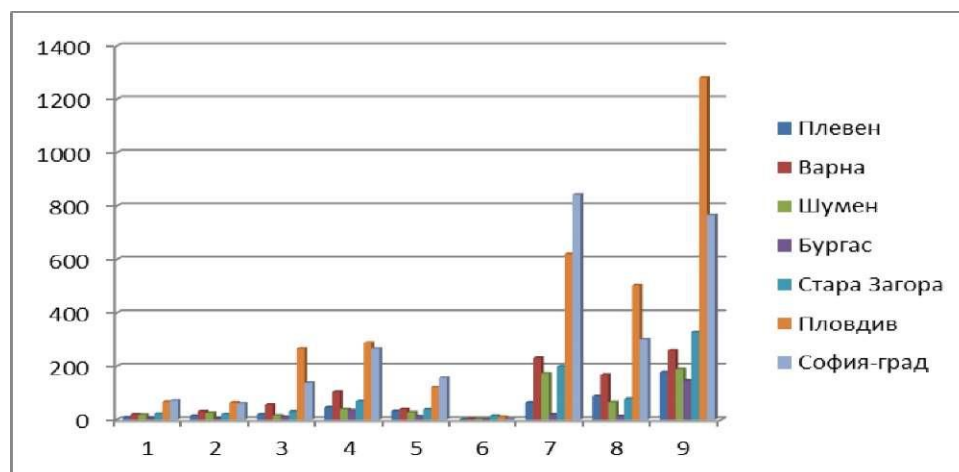
При категорията „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии” най-високо е равнището на заетост в област София-град, като въпреки известното намаление на броя на заетите в област Пловдив през периода, районът запазва втората позиция, следван от областите Варна, Стара Загора и Бургас.

Аналогично на предходната категория е подреждането на областите по брой заети лица и при групите „Президент, законодатели, висши служители и ръководители”, „Аналитични специалисти” и „Персонал, зает с услуги за населението, охрана и търговия” – София-град, Пловдив, Варна, Стара Загора и Бургас.

През разглеждания тригодишен период изменение в броя на заетите лица в сектор „Месопреработка” по области има в категориите „Техници и други приложни специалисти”, „Административен персонал”, „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии” и „Професии, неизискващи специализирана квалификация”. При групата „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии” се увеличава броят на заетите в област София – град и Стара Загора и едновременно с това намалява в област Пловдив.

При последната категория се наблюдават две тенденции – на намаление на броя на заетите в областите София град и Варна и паралелно с това на увеличение на равнището на заетост в областите Пловдив и Стара Загора, в резултат на което в края на периода Стара Загора има изпреварваща позиция спрямо област Варна.

Фиг. 9 Разпределение на заетите лица в сектор „Месопреработване” по приоритетни области и квалификационни групи, 2010 Г.



Легенда: 1* Президент, законодатели, висши служители и ръководители. 2* Аналитични специалисти. 3* Техници и други приложни специалисти. 4* Административен персонал. 5* Персонал, зает с услуги за населението, охрана и търговия. 6* Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство. 7* Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии. 8* Оператори на машини и съоръжения и работници по монтажи на изделия. 9* Професии, неизискващи специализирана квалификация.

Източник: НОИ

За целите на настоящия анализ, **АМБ изготви анкета на тема „Умения и квалификация на заетите в сектор „Месопреработване“** - структура на заетите, образователно ниво, степен на квалификация, възраст и пол, нови професии и работни места, инвестиции и човешки ресурси”. Съдържанието на анкетата е представено в Приложение № 9. Анкетата беше изпратена на фирмите-членове на АМБ, занимаващи се с месодобив и месопреработка /100 фирми/. Отговор се получи от 20 фирми, което представлява 20% от месопреработвателните фирми, членуващи в асоциацията. Извадката е достатъчно представителна, за да се извърши анализ на състоянието в сектора, развитието на дейността на фирмите, състоянието на заетите в сектора и развитието на иновациите. От анкетата е видно следното:

50% от респондентите са средни фирми, с персонал между 50 и 250 човека, 40% са малки - от 11 до 50 заети и 10% са големи, с персонал над 250 човека.

55% от респондентите са отговорили, че спрямо предишната година имат намаление на персонала, като 35% са намалили персонала си с до 5%, 10% - с 5 до 10% и останалите 10% са намалили персонала си от 10 до 50%. 25% от респондентите обаче са увеличили персонала си в рамките на 5%, а 10% от тях отговарят че няма промяна.

В кланиците преобладават заетите мъже, в месопреработвателните - слаб превес имат жените. В сектора средно обаче според анкетите броят на заетите мъже е с 5,8% повече в сравнение с този на жените.

Общо заетите в тези предприятия са 2741 души - 47,6% са жени и 52,4% са мъже. 65% от респондентите отговарят, че заетия персонал на възраст от 41 до 50 години съставлява 25% от заетите във фирмата. 55% от респондентите отговарят, че заетият персонал на възраст от 31 до 40 години е до 50% от заетите във фирмата. 50% от респондентите отговарят, че заетите във фирмата на възраст от 21 до 30 години са до 25% от назначените. Само в 6 от фирмите, или в 30% от всички респонденти има заети лица до 20 годишна възраст и те представляват до 5% от заетите. Съответно в 35% от фирмите назначените над 51-годишна възраст представляват до 25% от заетите.

50% от фирмите отговарят, че през последните 3 години само до 5% от общите инвестиции на фирмата отиват за инвестиции в човешки ресурси, 25% влагат от 5 до 10%, а само 5% - от 10 до 20%. Една част от фирмите не са отговорили на този въпрос.

По данни на БАБХ от м. май 2012 г. работещите предприятия от сектор „Месопреработване“ по КИД-2008 код - 1011, 1012, 1013 са 441 бр. Временно са преустановили дейност 38 бр., в т.ч по код - 1013 /Производство на месни продукти, без готови ястия/ - 17 бр., по код - 1012 /Производство и преработка на месо от домашни птици/ – 11 бр., по код – 1011 /Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици/ – 10 бр.

Най-много предприятия има съсредоточени в Южен централен регион и отново в гр. Пловдив. /Приложение № 10/.

По данни на НОИ към 12.2011 г. за сектор „Месопреработване“ по КИД 2008 за код-1011, 1012, 1013 броят на заетите лица през 2011 г. е 17 928, в сравнение с броя наети лица през 2010 г., който е 18 561, т.е намалява с 3,5%. Предприятията в сектор „Месопреработване“ са 446 бр., в т.ч. разпределението по код на КИД-2008 е:

- Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици /код 1011/ - през 2011 г. броят на фирмите в сравнение с 2010 г. се е увеличил от 136 на 157, т.е с 13 %;
- Производство и преработка на месо, от домашни птици /код 1012/ – през 2012 г. броят на фирмите в сравнение с 2010 г. се е увеличили от 80 на 97, т.е с 18%;
- Производство и преработка на месни продукти, без готови ястия /код 1013/ – през 2011 г. броят на фирмите в сравнение с 2010 г. е намалял от 207 на 197, т.е с 5%.
- Средният осигурителен доход през 2010 г. е 437,57 лв. и в сравнение с 2011 г. се е увеличил с 3% на 450,99 лв.

Основни изводи от анализа на образователната и професионално-квалификационна структура на заетите лица

1. По отношение на образователната структура на заетите лица:

- Образователната структура на работната сила в България може да се определи като относително добра, поради ясно изразена тенденция за намаление на броя на лицата с по-ниска степен на завършено образование (основно, начално и по-ниско) и ежегодно нарастване на броя на лицата със завършено средно и висше образование;
- До голяма степен тези процеси се дължат на приоритетното освобождаване на лица с по-ниско образование в условия на криза и задържането на по-висококвалифицирания персонал, а не толкова на целенасочена промяна на образователната структура, свързана и с подобряване на технологичното равнище на производство;
- Общоевропейската тенденция на намаление на дела на заетите лица с най-ниско образователно равнище (от 25,8 % през 2005 г. до 20,4% за 2010 г.) е характерна и за България при намаление на дела им от 17,9% през 2005 г. до 11,4% през 2010 г. По отношение на дела на заетите лица със завършено средно образование през периода 2005–2010 г. общоевропейската тенденция на постепенно повишаване до 2010 г. (49,9%), в България също се потвърждава (61,4%) с изключение на 2009 г. По отношение на дела на заетите лица със завършено висше образование през периода 2005 – 2010 г. тенденцията, валидна за страните-членки на ЕС на повишение на дела им - от 25,2% през 2005 г. до 29,5% през 2010 г., е валидна и за България (от 25,6% през 2005 г. до 27,3% през 2010 г.);
- Структурата на заетите лица по степени на завършено образование в България следва динамиката на структурата на работната сила при намаляване на дела на заетите лица с основно, начално и по-ниско образование и повишаване дела на лицата със средно и по-високо образование;
- Постепенно нарастват учащите в предучилищно образование (от 14,7% за учебната 2005/2006 г. до 17,01% за учебната 2010/2011 г.), което се съчетава с относително намаляване на дела на учащите в начално и прогимназиално образование. Негативната тенденция в развитието на тази базова образователна степен рефлектира във влошаване на състоянието на следващите образователни степени;

- Намалява относителният дял на учащите в средно и професионално образование за разглеждания период (от 26,5% за учебната 2005/2006 г. до 23,5% за учебната 2010/2011 г.). Към текущия момент, обаче, заетите със средно образование доминират в образователната структура на заетите лица, което показва, че в бъдеще техният дял би могъл да намалее не само като следствие от преструктуриране на заетостта в резултат на икономическата криза, но и като дял от работната сила;

- Въпреки нарастването на броя и относителния дял на младежите, които след завършване на средното си образование продължават обучението си в системата на висшето образование (от 15,4% през учебната 2005/2006 г. до 19,6% през учебната 2010/2011 г.), все още равнището за България на този показател нарежда страната ни на едно от последните места в сравнение с другите европейски държави;

- Независимо че за периода 2005-2010 г. делът на учащите в образование и обучение нараства (средно 1,3% при средно 9,4% за ЕС-27), все още относителният дял на населението на възраст от 20 до 64 години, учаща в образование и обучение, остава на твърде ниско равнище. Това показва ограничен обхват и слабо развитие на различните образователни и професионални структури за допълнително обучение и квалификация, както и ниска степен на участие на заетите във форми за повишаване на образователното и професионално равнище.

2. По отношение на професионално-квалификационната структура на заетите лица основните изводи от анализа се състоят в следното:

- Наблюдава се задържане и дори разширяване на заетостта сред най-високо квалифицираните категории служители в условия на икономическа криза;

- Регистрира се висок прираст на заетите в професионална категория 1. „Президент, законодатели, висши служители и ръководители“;

- Много по-значително е относителното намаляване на заетостта в големите градове и области, отколкото в по-малките населени места, което рефлектира и в по-сериозни изменения в квалификационната им структура;

- Сериозно изоставане по квалификационен потенциал и влошена квалификационна структура се отчита в области Варна и Бургас, които са водещи за развитието на туризма в страната.

3. Тенденциите в изменението на осигурените лица по основни квалификационни групи професии съгласно НКПД като абсолютен брой са разнопосочни и се отличават с определена специфика. Като резултат от различната степен на въздействие на кризата върху отделните отрасли и сектори на икономиката, се променя както общата заетост на осигурените лица в тези аспекти, така и професионално-квалификационната им структура като разпределение по основни квалификационни групи професии;

- Едновременното проявление на разнопосочните тенденции по отношение на групите с най-висока и най-ниска квалификация може да бъде оценено като посока на подобряване на професионално-квалификационната структура на заетите лица, което кризата катализира в резултат на промените в икономиката и пазара на труда в страната;

- Единствената квалификационна група, която през периода 2008-2010г. нараства – и като брой на осигурените лица и като относителен дял, е група 1 – президент, законодатели, висши

служители и ръководители. Посоченото изменение е много по-силно изразено (и като брой, и като процент) през 2009 г., отколкото през 2010 г.;

- Най-силно е изразена тенденцията на намаление на осигурените лица и като брой, и като относителен дял в квалификационна група 7 – квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии. Спадът е много по-силно изразен през 2009 г., отколкото през 2010 г.;

- По отношение на работещите по трудов договор намаление на абсолютния брой се наблюдава при всички групи и то през всички години от периода. Разлика има само в темповете на спад на броя на лицата през отделните години;

- Тенденциите в изменението на относителния дял на работещите по трудов договор лица по основни квалификационни групи показват положителна промяна в две насоки: от една страна, нараства относителният дял на работещите от групите с най-високо равнище на образователна и професионална подготовка и квалификация – „Ръководни служители“ и „Аналитични специалисти“; от друга страна, намалява процентът на работещите в групата с най-ниско ниво на квалификация – „Нискоквалифицирани работници“.

Като негативна посока на изменение на професионално-квалификационната структура на заетите лица може да бъде определена тенденцията за нарастване на относителния дял на групата „Персонал, зает с услуги за населението, охрана и търговия“, запазване на високия процент на групата „Помощен персонал“, както и намалението на дела на групата на „Квалифицираните производствени работници“.

Въпреки известни положителни изменения – едновременното нарастване на броя и относителния дял на групите с по-висока квалификация – група 1 и група 2 и намаление на броя и относителния дял на групите с най-ниска квалификация – група 9 и група 0, професионално-квалификационната структура на заетите лица може да бъде оценена като неефективна и силно деформирана със запазване на висок процент на групите с по-ниска квалификация.

От определените като пилотни сектори най-добра е професионално-квалификационната структура на база разпределението им по основни квалификационни групи в сектор „Електроника“, следван от секторите „Електротехника“, „Машиностроене“, „Метали“, „Мебели“, „Месопреработване“ и „Туризъм“.

Запазва се регионалната структура като брой осигурени лица по статистически райони – силно изразена концентрация в Югозападния район, сравнително по-висока заетост в Южния централен и Югоизточния район и продължаваща тенденция на намаляване на заетите в Североизточния, Северния централен и особено в Северозападния район.

Налице е намаление на броя на осигурените лица във всички райони на страната, като темпът на изменение е различен в отделните райони и по отделните години от периода. Наблюдава се тенденция на ежегодно намаление на броя на осигурените лица във всички статистически райони на страната, с изключение на Югозападния район, в който през 2009 г.-2010 г. се отбелязва известно нарастване на показателя.

Темповете на изменение на абсолютния брой на заетите лица по статистически райони и по години от разглеждания период са различни. Негативните тенденции са по-ясно изразени в районите от Северна България. Най-значително е намалението на показателя в Северозападния район, като това е валидно за целия период. Сериозен, и при това нарастващ спад в броя на осигурените лица през всички години се наблюдава и в Североизточния район.

Намаление в стойността на показателя, но в посока на неговото ограничаване има и в Северен централен район. /Приложение № 11/

Основните тенденции на пазара на труда през 2011 г. в сектор „Месопреработване“ са:

- Слаб растеж;
- Освобождаване на служители;
- Понижено търсене и наемане на персонал, по-често търсене на хора на временна заетост, намаляване на нови инвестиции;
- По-предпазливо разкриване на нови работни места и намаляване на търсенето и наемането на нови хора;
- Намаляване на заплатите, с цел да се избегне освобождаване на служителите;
- Същевременно съсредоточаване на компаниите върху задържане на най-ефективните служители;
- Оптимизиране на разходите, изнасяне на някои дейности извън предприятието, ако разходите за това са по-ниски;
- Намалява търсенето на нови служители и броя на персонала.

2.2.3. РИСКОВИ ФАКТОРИ

Рискови фактори на работната среда

Професионални рискови фактори са тези фактори на организацията на труда или на условията на неговото изпълнение, които могат да предизвикат намаление на работоспособността или други отрицателни последствия на здравето. Те се явяват професионални вредности и могат да доведат до професионални заболявания. Такива са:

- Фактори на трудовия процес;

- Режим на труд и почивка - да е съобразен с кривата на работоспособността, да са определени: общо време и регламентирани почивки, тяхното място, брой, продължителност, ред на ползването;

- Ергономични фактори (засягат оборудването);

- Фактори на работната среда:

- микроклимат (температура, влажност, скорост на въздуха)
- осветление
- лъчения (йонизиращи и нейонизиращи)
- механични колебания (вибрации, шум, IR,UV)
- до 80dB - може да се работи без предпазни средства
- до 85 dB - антифони
- над 87 dB - не може да се работи
- физикохимични (прахове)
- химични (токсични)
- биологични

Съвременни форми на труд и хигиенната им оценка - оценява се монотоност, умора, стрес

Форми на труд:

- физически с мускулна активност;
- полумеханизиран и механизирани;
- полуавтоматично и автоматично производство;
- конвейерен;
- дистанционно управление и управление;
- интелектуален - операторски, управленски, творчески, преподавател и медицински работник, учащи и студенти.

Значение на подобрението. Ефекти:

- Социален - самочувствие, удовлетвореност, време за възстановяване;
- Икономически - производителност, качество, технически цикъл, загуби от брак, текучество на кадри, компенсация за работа;
- Здравен – работоспособност и професионална заболяемост.

Фактори, които биха могли да повлияят върху увеличаване на производителността на труда

Производителността на една организация може да се определи като ефективно и ефикасно използване на нейните ресурси на възможно най-ниска цена. Трудът, като ресурс играе важна роля и дори се счита, че е определящ за повишаване на производителността на всяка организация. Това означава, че повишаването на производителността на предприятието е в пряка зависимост от ефективността на използвания човешки труд при осъществяването на дейността, т.е. от производителността на труда.

Логично е всеки ръководител да се стреми към повишаване на производителността на труда, защото така ще постигне по-добри икономически и финансови показатели на организацията чрез:

- увеличаване обема на произвежданата продукция;
- намаляване на себестойността на произвеждания продукт;
- повишаване рентабилността на производството.

Факторите, които влияят върху производителността на труда са:

1. Стил на управление - основен фактор за постигане на по-висока производителност на труда. Умението да водиш хората към постигането на целите на организацията е едно от най-ценните качества на съвременния лидер. Лидерът знае как да мотивира и ангажира хората с изпълнението на задачите. По този начин той влияе върху отношението на хората към работата. Когато служителите са вътрешно удовлетворени от работата, която вършат те имат положително отношение към работата и работно място и са лоялни към работодателя си. Тогава самите те започват да се стремят да повишат своята производителност, което води до повишаване на общата производителност на организацията.

2. Инвестиции в иновации – инвестициите повишават производителността на труда, когато предприятията инвестират в нови и/или по-добри машини, оборудване, структури, които дават възможност на персонала да произвежда повече. Инвестициите изискват много средства и

всяка организация определя в зависимост от наличните финансови ресурси към какво да ги насочи.

3. Обучения – наличието на опитни и квалифицирани служители е мечтан вариант за всеки ръководител, но в практиката за съжаление трудно постижим. Обучението на хората в организацията е неизбежен спътник в процеса на постигане на по-висока производителност на труда. Персоналът трябва да притежава адекватни за дейността познания, които непрекъснато да развива. А това може да се получи чрез обучения и практика.

4. Ефективни процеси – повишаването на ефективността на процесите означава повече произведени единици при еднакви условия – суровини, ресурси, чрез подобряване организацията на работа, използването на нови технологии и оборудване, квалифицирани служители и др. Повишаването на ефективността на процесите може да се осъществи чрез анализ на отделните операции, откриване на слабите места и предприемане на мерки с цел повишаване на производителността.

Повишаването на производителността на труда би било ефективно при въздействие върху всички изброени фактори.

Ръстът на производителността на труда в ЕС драстично се забавя, като от 2,6% в периода 1970-1995 г. той пада до 1,6% годишно в периода 1995-2000 г. и до 0,8% годишно в периода 2000-2009 г. Има големи различия между държавите-членки на ЕС: в страните от ЕС-15 се наблюдава забавяне; в Централна и Източна Европа има известно ускорение; относително бързо расте производителността във Финландия, Швеция и Обединеното кралство. В същото време, САЩ значително изпреварва ЕС по производителност на труда. Например, в периода 2006-2008 г. Италия и Испания са с по 20% по-ниска производителност от тази на САЩ. Погледнато в перспектива, наложително е драстично увеличение на производителността на труда с цел компенсиране на намаляването на работната сила, поради застаряването на населението.

От анкета, която изготви АМБ за целите на анализа в периода на криза е видно следното:

55% от предприятията отбелязват, че имат намаление на оборота спрямо предходната година, като 30% имат намаление от 10 до 50%, 15% имат спад от 5 до 10% и 10% от фирмите отбелязват спад на оборота до 5%. 40% от фирмите имат нарастване на оборота спрямо предишната година, като 20% имат нарастване между 5 и 10%, 15% - до 5% и 5% - между 10 и 50%. 5% от предприятията са се въздържали от отговор.

Успехът на предприятието се дължи най-вече на технологичното равнище на производството – според 45% от респондентите и на иновациите в производствено-асортиментната структура – според 35%. С отговор по-скоро „да“ предприятията са класирали на първо място цялостният мениджмънт на организацията - 45% и финансовото състояние на фирмата - 45%, технологичното равнище на производство - 40% и пазарите и клиентите - 35%.

55% от предприятията са отговорили, че относителният дял на разходите, направени за НИРД е между 0 и 5%. Другите не могат да преценят.

Относителният дял на разходите за технологично обновяване на фирмата в балансовата стойност на материалните активи представлява от 10 до 50% за 35% от респондентите, до 5% за 25% от респондентите и между 5 и 10% за 25% от респондентите. Само за 5% от фирмите той съставлява от 50 до 100%.

Всички фирми имат въведен HACCP, 25% имат ISO 22000, 35% имат ISO 9001 и 5% - OHSAS 18001.

На въпроса „Какви иновации са направени във вашата фирма през последните 3 години?“ - 80% от фирмите са посочили, че това са нови продукти, 70% - въведена система за контрол на качеството и безопасни условия на труд, 60% са заложили на технологичното развитие и 55% - в нови пазари в страната. Най-малко е вложено в промени в квалификацията на персонала - само 35% от фирмите са инвестирали в този показател, а във фирмения мениджмънт и експортната реализация на продуктите - само 30%.

45% от предприятията отговарят, че относителният дял на приходите от иновации в общия обем на приходите на организацията е от до 5%, 20% смятат, че той е в границите от 5 до 10%. Само 5% смятат че това е от 10 до 50%.

За нововъведения, нови идеи и концепции най-голяма част от предприятията са използвали служителите в организацията - 70% от респондентите - и решенията на ръководителя - 60%. Най-малко са използвани външни експерти и консултанти - само 25% от фирмите.

Според отговорите на респондентите, в най-голяма степен за растежа на предприятието има значение развитието на нови продукти - 75% от фирмите, като 50% смятат, че растежът на фирмата се дължи на проявената инициативност и квалификация на персонала.

45% от предприятията отговарят, че в тяхната фирма има изградена работеща система за стимулиране заплащането на висококвалифицираните специалисти, 40% отговарят, че няма такава система и 10%, че не могат да преценят. 5% не са отговорили.

Според 70% от предприятията подобренията в производствено-асортиментната структура оказват най-голямо влияние върху успеха и развитието на иновациите в тяхната фирма, 65% от фирмите смятат, че подобренията в маркетинга (клиенти, пазари и пр.) са от съществено значение, също 65% смятат, че за това допринася повишаването на технологичното равнище. 60% от фирмите отговарят, че новите работни места в най-малка степен допринасят за иновативността на фирмата.

Най-голяма част от предприятията - 60% - смятат, че „стимулиране на креативността между служителите“ намира приложение в техния бизнес, на второ място, според 50% от фирмите, това е „подбора и назначаването на нови служители с креативно мислене“ и на трето място, според 40% от фирмите - с равен брой точки се подреждат два показателя - „обучения на ръководители и служители в креативност“ и „финансови възнаграждения на служителите за креативност“. Интересно е да се отбележи, че мнението на фирмите е поляризирано по последните два показателя - също толкова фирми считат, че те не намират приложение. По-голяма част от предприятията смятат също така, че не е необходимо създаването на отдел или екип, отговорен за иновациите.

2.2.4. НОВИ РАБОТНИ МЕСТА – ХАРАКТЕРИСТИКИ И КАЧЕСТВО

Приоритет за всяко предприятие от месопереработвателния бранш е да разкрива нови работни места. За съжаление, към декември 2011 г. по данни на НОИ има спад на заетостта в сектора с 3,5%. Анализът на резултатите от анкетата на АМБ показва, че за изминалата 2011 г. не се открити нови работни места. Икономическата криза в световен мащаб оказва влияние и върху развитието на бранша. Независимо от трудната ситуация, фирмите кандидатстват по

различни програми, които дават възможност за инвестиции в иновативни технологии, свързани с ново технологично оборудване. Това дава възможност, от една страна, да се повиши конкурентоспособността на българските предприятия на европейския пазар и от друга, да се разкриват нови работни места, с добре квалифицирани специалисти. За сравнение през изминалата 2011 г. по мярка 123 в сектор „Месопреработване“ са подадени общо 62 заявления за подпомагане, от които са одобрени 37.

Друга възможност за разкриване на нови работни места в сектора е производството на храни с традиционно специфичен характер /ХТСХ/, за което новосъздаденото сдружение „Традиционни сурово-сушени месни продукти“ /СТССМП/ кандидатства в Европейската комисия.

Новите работни места в месопреработвателния бранш ще следват и политиките на Европейския съюз, които са заложили в Стратегия „Европа 2020“, „Съюз за иновации“, „Младешта в движение“, Приоритет в развитие на научната и развойна дейност и т.н.

Подобряване на качеството на труда и на условията на труд

Високото качество на труда се съпътства неотменно от активно участие на пазара на труда. Това е така, понеже работната среда играе ключова роля за повишаване на потенциала на работната ръка и представлява водещ фактор за конкурентоспособността. За да бъдат иновативни и да постигат бързо и ефективно резултати, предприятията в ЕС имат нужда за своето оцеляване и развитие от мотивирана работна ръка, развиваща се във висококачествена работна среда, в която са налице безопасни и здравословни условия на труд.

Поради кризата по-голям брой работни места бяха изложени на натиска на конкуренцията и на влошаване на условията на труд. Често новите форми на труд и по-големият брой преминавания на друго работно място не се придружават от подходящи условия на труд, което увеличава психологическите разстройства и стреса. Това има социална и икономическа цена и може да подкопае европейската конкурентоспособност: опасната и нездравословна работна среда води до повече искания за обезщетения поради нетрудоспособност и до по-ранно оттегляне от активния живот.

Подобряването на качеството на работните места ще изисква интегриран политически отговор на равнището на ЕС, както и действия от страна на държавите - членки. Съюзът разполага с установени законодателни достижения на своето право като допълнение към действията на държавите - членки за подобряване на условията на труд и живот, гарантиране на минимални стандарти в рамките на ЕС относно условията на труд, здравето и безопасността на работното място, правата на работниците за получаване на информация, провеждане на консултации и участие, равенството между половете и недопускането на дискриминация, които са в основата на една по-лоялна конкуренция, високите нива на производителност и създаването на качествени работни места.

Въпреки това достиженията на правото на ЕС трябва да бъдат адаптирани, за да се изясни прилагането или тълкуването на правилата и те да станат по-лесни за разбиране и прилагане от страна на гражданите и бизнеса, за да се отговори на появата на нови рискове за човешкото здраве и безопасност на работното място, а така също за намаляване на бюрокрацията. Най-общо законодателните достижения на правото на ЕС трябва да бъдат в крак с новите форми на

труд и новите технологии, така че по-скоро да помагат, отколкото да пречат на приспособяването към работното място.

Законодателството на равнището на ЕС не винаги е достатъчно. Инструментите с незадължителен характер като сравнителният анализ, координирането на политиките, обменът на добри практики, сравняването спрямо целеви показатели, насоките за прилагане, рамките за действие, кодексите за поведение и препоръките могат да помогнат значително за постигането на консенсус и създаването на подходящите стимули за действия на национално равнище и на равнището на дружествата. Поради това следва да се предприемат и други инициативи, за да се подкрепи създаването на „по-интелигентна“ правна уредба, за утвърждаване на дългосрочен стратегически подход за подобряване на начина, по който националните органи и социалните партньори прилагат законодателството на национално равнище, и за преразглеждане на концепцията и показателите относно качеството на труда.

През 2012 г. Европейската комисия ще направи преглед на ефективността на законодателството на ЕС в областта на информирането на работниците и извършването на консултации с тях, както и на директивите на ЕС за работа на непълнен работен ден и за срочните договори и тяхното отражение върху участието на жените в заетостта и равното заплащане, работата със социалните партньори и зачитането на независимостта на социалния диалог.

Цялостен преглед на законодателството по отношение на здравето и безопасността в партньорство с държавите - членки и европейските социални партньори в рамките на Консултативния комитет за безопасност и здраве на работното място ще бъде направен от ЕК до 2014 г.

Подпомагане създаването на работни места

Икономическата криза оказва драматично въздействие върху създаването на работни места. В политиките, насочени към насърчаване на създаването на работни места, трябва да се взема предвид важният принос на малките и средни предприятия (МСП) за голяма част от икономическата и професионалната дейност в Европа. Над 99% от предприятията в ЕС са малки и средни предприятия, които осигуряват две трети от всички работни места в частния сектор, а това оказва колко важно е да бъде отдадено дължимото внимание на потребностите на МСП при изготвянето на законодателство в областта на заетостта. Все още много малка част от нашите иновативни МСП се превръщат в по-големи дружества с по-голям брой служители. Значителният недостиг на умения в областта на иновациите и на компютърните технологии не дава възможност на МСП да възприемат иновативни интелигентни бизнес модели и нови технологии. Необходимо е възстановяване на създаването на работни места, за да се гарантира, че всички, които искат да се трудят, могат да получат работа.

Икономическият растеж остава основният фактор за създаване на работни места. Една от водещите инициативи на стратегията „Европа 2020“ е програмата „Съюз за иновации“, която предвижда важен пакет от действия за нов стратегически подход към иновациите и конкурентоспособна промишлена база; те следва да допринесат за засилване на икономическия растеж, като знанието и дейностите, осигуряващи висока добавена стойност, служат като негови опорни точки, и да спомогнат за определяне на възможностите за инвестиции и създаване на работни места. В инициативата „За Акт за единния пазар“ също се

представя пакет от предложения за възползване от пълния потенциал на единния пазар и за увеличаване на растежа и заетостта. По същия начин във водещата инициатива „Младежта в движение“ вече е очертана конкретна рамка относно заетостта сред младите хора. Извън тези инициативи обаче трябва също да се създадат благоприятни условия за създаването на повече нови работни места. Европейската комисия ще предложи начини за улесняване на създаването на нови работни места в предприятията, използващи висококвалифициран персонал и бизнес модели с интензивна научноизследователска и развойна дейност. Тя ще направи преглед и на насочените към работодателите стимули за наемане на трайно безработни и други работници, които са напуснали пазара на труда. В допълнение към усилията на държавите - членки Европейската комисия ще обърне специално внимание и на предприемачеството и самостоятелната заетост като основно средство за увеличаване на равнището на заетост. Всички инициативи ще бъдат съобразени с принципа „Мисли първо за малките предприятия!“, така че да се вземат предвид специфичните характеристики на МСП.

Укрепване на рамковите условия за създаване на работни места

Направените от Европейската комисия оценки показват, че намаление с 25% на административната тежест в дългосрочен план може да доведе до увеличаване на БВП с 1,4%. С цел съчетаване на икономическия растеж със създаването на работни места, следва да бъдат премахнати административните пречки за създаване на предприятия и наемане на работна ръка. Това е от особено значение в предприятията, осъществяващи дейност в бързопроменящи се отрасли и използващи модели с интензивна научноизследователска и развойна дейност, при които търсенето на висококвалифициран персонал може да бъде значително. Действително постигането на целта за изразходване на 3% от БВП на ЕС за научноизследователска и развойна дейност до 2020 г. може да доведе до създаването на 3,7 милиона работни места до 2020 г. В това отношение трябва да се правят повече инвестиции за увеличаване на броя на дипломираните лица в сферата на науките, технологиите, инженерството и математиката (НТИМ), така че да се създадат подходящи условия за внедряването на главни базови технологии, които са от основно значение за стратегиите на секторите на промишлеността и услугите в областта на научноизследователската и развойна дейност и иновациите.

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

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

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

Програма за нови умения и работни места: европейският принос за постигане на пълна заетост

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

Изминаването на пътя, който ги дели от постигането на тази цел, няма да е лесна задача. Кризата понижи равнището на заетост до 69%, а нивото на безработицата достигна 10%; ако се предположи, че пазарът на труда се стабилизира в периода 2010—2011 г., за да се постигне до 2020 г. 75-процентно равнище на заетост, ще се имаме нужда от среден годишен ръст на заетостта малко повече от 1% годишно. Поради спада в раждаемостта, населението на ЕС в трудоспособна възраст (15—64 години) ще започне да намалява още през 2012 г., дори и имиграционният поток да се запази. Наличието на квалифицирана работна ръка е основна предпоставка за развитието на конкурентоспособна, устойчива и иновативна икономика в съответствие с целите, заложи в стратегията „Европа 2020“. Във време на бюджетни ограничения и невиджан досега глобален конкурентен натиск, на политиките на ЕС в областта на заетостта и уменията, които подпомагат прехода към екологична, „интелигентна“ и иновативна икономика, трябва да се отдава приоритетно значение.

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

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

Финансови инструменти на ЕС за целите на инициативата за нови умения и работни места

Предвид настоящите фискални ограничения, свързани с националните бюджети, държавите - членки и Европейската комисия трябва да насочат вниманието си върху по-

доброто използване на фондовете на ЕС. Политиката на сближаване вече допринася за развитието на нови умения и създаването на работни места, включително в разширяващата се сфера на екологичната икономика. Може обаче да се направи повече за пълното оползотворяване на потенциала на финансовите инструменти и нормативната уредба на ЕС, които осигуряват подкрепа на реформите в областта на заетостта, образованието и обучението: тук се включва на първо място Европейският социален фонд (ЕСФ), но също така и Европейският фонд за регионално развитие (ЕФРР), Европейският земеделски фонд за развитие на селските райони (ЕЗФРСР), програмата за обучение през целия живот и програмата „Прогрес“.

В съответствие с предложенията, изложени в прегледа на бюджета, въздействието на инструментите на политиката на сближаване, включително на ЕСФ, следва да бъде подобро, като вниманието се насочи към четири приоритета:

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

Въпреки че обстойният преглед на финансовите инструменти ще бъде част от обсъжданията, съпътстващи подготовката на следващата многогодишна финансова рамка, тези четири основни приоритета следва да служат като насоки за укрепване, още от настоящия момент, на приноса на фондовете и на бюджета на ЕС към Програмата за нови умения и работни места.

Ключовите действия и мерки са в следните области:

1. Съчетаване на гъвкавост и сигурност: програмите на ЕСФ могат да оказват подкрепа за изготвянето на по-добри политики, като например за активни мерки на пазара на труда и учене през целия живот, на инструменти и институции, включително на публичните служби по заетостта. Социалните партньори също могат да се ползват от подкрепа по линия на ЕСФ чрез партньорства за реформи в областта на заетостта.

Подкрепата от страна на ЕСФ за укрепване на административния капацитет може да допринесе за прилагане на интегрирани подходи за съчетаване на гъвкавост и сигурност. Седмата рамкова програма за научни изследвания технологично развитие и демонстрационни дейности може да допринесе за процес на вземане на решения, основаващ се на обективни данни.

2. Усъвършенстване на уменията и осигуряване на тяхното съответствие с потребностите: ЕСФ може да осигури подкрепа за прогнозиране и развитие на професионалните квалификации и компетентности и да подпомага реформите в системите на образованието и обучението за повишаване на тяхното съответствие с потребностите на пазара на труда. Може също да се финансира и обменът на опит и създаването на мрежи между висшето образование, сферата на научните изследвания и бизнес центровете, за да се отговори на нуждата от нови умения. Работните места, свързани с постигането на по-екологична икономика

и със сектора на здравните и социалните услуги, а така също и компетентностите в областта на информационните и комуникационни технологии с оглед на тяхното значение в съвременната икономика и общество, могат също да се възползват от засилената подкрепа по линия на ЕСФ и другите фондове на ЕС. Европейският фонд за регионално развитие подкрепя инвестиции в образователната инфраструктура. Освен това ЕСФ и останалите структурни фондове могат да си взаимодействат с други инструменти, като Европейския фонд за интеграция на граждани на трети страни, за да увеличат участието на емигранти в заетостта и за борба срещу дискриминацията, и програмата за учене през целия живот.

3. Качество на труда и на условията на труд: ЕСФ може да съфинансира изготвянето и разпространението на иновативни и по-производителни форми на организация на труда, включително осигуряването на по-добро здраве и безопасност на работното място. С цел премахване на различията в трудовата заетост на мъжете и жените ЕСФ може да подкрепя мерки за намиране на баланс между професионалния и личния живот, интегриране на принципа на равенството между половете в политиките, както и действия за преодоляване на сегрегацията по полов признак на пазара на труда.

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

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

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

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

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

Създаването на нови работни места за добре квалифицирани специалисти в месопереработвателния бранш е свързано с участието в различни програми за инвестиране в иновативните технологии и ново технологично оборудване. Друга възможност за разкриване на нови работни места в сектора е производството на храни с традиционно специфичен характер. Новите работни места в месопереработвателния бранш ще следват и политиките на Европейския съюз, които са заложили в Стратегия „Европа 2020“, „Съюз за иновации“, „Младешта в движение“, Приоритет в развитие на научната и развойна дейност и т.н.

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

Хората консумират все повече месо с всяка изминала година. Предвижда се световното производство на месо да се увеличи почти двойно в сравнение с равнищата от 1999-2001 г. и да достигне през 2050 г. около 465 млн. тона. Прогнозата за световното производство на месо през 2020 г. е за 340 млн. тона.

Очаква се световното производство на месо да се възстанови на равнището от преди кризата през 2013 г. В дългосрочен план износа на месо ще се увеличава със средногодишен темп от 2%, като по-значително ще нараства износа на свинско и птиче месо. Предвижда се общият износ на месо в света през 2020 г. да се увеличи с 22%, като износа на свинско месо ще нарасне с 31%, на птичето - с 26%, на говеждото месо - с 14% и на овчето месо - с 4%.

Един от най-важните фактори за състоянието на производството на месо в бъдеще ще бъде непрекъснатото повишаване на цените на нефта и повлияният от това натиск върху производствените разходи /енергия, торове, фуражи/. Прогнозите за развитие на световния пазар на месо за периода 2011-2020 г. са представени в Приложение № 13.

Перспективи за развитие на пазара на месо в ЕС

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

Измененията в селскостопанската политика за в бъдеще ще имат по-ограничен ефект върху производството на месо в страните от ЕС с изключение на по-осезаемото развитие на производството на говеждо месо вследствие премахването на системата на млечните квоти и увеличаване на броя на млечното стадо.

Водещият фактор за очакваното нарастване на производството на месо обаче ще бъде степента на нарастване на потреблението на свинско и птиче месо. Предвижда се общото потребление на месо на човек от населението в ЕС да възлезе на 85,4 кг през 2020 г., което е с 2% повече в сравнение с 2009 г. Потреблението на птиче месо ще нарасне значително повече - с 6%, а на свинско месо - с около 5%. През 2020 г. най-високо ще остане потреблението на свинско месо - 43,3 кг на човек от населението, следвано от птичето месо - 24,7 кг, говеждото месо - 15,4 кг и овчето месо - по-малко от 2 кг на човек от населението.

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

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

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

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

В Приложение № 14 е показана прогнозата за развитие на пазара на месо в ЕС за периода 2011-2020 г.

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

Други фактори, като например бъдещи промени в селскостопанската и търговската политика, както и резултатите на актуалното развитие на търговските преговори от кръга Доха и двустранните / регионални търговски дискусии, политиките в областта на възобновяемата енергия, на начина на извършване на технологичната промяна и бъдещите климатични условия, както и въпросите, свързани с ветеринарно-санитарните условия и променящите се потребителски предпочитания биха могли също така да имат сериозни последици за бъдещия модел на селскостопанските пазари на ЕС.

Европейската комисия стартира много важна водеща инициатива за активно използване на природните ресурси в рамките на стратегията „Европа 2020“. Комисията вярва, че подобряването на ефективността на използване на природните ресурси ще бъде ключа към осигуряване на икономически растеж и работни места за Европа. В допълнение то ще донесе

съществени икономически възможности, ще подобри производителността, ще намали разходите и ще подобри конкурентоспособността.

Най-важните средносрочни политически цели са:

- План за енергийна ефективност до 2020 г., който да установи мерките за постигане на енергийни спестявания в размер на 20% от енергийното потребление във всички икономически сектори и който да бъде последван от съответното законодателство, което да гарантира постигането на заложените цели;
- Предложения за реформиране на Общата селскостопанска политика, политиката по рибарството, кохезионната политика, енергийната инфраструктура и транс-европейските транспортни мрежи в контекста на следващата бюджетна рамка на ЕС с цел съобразяване на тези области с изискванията на ресурсно ефективна, нисковъглеродна икономика;

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

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

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

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

- Мерки за преодоляване на предизвикателствата на пазарите на храни и суровини, които включват оценка на критичните природни суровини и определят търговска политика за осигуряване на устойчиви доставки на суровини от световните пазари. Мерките ще насърчават добива, рециклирането, иновациите и заместването на суровини в ЕС.

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

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

- Политика за управление на водите, която има за приоритет мерки за пестене на вода и увеличаване на ефективността на използване на водите, за да се осигури наличност на вода в

достатъчни количества, с добро качество, която се използва устойчиво и се връща в околната среда с приемливо качество.

През май 2012 г. беше приета стратегическата визия на Европейската комисия за политиката на Европейския съюз за защита на потребителите за идните години. Изградена около четири главни цели, Европейската програма за потребителите е насочена към повишаване на доверието чрез по-голяма сигурност за потребителите, по-големи познания, по-активно правоприлагане и осигуряване на средства за правна защита, както и адаптиране на правата на потребителите и политиките в тази област към промените в обществото и в икономиката. Програмата също така представя редица ключови дейности, които трябва да бъдат осъществени до 2014 г.

Разходите на потребителите възлизат на 56% от brutния вътрешен продукт (БВП) на ЕС и това показва в колко голяма степен потребителите могат да стимулират европейската икономика. Само уверени потребители с реални права могат изцяло да използват потенциала на единния пазар и да насърчават новаторството и растежа.

Ето защо стратегическата визия на Европейската комисия за политиката на ЕС за защита на потребителите за идните години цели да осигури възможно най-голямо участие на потребителите и доверие в пазара.

Прогноза за икономическото развитие на сектора в България

Според изводите на експертите, публикувани в Годишния доклад на Института за икономически изследвания на БАН през май 2012 г., бизнесът у нас изпитва силни ограничения в достъпа до финансови ресурси, а проблем за развитието му са нелоялни практики на сивия сектор, данъците и недобре обучената работна ръка. Най-силно ударът на кризата се усеща от дребния бизнес. 90% от дружествата с ликвидни проблеми са микропредприятия с до 9 човека. В доклада се посочва още, че страната ни не е изправена пред опасността от голям бюджетен дефицит, но задържането на плащанията към бизнеса, съкращаването на инвестициите и отлагането на реформите в ключови сфери влошават бизнес средата у нас. Регистрираният спад през 2009 е 5,5%, възстановяването през 2010 е твърде слабо с едва 0,4% растеж.

Растежът за 2011 е по-силно изразен - 1,7% вследствие на подобрената външна среда и бързото нарастване на износа. Вътрешното търсене обаче остава потиснато. Прогнозата на експертите е за растеж от 1,3% през 2012 година, като се очаква подобрение през 2013 и 2014. Не е изключено през 2013 г. да има ускорено нарастване на БВП до 2,7%, а през 2014 - до 4,2%.

Икономическото развитие на страната занапред е тясно свързано с усвояването на еврофондовете. В средносрочен план бюджетното салдо ще остане дефицитно. Износът засега няма да издърпа икономиката ни напред, смятат експертите. В средносрочен план растежът ще бъде слаб, прогнозира от института. Икономистите са на мнение, че динамиката на заетостта през 2012 и 2013 г. ще зависи от скоростта на възстановяване на икономиката ни и от типа растеж. Все още работодателите остават предпазливи във възстановяването на работни места и безработицата ще продължи да нараства. Най-вероятно тя ще започне да намалява едва през 2013 г. когато се очаква увеличаване на заетостта заради ускорения икономически растеж и повишеното ниво на икономическа активност.

Всички тези фактори неминуемо ще окажат влияние върху развитието на месната индустрия през следващите няколко години, като темповете на развитие ще бъдат забавени и

състоянието на сектора ще бъде пряко зависимо от икономическото и финансовото състояние на страната и равнището на потреблението.

Развитието на животновъдството в периода до 2015 г. предвижда съвсем слабо нарастване на производството на говеждо и свинско месо, при което страната ще остане нетен вносител на месо за задоволяване нуждите на месопереработвателната индустрия. Основните количества месни продукти обаче ще бъдат произведени в България и вносът им ще остане незначителен.

Очаква се известно намаляване на броя на работещите предприятия през близките няколко години във връзка с постоянно намаляващия брой на населението в страната и във връзка с факта, че след периода на криза ще останат да работят предприятия, които са финансово най-устойчиви. Неминуемо развитието на нови технологии в сектора и тяхното прилагане ще доведе до нарастване на производителността и конкурентоспособността на повечето от компаниите и тяхното устойчиво развитие, но част от фирмите ще се окажат в неизгодна позиция и вероятно ще прекратят дейността си. По отношение на заетостта в сектора, би могло да се прогнозира задържане на броя на работещите на достигнатото равнище през следващите няколко години, а в дългосрочен план – известен спад във връзка с въвеждането на нови технологични решения и намаляване на дела на ръчния труд. Поради бъдещото намаляване на броя на населението, увеличаване на емиграцията и задържане на равнището на доходите, прогнозата сочи задържане и известен спад в потреблението на месни продукти. Ще нараства необходимостта от увеличаване на износа на месни продукти с цел по-добрата реализация на произведената продукция, като необходимостта от разкриване на специализирани отдели, свързани с търговската, маркетинговата и външнотърговската дейност на фирмите ще се увеличи.

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

В областта на иновациите в месната промишленост е налице ясна необходимост от съществуващ комплексен и системен междуорганизационен процес. Сътрудничеството на „бизнес към бизнес“ и „бизнес към наука“ е курс на действие, който най-вероятно ще допринесе за подобряване на процесите и системите в рамките на месната промишленост. В резултат на това се създават бизнес мрежи и клъстери в различни области на изследвания и развитие, които, наред с други въпроси, са насочени и към повишаване на иновативната сила на участващите компании.

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

Професионалното ориентиране има за основна цел ефективно подпомогне на хората във връзка с избора на бъдеща професия, направление за квалификация, допълнителна квалификация и преквалификация.

Предоставянето на услуги по професионално ориентиране допринася за осъществяване на избор, адекватен на потребностите на пазара на труда и на интересите и възможностите на личността.

В съвременната теория понятието „кариерно ориентиране“ заменя понятието „професионално ориентиране“. Карриерното ориентиране обединява избора на професия с избора на възможности за образование, обучение и заетост, като акцентира върху взаимодействието между учене и пазар на труда. Предоставянето на услуги в това направление в рамките на целия живот на индивида е интегрална част на политиката за учене през целия живот.

Кариерното ориентиране се свързва с кръг от дейности, които подпомагат хората от всички възрасти и на всеки етап от техния живот да определят своя капацитет, компетенции и интереси, да вземат решения за образование, обучение и работа, и да управляват своя индивидуален живот и възможности за учене, работа и други ангажименти, в рамките на които този капацитет и компетенции могат да се придобият и/или прилагат. Такива дейности са информиране и съветване, консултиране, оценка на компетенциите, наставничество, юридическа помощ, обучение за вземане на решение, формиране на умения за управление на кариерата.

Стратегическа цел на ЕС е създаването на най-конкурентоспособната в света, динамична, основана на знания икономика с повече и по-добри работни места и по-висока социална кохезия. Постигането на тази цел изисква изключително внимание към осигуряването на подходящо образование и професионално обучение за подобряване пригодността за заетост на работната сила. Водещи в това отношение за нас са Лисабонската стратегия, концепцията за учене през целия живот, програмата „Образование и обучение 2010“, Европейската стратегия по заетостта и др. В периода на преход към пазарна икономика и съпровождащия го интензивен процес на реструктуриране на производството е налице определена тенденция на разминаване на качеството на работната сила с новите потребности. Това се проявява още по-силно при съпоставка с бъдещите изисквания към националната работна сила. Реформата в образованието като цяло и в частност – в професионалното образование и обучение в България, е поставена пред важна задача - да се осигурят такива условия за професионална подготовка, които да дават възможност за непрекъснато поддържане качеството на работната сила и нейната пригодност за заетост в съответствие с изискванията на пазара на труда и икономиката на знанието. Тази задача може да се изпълни чрез продължаващото професионално обучение за всички, при равен достъп и равни условия.

В рамките на проект FoodDrinks - „ПОВИШАВАНЕ КАЧЕСТВОТО НА ОБУЧЕНИЕТО ПО ПРОФЕСИЯТА „ТЕХНИК-ТЕХНОЛОГ ПО КАЧЕСТВО НА ХРАНИ И НАПИТКИ“, реализиран по програма „Учение през целия живот“, секторна програма „Леонардо да Винчи, дейност „Партньорства“ на НАПОО, беше изготвен въпросник за оценяване на съответствието между придобиваните знания, умения и компетентности при обучението по професията „Техник-технолог по качеството на храни и напитки“ и потребностите на работодателите и на пазара на труда, която е една нова професия, необходима да обслужва хранителния бизнес в контекста на новите изисквания на ЕС за безопасност на храните. Този проектът цели изграждането на партньорска мрежа от седем организации на европейско ниво, насочена към подобряване качеството на образованието и пригодността за заетост на ученици и възрастни обучаеми по

професията „Техник-технолог по качеството на храни и напитки“, подобряване на стандарта за придобиване на квалификация по професията и на учебните програми.

Въпросникът цели да идентифицира потребностите от нови знания и умения и компетенции, които обучаемите е необходимо да усвоят, за да отговорят на изискванията на работодателите в сектор „Месопреработване“. Въпросникът беше изпратен на 50 бр. месопреработвачи-членове на АМБ, от които 15 предприятия дадоха отговори за нови компетентности, необходими за иновативното производство, които да бъдат включени към специфичните компетентности и личностни качества, необходими за упражняване на професията „Техник-технолог по качеството на храни и напитки“.

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

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

Една от тези нови специалности е професията „Техник-технолог по качеството на храни и напитки“.

В резултат на опита на бизнеса, бяха посочени новите умения, които трябва да имат лицата, заети в производството и осигуряването на качеството и безопасността на храни и напитки като например следните: умения за работа в екип, умения за справяне при кризисни ситуации, комуникативни умения, иновативност, личностни качества (координация, наблюдателност, прецизност, точност и самостоятелност, поемане на отговорност и др.). Те са продиктувани от следните фактори :

1. Въвеждане на нови технологии, машини или оборудване, включително за устойчиво, екологично и енергийно ефективно производство: нови умения
2. Промени в изискванията на пазара и на потребителите (принципи на здравословно хранене, влияние на нови съставки/вещества върху качеството на храните и напитките и върху човешкото здраве): нови умения
3. Производство на нови продукти, включително на биологични и еко-продукти: нови умения
4. Въвеждане на нов софтуер в технологиите в сектора на производство, контрол на качеството и безопасността на храните и напитките
5. Промени в организацията на работата и организационна култура в предприятието
6. Въвеждане на нови модели и системи за управление
7. Въвеждане на ново регулиране, правни норми и стандарти за качество и др.

Бяха направени и препоръки от бизнеса: да се заложи в програмата за обучение по-голяма част практически занятия с цел получаване знания за технологията на производство, функционалност на спомагателните суровини.

2.5. ДЕФИНИРАНЕ НА ДЕФИЦИТНИ ПРОФЕСИИ И СПЕЦИАЛНОСТИ В СЕКТОРА

Според изследване за дефицитни професии и специалности¹⁴ най-дефицитните професии в сектора са:

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

Изследване на Българската стопанска камара, показва, че 65 на 100 от работните места в страната са свързани с обслужващия сектор – хотелиерство, ресторантьорство, охрана, търговия и т.н. Тоест 23 на 100 от професиите в България, които са записани, са в обслужващия сектор, и то само хотелиерство и ресторантьорство, т.е. структурата на икономиката в момента е такава, че тя е насочена към дейности, които са свързани с обслужващ характер. Но независимо от това предприятията изпитват нужда от високоспециализирани кадри. Това са главно инженери, тъй като в последните години беше занемарено и принижено отношението към инженерите в България. От всички 240 хил. студенти, които се учат в България, 61% са насочени в специалности, свързани с административно обслужване и икономика. После очевидно е, че тези хора излизат на пазара и остават без работа.

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 развиват успешно нататък, макар и без необходимото образование. Едва 29 на сто споделят, че разчитат на допълнително обучение.

В последните 20 години се отчита, че връзката между бизнеса и образованието е нарушена. Бизнесът общо взето използва онова, което има на пазара, но не се интересува и не наблюдава онова, което се произвежда в учебните заведения.

От анкетите и интервютата, които бяха направени от АМБ относно дефицитните професии в месната индустрия се получиха следните отговори:

На въпроса „Какви нови работни места бихте открили във Вашата фирма?” - предпочитани специалисти за нови работни места са: Маркетинг и продажби, специалист международни икономически отношения, помощник технолози, Организатор производство, инженер-технолог, специалист-отговорник системи за проследяемост и контрол на качеството.

¹⁴ По данни от „Менпауър”

Отделните предприятия изпитват нужда от следните нови професии и специалисти: специалист международни икономически отношения, специалист маркетинг и продажби, еколог, технолог, началник смяна, обезкоствач, работник хладилен склад, експедитор, коляч, майстор-кутерист, транжор, пушмайстор.

Относно дефицитните ръководни и изпълнителски кадри в месопереработвателния бранш и във фирмите това са: инженер-технолог, началник смяна, обезкоствач, работник хладилен склад, експедитор, коляч, майстор консервна промишленост /автоклавирист/, машинен оператор на месо и месни продукти, кутерист, организатори-производство, компютърни специалисти.

Според някои от отговорилите на анкетата няма дефицитни кадри, тъй като в страната има безработица. Според други, ръководните кадри са дефицитни в бранша поради трудните условия на работа. Необходими са ръководители с мениджърски познания, високоспециализиран персонал на мениджърски и аналитични позиции.

В обобщение основната дефицитна професия за сектор „Месопереработване“ е инженер-технолог, който е основният специалист в месната индустрия, следван от мениджър, специалисти маркетинг и продажби, специализирани изпълнителски кадри, квалифицирани работници – колячи, обезкоствачи, кутеристи, машинен оператор на месо и месни продукти, ИТ специалисти.

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

Предвид намалялото търсене на специалисти в много сектори, включително и информационните технологии, където масово се търсеха служители през изминалите години, ситуацията на недостиг ще се нормализира, поради възможността за освобождаване на специалисти на пазара на труда. Това обаче няма да реши проблема с липсата на достатъчно квалифицирани специалисти в дългосрочен план.

Какво ще бъде по-важно - къде и какво си завършил, или професионалният опит? Двете неща са свързани и не могат да се изключват взаимно, но адекватният професионален опит и умения определят добрата реакция и практики, особено по време на криза. Истината е, че трябва средното и висшето образование да подготвят конкурентоспособни кадри – това е вярната и дългосрочна стратегия, за да няма дефицитни професии и специалисти.

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

3.1. СТРАТЕГИИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕФИЦИТИТЕ В ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ

3.1.1. ПОЛИТИКИ И СИСТЕМИ НА УПРАВЛЕНИЕ, ЗАПЛАЩАНЕ И СТИМУЛИРАНЕ

Процедурите за възнаграждение започват с разработката на стратегия и политика за възнаграждение на хората в организацията. Стратегията и политиката на възнагражденията са израз на намеренията на организацията да осигури удовлетвореност от труда, да мотивира преди всичко компетентните хора. Политиката за възнаграждение посочва конкретни начини за приложение на стратегията. Тя се разработва на основа на факторите, които в определен период от време предизвикват добро и високо изпълнение, мотивация, удовлетвореност. Освен това в разработване на политиката за възнаграждение на хората се вземат предвид ценности и принципи на корпоративната култура. Едно от основните неща в политиката за възнаграждение е да се определи структурата на плащанията.

Може да се каже, че една работна заплата струва толкова, колкото каже, че струва пазара, но това е само половината истина. Пазарните сили, които се влияят от факторите търсене и предлагане, са наистина важни – ако сте в конкуренция за работна сила, трябва да плащате конкурентни заплати. Това, което трябва също да правите, обаче, е да плащате това, което мислите, че ви струва работата.

Отварянето на българските пазари в процеса на преход към пазарна икономика доведе до навлизането на чужди инвеститори в страната, които от своя страна наложиха съвременните тенденции в управлението на компаниите. Най-осезателно се развиха сектори, които доскоро бяха доста чужди за българските фирми - PR (връзки с обществеността), HR (човешки ресурси), маркетинг и реклама. Няма спор, че за кратко време се постигна много, но определено има и какво още да се желае.

Традиционното българско схващане за хората в една организация е свързано най-вече със заплащането на техния труд. Поради ниския стандарт на живота в страната, работната заплата винаги е била основен фактор както за работодателите, така и за служителите. Този стереотип е трудно да бъде разчупен и много ръководители поставят все още парите като основен мотиватор за работа. Съвременните тенденции обаче сочат, че за хората все по-голямо значение придобиват други, нематериални стимули. Гъвкаво работно време, добър работен климат, правилно поставени и предизвикателни задачи са само част от нещата, които правят една работа интересна и приятна, карат служителите да дават всичко от себе си, стремяйки се към по-високо качество.

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

един човек в нея, всеки трябва ясно да осъзнава значимостта си в общото цяло. Това може да бъде постигнато единствено с лично отношение към служителите и адекватно оценяване на индивидуалния принос.

Когато става дума за работа в екипи, нещата стават доста по-сложни. Тъй като тук става дума за сработване на различни по характер и умения личности, е необходимо да се наблегне на тренинги и обучения за управление на конфликтите, комуникационните умения, умения за делегиране, изграждане на екипен дух и визия. В момента на българския пазар оперират доста на брой консултантски фирми, които освен набирането на персонал, предлагат и подобни тренинги и обучения. Но ограничените бюджети и консервативните схващания са причина много от българските предприятия да не използват модерните и високоефективни услуги.

Мултинационалните компании, опериращи в България внасят прогресивните техники и методи за набиране на персонал и налагат своите стандарти за техните локални партньори. Интересен е фактът, че чуждестранните мениджъри са объркани и затруднени в работата си с български служители, тъй като българите все още не са отвикнали от неща, които за един ефективно развиващ се бизнес са недопустими (каквито са например непрекъснатото смесване на лични с професионални отношения, недобра дисциплина и др.). В това отношение може да се направи много за изглаждане на межкултурните различия, чрез приемане на работа на чуждестранни служители или изпращането на българи на специализация в чужбина.

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

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

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

Само хората, които вярват на своите служители и влагат усилия и ресурси в тяхното развитие имат шанс да управляват успешен и проспериращ бизнес – това е факт, който започва да се осъзнава и в България.

Стратегическа роля на управлението на човешките ресурси

Едно от важните направления, в които многонационалните компании (МНК) играят съществена роля, е пренасянето на добри практики в управлението на човешките ресурси (УЧР). В условията на глоболизираща се икономика, предприятията трябва да функционират в динамична бизнес среда, която изисква от тях непрекъснато да бъдат конкурентни с оглед своето оцеляване и развитие.

Сега новата международна криза е поредното предизвикателство към динамиката на пазара на труда и политиките по управление на човешките ресурси. В същото време днешните икономически реалности (либерализация, непрекъснато променящи се искания на потребителите, нови производствени структури и методи на работа) водят до нарастващо значение на човешкия и социалния капитал за успеха на предприятието. Нещо повече, редица

демографски и миграционни процеси, както и някои неблагоприятни тенденции в образованието и квалификацията на работната сила са предизвикателства към предприятията по отношение на техния персонал.

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

Важността на управлението на човешките ресурси е до известна степен в неговата двойствена роля – съчетаването на интересите на компанията и на нейните собственици с тези на работниците, грижата за работниците по начин, спомагащ за растежа на компанията. УЧР е част от формулирането на стратегиите на фирмите, като същевременно има и ключова роля при прилагането на тази стратегии. Това е дейността, която свързва стратегическото планиране с оперативната ефективност, но може да се възприема и като функция, която “одитира” компетентността на компанията, изпитва човешкия ресурс на компанията, като на тази база прави и необходимите подобрения. Сърцевина на УЧР е индивидуализираното отношение към наемния работник, като към личност и неговото използване за просперитета на предприятието, с произтичащите от това специфични подходи към неговото обучение, мотивиране, към неговия трудов и социален живот.

Управлението на човешките ресурси е особено важно в периоди на реструктуриране, сливания, поглъщания, при процеси на смяна на собствеността въобще. То трябва да осигури нормалното и високо продуктивно производство в предприятието, трябва да гарантира интереса на работодателя. Но освен това УЧР трябва да гарантира и социалната отговорност на организацията. За България особено важна е точно тази функция, тъй като повечето предприятия в страната бяха приватизирани и реструктурирани.

Интересно е да се проследи управлението на човешките ресурси в някои МНК, развиващи дейност в България¹⁵. Включените в изследването компании подхождат по различен начин към използването на човешките ресурси и по-точно към поставянето на УЧР в управленския си модел. Като цяло политиките на повечето от предприятията в областта на човешките ресурси са зададени от компанията-майка, но те имат по-голяма или по-малка свобода да ги адаптират и/или осъществяват в конкретните предприятия и подразделения в България. По-голямата част от тях са обособили отдел по УЧР или поне мениджър по управление на човешките ресурси. В някои от тях има по-големи дирекции, като често дирекциите са и с отделни съставни направления. В компаниите, които имат по няколко отделни предприятия или подразделения в страната, управлението на човешките ресурси е концентрирано в представителните офиси в София, а в подразделенията има структурни звена на тези отдели или специалисти, които изпълняват политиката, формулирана на ниво страна – т.е. в централните офиси за България. В

¹⁵ Изследване на фондация „Фридрих Еберт” и Институт за социални и синдикални изследвания на КНСБ „Мултинационалните компании – 2008, Европейски аспекти на индустриалните отношения”

някои предприятия има отдел „Труд и работна заплата“, в който са концентрирани част от функциите по УЧР.

Деятелността по управление на човешките ресурси в друга фирма е изнесена от предприятието и е предоставена на външна фирма. Предприятия, опериращи в хранителната индустрия, въпреки че имат в структурата си работещи отдели по УЧР, използват както услуги на посреднически фирми за осигуряване на нов персонал, така и за де юре наемане и администриране на част от работната сила – чрез агенции за временна заетост.

Основните дейности по управление на човешките ресурси, като правило, се осъществяват в повечето от изследваните предприятия и се направляват и координират от съответните отдели/дирекции. Тук се включват както изработване на длъжностни характеристики, планиране на заетостта и осигуряване на персонал, подобряване параметрите на работната среда, работното време и организация на труда, обучение и развитие на кадрите, изработване и прилагане на системи за заплащане, определяне на допълнителни стимули – бонусни схеми и други, оценка на труда, администрация на персонала, взаимодействие със синдикалните структури, в т.ч. преговори по колективния трудов договор (КТД) и с другите представители на персонала и други. В някои от предприятията са посочени конкретно и функции по контрол по спазване на нормативните документи в областта на труда и трудовите отношения, изработване на правилници - за вътрешния трудов ред, за работната заплата, изработване и контрол на спазването на нормативи, норми и показатели за разход на труд, обработване на първична документация, свързана с работната сила, създаване и използване на информационна система за персонала и работната заплата, както и разработване на бюджети относно работната сила и работната заплата и осъществяване на социални дейности и транспорт, мотивация на персонала и поддържане на връзки с учебни заведения с цел наемане на нови работници и специалисти. Макар че никой не посочва освобождаването на персонал като функция на специалистите по управление на човешките ресурси, това се подразбира от косвена информация.

Директорите и специалистите по УЧР почти навсякъде са българи, въпреки че при навлизането на компаниите в страната е имало случаи, когато са назначавани първо чуждестранни граждани. Тази трансформация е обяснима – българските представители познават значително по-добре трудовия пазар и местната култура и със сигурност се справят по-добре. Някои от тях изтъкват значението на осигуряването на подходящи кадри в самите отдели – специалисти по трудово право, по икономика и други. Отделни направления на управлението на човешките ресурси най-често са предмет главно на мениджмънта, особено осигуряването на персонал, оценката на труда, вътрешните движения и трудовите кариери, фонд „Работна заплата“ и други.

Системи на заплащане

Целта на управленската дейност по създаването и поддържането на реда, начина, механизма, по който се определят основните системи на заплащане е свързана с по-ефективно използване на човешкия ресурс и мотивация на персонала за постигане на най-добри трудови резултати. Съществена роля при определянето на основната система на организация на работната заплата имат типа, характера и структурата на производствения процес. Резултатите от изследването показват, че по-широко разпространена е повременна система на заплащане.

В около 2/3 от наблюдаваните поделения на МНК тази система действа самостоятелно. В останалите поделения сделната система има по-голям обхват, но не действа самостоятелно, а в комбинация с повременната система на заплащане. Приложение на двете основни системи на заплащане се наблюдава в поделения на много от фирмите, опериращи в хранителната индустрия, като сделната система е характерна за производствените отдели, при които основният показател за определяне на заплатата е обемът на извършената работа или на произведената продукция, а повременната система е характерна за административните отдели, при които основният показател за изчисляване на заплатата е реално отработеното време. Важно е да се отбележи, че и при двете основни системи на заплащане (повременна и сделна) присъства задължително допълнително заплащане. В зависимост от начина на определяне се наблюдават два вида допълнително трудово възнаграждение:

- с регламентиран характер – основните показатели са регламентирани с нормативен акт, с КТД или с Вътрешните правила за организация на работната заплата (нощен труд, работа при вредни за здравето условия на труд, извънреден труд, клас за трудов стаж и др.);

- със специфичен характер - по преценка на прекия ръководител, като основният показател е постигнатият резултат. В някои поделения основните показатели са регламентирани в КТД или други документи за вътрешно ползване (бонуси, премии, целеви награди, допълнителни възнаграждения за годишни резултати; схеми за участие в печалбата и др.). Тези допълнителни възнаграждения имат за цел да формират допълнителна мотивация у персонала за подобряване ефективността и производителността на труда в предприятието.

Наблюдават се различни начини на изчисляване и периодичност на изплащане на този вид възнаграждения за отделните структури на поделението и за отделните категории персонал. Богата разновидност от прилагането на бонусни (премиални) системи на заплащане в отделените поделения е основание да бъдат посочени някои от тях.

В голямо предприятие за производство на хранителни продукти бонусната система на заплащане се определя от различни фактори за отделните категории персонал в предприятието. При висшия ръководен състав бонусите, които се получават, са в зависимост от това до каква степен организацията е постигнала плановете си за изминалата година и каква печалба е реализирана. В търговските отдели трудовото възнаграждение на конкретна група персонал е свързано с основно заплащане и допълнително бонусно заплащане, което се измерва с постигнатите резултати. Тази система на заплащане основно е обект на дейността на работата в отдел „Продажби“, където работещите имат месечно планирани цели и изпълнението им е свързано с допълнително заплащане. В производството, бонусната система на заплащане се определя от постигнатите резултати за съответната производствена линия, която отразява няколко показателя: производство, ефикасност, качество, обем продукция.

В друго предприятие се прилага широк спектър на бонусни системи за допълнително заплащане. В зависимост от броя на факторите, въз основа на които се определят, бонусите се делят на многофакторни и еднофакторни:

1. Годишен бонус. Тази бонус се дава веднъж в годината и отчита влиянието на няколко показателя: финансови, производствени и безопасни (без трудови злополуки) постижения на предприятието.

2. Бонус за безопасност. Ако през целия период на тримесечието няма трудови злополуки, всички работници получават определена сума под формата на допълнително заплащане. Целта

на бонуса е да се повиши вниманието и концентрацията на работниците по време на трудовия процес и да се предотвратят трудови инциденти.

3. Бонус от вакантни места. Ако в даден отдел или цех има вакантни работни места повече от три месеца, но тяхната дейност се разпределя между наличния персонал, то тогава заплатите, които се полагат за незаемите работни места, се разпределят между наличния персонал по преценка на прекия мениджър под формата на допълнителен бонус.

4. Бонус за задържане на персонала. Инвестирането в обучение на персонала за постигането на добра квалификация на работниците е определено голямо разходно перо за бюджета на поделението. Обученият и висококвалифициран персонал става обект на внимание на конкурентни фирми. С оглед намаляване на текучеството на квалифицираните работници се въвежда „бонус за задържане“. По преценка на прекия мениджър на висококвалифицираните работници се дава един път в годината абсолютна сума в размер около 1000 – 1500 лв. С въвеждането на „бонус за задържане“ се цели намаляване на текучеството на персонала, чрез пряко въздействие върху мотивацията и лоялността на персонала към поделението. Освен изброените по-горе бонуси, в някои звена в предприятието са създадени бонусни схеми на заплащане, свързани с екипността.

В друго голямо предприятие е разработена система за изплащане на бонусите (премиите). Определянето на премията е пряко свързано с процентното изпълнение на плановото задание, въз основа на което е фиксирана определена сума за получаване. Схемата е следната: при изпълнение на 92% от плановото задание се получава премия в размер от 10 лв. Сумата постепенно нараства с увеличението на процентното изпълнение на плана и при преизпълнение от 105% размерът на премията достига до 150 лв. Естествено, има и санкции и редуциране на премиите при неспазване на сроковете или други категории, като: брак, рекламация и др.

В предприятие от сферата на хранителната индустрия е в сила така нареченият „бонус за присъствие“. Той се измерва не според постигнатите резултати, а според броя на присъствените работни дни. Ако работникът е ползвал болнични през месеца, е лишен от такъв бонус. Целта на този бонус е да се ограничи времената незаетост чрез ползване на фалшиви болнични.

В други предприятия също се стимулират работниците, които в период от 1 година не са ползвали отпуск по болест. В края на годината, бонус в размер от 50 лв. получават тези работници, които не са ползвали отпуск по болест, а ползвали такъв до 5 дни за годишен период получават бонус в размер от 30 лв. Освен това се избират чрез томбола 10 работника от всички неползвали отпуск, които получават допълнителна награда - безплатна почивка.

Социална политика

Същественото в прилаганата социална политика в тези компании е, че от нея равноправно се ползват всички работещи, назначени на трудов договор и че тя създава възможност за по-силна мотивация и по-добър корпоративен климат. В основата си социалната политика е израз на фирмената отговорност и загриженост към персонала и техните семейства, като прекият ефект от прилагането ѝ в средносрочен и дългосрочен аспект въздейства за по-добри финансово-икономически резултати в предприятието. В повечето от случаите социалните

придобивки са договорени със синдикатите и включени в КТД. Най-често те са по отношение на:

1. Доплащането за храна – в 86% от наблюдаваните поделения на МНК има постигнати договорености, осигуряващи храненето на работниците чрез ваучери, купони, безплатно, както и предоставяне на възможност за безплатни продукти до определена стойност или закупуване по преференциална цена и др.

2. Здравно обслужване на работниците – в повечето от случаите в социалните програми са включени профилактични медицински прегледи; поддържане на здравна служба в предприятието или договори с клиники, безплатни прегледи и изследвания; финансова помощ при сериозни здравни проблеми, както и за членовете на семейството на работника; частично (в някои случаи и 100%) заплащане на лекарствата на болните работници. В социалната програма на голяма фирма от областта на медицината на работниците се полагат за лекарства и болнично лечение до 300 EUR, а всички медицински услуги (вкл. стоматолог, физиотерапия) се ползват и от членовете на семейството на работника. Социална придобивка за работниците в друга фирма е осигуряването на безплатно лечение на професионални заболявания в санаториум до 12 дни.

3. Грижа за семействата на работниците и служителите – в социалните програми са включени отпускането на еднократни помощи при раждане на дете, при създаване на семейството; при смъртни случаи. Тази помощ варира в различни размери в отделните предприятия. В социалната програма на друга фирма е включена клауза за изплащане на таксата на детската градина за децата на работещите в предприятието. За родители с деца в първи клас за първия учебен ден са предвидени финансови средства. Предвидени са политики за подкрепа на обучението на деца и студенти.

4. Транспорт – в 82% от наблюдаваните поделения на МНК има договорености, свързани с транспортното обслужване от и до работното място с организиран работнически транспорт или като се покриват разходите за транспортна карта.

5. Почивки – в социалните програми са постигнати договорености относно условията за почивно дело и отдых на персонала, предвидени са допълнителни плащания преди годишния платен отпуск, безплатна почивка в базите на предприятието или на преференциални цени за работниците и членовете на семействата им.

6. Постигнати са договорености в социалната програма относно условията и реда от въвеждането на Допълнително доброволно здравно и пенсионно осигуряване, както и застраховка „Живот“ при определени схеми между работник и работодател.

Организационна култура и корпоративна социална отговорност

Важен аспект в управлението на многонационалните компании е мотивирането на персонала, формирането на ценности, лоялност и съпричастност на работниците към фирмата. Въвеждането на управленски практики, спомагащи за приобщаването на персонала към мисията, визията и целите на компанията е от значение за всяка организация, но точно в голяма част от МНК то намира най-широко приложение. От една страна, всички стратегии и техники по управление на човешките ресурси спомагат и са част от работата по мотивацията на персонала. В същото време, постигането на по-високи, по-добри резултати от персонала на предприятието е тясно свързано с организационната култура. Там, където управлението на

човешките ресурси не е развито като философия и политика на фирмата, на организационната култура се отделя и по-малко и дори незначително внимание. Заедно с формирането на организационната култура през последните години все по-важно значение придобиват и стратегиите за корпоративна социална отговорност.

Корпоративната социална отговорност на предприятията най-често е система от политики, стратегии и социални практики, която е насочена към подобряване на качеството на живот на работната сила и на местните общности, качеството на околната (включително селищната) среда, устойчивото развитие на регионите, на страната и на обществото.

Формирането и прилагането на организационна култура и разработването и прилагането на стратегии за корпоративна социална отговорност са взаимно свързани. Ако организационната култура е механизъм за създаване на идентичност на общността на заетите в дадена фирма за тяхното приобщаване, мотивация за труд и постигане на по-голяма съпричастност към дейността на предприятието и неговото развитие, то корпоративната социална отговорност цели и това, но надхвърля тези рамки. Тя е насочена към постигане на баланс между развитието и мотивацията на работната сила и нейното приобщаване към компанията и интересите на семействата на заетите и на локалните общности, в които живеят. Освен това КСО подпомага постигането на хармоничното съчетаване на трудов и извънтрудов живот – ако в една компания работещите са мотивирани и удовлетворени от работата, още по-добре би било, ако те живеят в подходяща околна и селищна среда, ако те, техните семейства, приятели и съседи се радват на високо качество на живот и извън работната среда.

Повечето предприятия използват модели на организационна култура, директно заимствани от компанията - майка. Голяма част от тях имат правила, бизнес-кодекси за поведение, страни са по международни споразумения за социално отговорно поведение и други.

Организационната култура и корпоративната социална отговорност се изразяват в няколко направления от практики:

- Практики, свързани с високата ефективност и качество на труда, спазване правилата за безопасна работа. В повечето предприятия се насърчава инициативността, качеството на работа, поощрява се лоялността към компанията. В някои фирми от хранителната индустрия има правила и форми за насърчаване на лоялността и съпричастността към компанията. В много други се обръща сериозно внимание на безопасността на труда.

- Практики, насочени към работната сила и нейното развитие. В тази област също има редица практики, които могат да послужат за опит и на други български фирми. Търсят се различни подходи за задържане на работната сила, за нейното мотивиране и адекватно стимулиране, за професионалното ѝ развитие, търсят се начини за „издигане и власт на способните и можещите“. В други компании като ценност е формулирано разнообразието на персонала - поощряване наемаването на хора от различни етноси, раси, възраст, пол и други.

- Практики, свързани с формиране, отстояване и популяризиране ценности. Те също са разпространени в голяма част от фирмите в хранителната индустрия. Акцентира се върху „нашето предприятие“, върху възможностите на компанията, върху практиките и опита, които тя предоставя на света. Поддържат се и по-стари традиции и ритуали.

- Практики за приобщаване и изграждане на стабилен и сплотен екип. Те се практикуват в някои от фирмите от сектор „Храни“. В част от тях се акцентира на демократичността,

прозрачността, търсене мнението на заетите, откритостта, неформалното управление, без да се набляга прекомерно много на йерархията. Тук се използват и редица модерни системи за обмен на информация и комуникации - вътрешна електронна система, видео-монитори и др. Използва се и формата на „тийм-билдинг“ - мероприятия за опознаване и сплотяване на екипите или целия персонал, организират се спортни и културни прояви.

- Практики, насочени към общности и институции извън компанията. Някои от изследваните компании имат вече утвърдени традиции в тази област. От една страна, това са съпътстващи производството дейности, минимизиращи вредни или неблагоприятни ефекти - например въвеждане на безотпадъчни технологии и технологии за управление на отпадъците, както и политики за рекултивиране и опазване на околната среда. От друга, това са действията и инвестициите в местното развитие - сътрудничество с общинските власти, подпомагане на социални домове, подкрепа за спортни, културни и други форуми.

В същото време, някои от мениджърите посочват трудностите при формирането на нова организационна култура, най-вече сблъсъците с местния манталитет и навици, например: повечето от служителите са несъпричастни към успеха на фирмата, смятат, че от тях и техните действия нищо не зависи; освен това повечето от тях са „черногледни“ и песимисти; издигат на първо място личните си интереси; предпочитат да не се отчита личния принос към извършената работа и да не носи лична отговорност.

Практиките за управление на човешките ресурси могат също да изграждат близки отношения с целеви групи от клиенти на компанията. Въвличането на ключови клиенти в традиционните дейности по управление на служителите може да създаде близки връзки между клиенти и служители на компанията. Чрез въвличане на целеви групи потребители в процеса на възнаграждаване на персонала нараства близостта и съпричастието на клиентите. Много фирми включват свои клиенти в обученията на персонала си, така че това, което се учи да отговаря максимално на изискванията на клиентите. Въвличането на потребители в подбора, обученията, възнагражденията и работата в екип на персонала гарантира, че предприеманите от фирмата дейности са в унисон със сегашните и бъдещи потребности на нейните клиенти.

В заключение, организационната култура в повечето компании е пренесена, формирана или в процес на формиране, макар и при усвояването ѝ и приложението ѝ да се срещат известни трудности, най-вече поради различни традиции, навици, манталитет и степен на доверие. Известно е, че в обществото ни като цяло има по-скоро недоверие – и към институции, и към бизнеса, и към чужденците (въпреки гостоприемството) и дори добрите практики понякога се посрещат скептично. Що се отнася до корпоративната социална отговорност, тя е по-скоро в начален етап. Налице са известни стратегии и станали вече традиция добри практики, особено в областта на развитието на работната сила и поощряване на местното развитие, както и благотворителните акции, но в повечето компании няма индикации за ясно формулирани и писани политики, или поне няма достатъчно данни дали те вече са пренесени от компаниите-майки, ако те имат такива. Това се дължи и на доста комплицирания начин, по който се разбира и тълкува корпоративната социална отговорност. Все пак, поделенията на многонационалните компании практикуват доста по-категорично социална отговорност и я прилагат в далече повече измерения, съпоставимо с голям брой предприятия - българска собственост. По-нататъшното развитие на този процес, който, макар че е въпрос на фирмена автономия, вероятно ще зависи и от съдържанието на предстоящата

национална стратегия за корпоративна социална отговорност и подходите, които държавната администрация и гражданското общество ще използват за нейното насърчаване.

Предприятията в България прилагат поне три подхода при осъществяването на вижданията си за **корпоративна социална отговорност**. За някои мениджъри тя е равностепенна на грижа за персонала и семействата на работещите във фирмата. При този подход е налице разбирането, че "работодателят е благодетел". Затова компанията организира например курсове за квалификация, обучение, осигурява облекчен режим на осигуровки и кредитиране на своите служители и др.

При втория подход корпоративната социална отговорност се отъждествява със социални дейности в полза на местната общност. Принципът тук е "там, където държавата няма достатъчно средства, бизнесът подпомага общността". Като правило предприятията не са обвързани с дългосрочни стратегии, а решават конкретни проблеми - облагородяват градинки, подпомагат сираци, деца и възрастни хора в социални домове и др.

Третият подход свързва корпоративната социална отговорност с дейности с дългосрочен социален ефект - т. нар. социално инвестиране. За компанията това означава да привлече вниманието на обществото върху важен социален проблем и да се ангажира трайно с него - например безопасно движение по пътищата, борба с остеопорозата, здравословен начин на живот и хранене и пр.

Ползите от прилагането на социалните стандарти са в по-добрата мотивация на служителите, по-доброто сътрудничество с партньорите и с потребителите, по-доброто управление на предприятието. Всичко това води до по-високо качество на продукцията и повишаване на конкурентоспособността. Прилагането на принципите на корпоративната социална отговорност без съмнение означава и по-добра репутация за компанията. А тази репутация може да предизвика лоялност у служителите, както и да направи фирмите по-привлекателни за млади професионалисти. В крайна сметка всичко това се отразява и на отношението на инвеститорите, показва практиката.

3.1.2. ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Инвестициите в човешките ресурси са не само приоритет на отделна фирма, предприятие или организация, но и на цялата икономика. Така например, стратегията за учене през целия живот и развитие на човешките ресурси е основополагащата стратегия на ЕС, гарантираща просперитет и благоденствие в Европа и за европейците, както в настоящето, така и в бъдеще. Развитие на тази инициатива включва различни програми, в които участват национални, регионални и местни власти, образователни институции и центрове за обучение, неправителствени организации, както и социалните партньори, например синдикати и обществени съвети, индустриални и професионални сдружения, и отделни компании.

По мнение на експерти „Инвестирането по принцип е процес на влагане на средства с цел в бъдещ период те да се възвърнат с увеличен размер или изгода за вложителя. Когато например едно предприятие инвестира пари, като купува средства за производство, то очаква да повиши своята печалба. Когато предприятието инвестира в качеството на работната сила, целта отново е същата - осигуряване на повече прираст, но този път чрез вложения в хората.

Това означава, че създаването на професионални умения и способности на хората за труд, тяхното развитие и използването им в процеса на труда, има инвестиционен характер¹⁶.

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

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

В условията на пазарна икономика инвестициите в човешкия капитал са оправдани, ако очакваните допълнителни приходи от тях са по-високи от направените инвестиционни разходи.

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

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

Голяма част от тези инвестиции се правят от отделните индивиди, както и от членовете на техните семейства. Това са разходите за такси, учебници, учебни помагала, допълнително обучение и др. Тези разходи са значително по-големи за обучението в частните училища.

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

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

¹⁶ проф. д-р Димитър Каменов, директор на Институт по индустриални отношения и мениджмънт, 2012 г., www.trudipravo.bg

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

Съизмерването на инвестициите в човешкия капитал с очакваните изгоди за предприятието от тези инвестиции е все още слабо разработен и много рядко разглеждан въпрос при управлението на човешките ресурси. Ясно е обаче, че предприятие, което не инвестира в човешкия капитал, няма бъдеще. Много работодатели разчитат да получат в готов вид човешки капитал от пазара на труда или да привличат образовани и квалифицирани работници от други предприятия чрез некоректно „наддаване“, или така наречения „head hunting“ /ловец на глави/. Но се забравя обстоятелството, че наличните знания, умения и опит бързо остаряват и стават непригодни за динамичните промени в техниката и технологиите, съкращаването на жизнения цикъл на изделията и услугите.

Така че получените наготово човешки ресурси, чиято професионална квалификация не се развива и актуализира постоянно, с течение на времето по-бързо или по-бавно намаляват способността си „да произвеждат“ допълнителна стойност (изгода, т.е. губят характеристиките и качеството си на човешки капитал). Точно в това е смисълът на Европейската стратегия за учене през целия живот (Life Long Learning).

В България инвестирането в човешките ресурси на ниво предприятия е все още неразвита практика и равнището на тези инвестиции е ниско. Според проучване на Министерство на труда и социалната политика¹⁷, разходите на предприятията за професионално обучение /ПО/ представляват едва 0,4% от разходите за труд. В курсовете по професионално обучение са участвали 11% от общия брой на зетите, като едва 1 човек от всеки 23 зети в микропредприятията е взел участие в някакъв курс. Специално определен бюджет за организиране на обучения са имали 5,2% от предприятията, като за микропредприятията числото е 2,3%. Като цяло над 2/3 от фирмите не са организирали професионално обучение на своя персонал под каквато и да е форма.

Целенасочени дейности по управление на инвестиции в човешките ресурси са рядкост в българските предприятия. Например план/програма за организиране на обучение се наблюдава в 8,8% от предприятията, като останалите повече от 90% не виждат необходимост от изготвянето на подобни планове. Голяма част от работодателите в частния сектор (43,8%) поддържат мнението, че професионалното обучение е отговорност на самите зети. Формални процедури за оценяване на ефекта от обучението са имали 38% от предприятията, организирали мероприятия за повишаване на квалификацията. Оценка на квалификацията и уменията на зетите са извършили около ¼ от предприятията. Работодателите, установили необходимост от получаване или развитие на нови умения на персонала си са едва 29,2% от предприятията.

Вътрешните курсове на обучение преобладават при най-големите предприятия с брой на зетите над 250 – обхващат 37,8% от общия им брой, което е свързано с по-добрата им обезпеченост с учебна база. Външни курсове са организирани най-често от предприятията с брой на зетите от 50 до 249 – обхващат 1/4 от предприятията в тази група.

¹⁷ Оперативна програма за развитие на човешките ресурси 2007-2013 г., септември 2007 г.

Най-много (70,1%) са ръководителите на предприятия, предпочели обучение под формата на планирани периоди на обучение, инструктаж или практически опит, с използване на обичайното оборудване за работа непосредствено на работното място или в работна ситуация. На второ място по значение е обучението чрез инструкции на конференции, работни срещи, лекции и семинари – осигурено е при 46,6% от обучаващите предприятия. Нараства делът на предприятията, които разчитат на самообучението на заетите за усвояване на нови знания и умения.

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

Наблюденията показват, че квалификационното равнище на работната сила в България бележи трайна тенденция на намаление, дори на деградация. Съществена причина за това е емигрирането през годините на прехода на повече от един милион образовани и квалифицирани, предимно млади хора, което е непоправимо бедствие за българската икономика. Ето защо, повишаването на качеството на човешките ресурси е приоритетен стратегически проблем за нашата страна.

Българските работодатели обаче проявяват изключително слаб интерес към инвестирането в квалификацията на своите работници и служители. Главната причина за това е незаинтересованост на голяма част както на работодателите, така и на работниците и служителите от повишаване на професионалната квалификация. Тази незаинтересованост се дължи главно на обстоятелството, че няма категорични нормативни изисквания длъжностите да се заемат от хора, които притежават необходимите знания, умения и компетентности за ефективното им упражняване. Освен това малко са работодателите, които обвързват равнищата на заплатите с равнищата на квалификация на работниците и служителите.

През последните няколко години се наблюдава намаляване броя на включените в заетост и обучение лица. Според данни на Евростат, основната част от средствата за политиката на пазара на труда се използват за пряко създаване на работни места. Въпреки това напоследък, от гледна точка на разходите за активни мерки на пазара на труда, се наблюдава положителна тенденция на намаляване на средствата за пряко създаване на работни места и увеличаване на средствата за обучение.

3.2. ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ

В последните двадесет години се отчита, че връзката между бизнеса и образованието е нарушена. Бизнесът общо взето използва онова, което има на пазара, но не се интересува и не наблюдава онова, което се произвежда в учебните заведения. А учебните заведения провеждат своя политика и оттам се разминават интересите между едните и другите.

На този етап малка част от работодателите в сектор „Месопреработване“ се интересуват от качеството на излизаните от учебните заведения ученици и студенти. Бизнесът трябва да следи още по време на обучението на студентите в университета за специалностите, които ще

са му необходими и да взема ученици и студенти на учебни практики в своите предприятия. Бизнесът трябва активно да участва в самия образователен процес.

Според изследванията около 53-55 на сто от работодателите казват, че имат потребност от високоспециализирани кадри. Освободените за 2009 и 2010 г. са 260 хил. души, което е главно за сметка на хората, които са във възрастта между 15 и 24 години. Делът на заетите над 55 г., т.е. на висококвалифицираната работна ръка, леко се е повишил. Според анкетата на АМБ за целите на анализа, работодателите от сектор „Месопреработване“ изпитват необходимост от висококвалифицирани ключови специалисти, като например инженер-технолог, мениджър производство и средни квалифицирани специалисти - коляч, обезкоствач, кутерист. Голяма част от работодателите отделят средства за повишаване на квалификацията на служителите си. Водещи за сектора фирми отделят не по-малко от 3 до 5% от разходите си за повишаване на квалификацията на своите служители.

На този етап връзката между професионалното образование, програмите за обучение и необходимостта на бизнеса от квалифицирани кадри не е на необходимото ниво. В тази връзка АМБ ще търси възможностите на оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ за актуализиране на учебните програми в професионалното и висшето образование в съответствие с изискванията на пазара на труда.

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

- Доминиране на безработните с ниско образование и без специалност;
- Несъответствие между подготовката на завършващите средно общо образование и нуждите на пазара на труда;
- Недостатъчно и/или неподходящо оборудване на училищата за реализиране на професионално образование и обучение;
- Недостатъчно финансиране на началното и продължаващото професионално образование и обучение;
- Ограничена преквалификация на безработните лица;
- Не са въведени в масова практика прозрачни стандарти за професиите;
- Несъответствие между търсената квалификация и предлаганата такава в регионален аспект, включително несъответствие между броя на студентите в университети и работните места на пазара на труда, както и съсредоточаване на висококвалифицирания персонал предимно в големите градове;
- Висок дял на безработните с основно и по-ниско образование и без квалификация в групата на продължително безработните;
- Недостатъчен диалог с работодателите;
- Недостатъчно сътрудничество с работодателите при провеждане на практическото професионално обучение;
- Сравнително устойчив контингент на напускащите училище млади хора без - или с ниска степен на професионална квалификация;

- Недостатъчно развита мрежата на информационно-консултантските звена, поради недостиг на финансови средства;
- Преобладаващо теоретична подготовка при професионалното образование и обучение. Практическо обучение се провежда често в недостатъчно и/или в неподходящо оборудвани училища, понеже липсва утвърдена схема за обучение на работното място и чиракуване;
- Недостатъчно стимулиращи мерки и механизми за насърчаване на фирмите да инвестират в обучение;
- Валутният борд в страната, финансовите ограничения наложени от него, както и капацитета на регионалните и общински институции за професионално образование и обучение (ПОО), ограничават прилагането на някои мерки от Закона за професионално образование и обучение (ЗПОО) в сферата на практическото обучение и сътрудничеството с работодателите.

Раздел 4. МЯСТО НА СЕКТОРА В ИКОНОМИКАТА НА ЕВРОПА.

Месопреработващата промишленост е важен компонент в общата верига на храните. Европа е вторият в света производител на свинско месо и трети по обем производител на говеждо месо. Производството и преработката на месо е основен отрасъл на европейската икономика, което прави месото една от основните съставки в хранителния режим на европейците и важен компонент на традиционните ястия. Секторът в икономиката на Европа е силно концентриран, като малък на брой големи преработватели доминират пазара. Това са транснационалните компании. Освен тях, голям брой МСП действат на пазара като се конкурират въз основата на цените и разнообразието на продуктите, за разлика от големите компании, които се конкурират на основата на търговската марка.

Месопреработващите компании в своите производствени стратегии все повече се насочват към **вертикална интеграция с цел да намалят разходите и да увеличат икономии от мащаба**. Повечето месопроизводители извършват консолидиране на операциите за производство на месо с цел намаляване на разходите. Чрез контролиране на всеки етап от производството на месото, от раждането, отглеждането и преработката, производителите намаляват разходите за управление на няколко различни операции.

Секторът за производство и преработка на месо през 2011 г. започна да се приспособява към дисбалансите в търсенето и предлагането във фуражния сектор от последните три години, които предизвикваха флуктуации в цените на фуражите.

Потреблението на месо и месни продукти в света според статистиката на Организацията по прехрана и земеделие¹⁸ е около 40 кг на човек от населението. За страните от Азия този показател е около 30 кг, а за Африка – 15 кг.

ТАБЛИЦА 10 Основни показатели на пазара на месо, 2010-2012 г.

	2010 г.	2011 г. оценка	2012 прогноза	Изменение 2012/2011 г., %
Показатели за търсенето и предлагането				
Потребление на човек от населението (кг/годишно)				
Общо	42,5	42,3	42,5	0,5
Развити страни	79,2	78,9	78,4	-0,5
Развиващи се страни	32,4	32,3	32,8	1,5
Индекс на цените на месото ФАО (2000-2004=100)	152	157	179	3,3

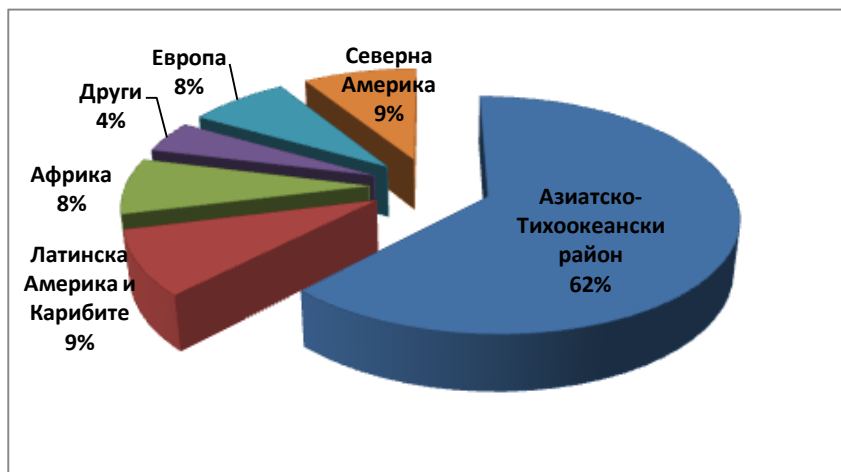
Източник: ФАО

За увеличението на потреблението на месо и месни продукти способстват темпа на нарастване на населението в света, икономическото развитие и просперитет в развиващите се страни и др. Например, през последните 20 години в Китай потреблението на човек от населението се увеличава от 10 на 39 кг., като към 2015 г. се планира то да достигне 55 кг. на

¹⁸ Организацията по прехрана и земеделие (ОПЗ) – Food and Agriculture Organization, FAO

човек от населението. Значителни са възможностите за увеличение на потреблението на месо в страните от Близкия Изток и Северна Африка (в момента потреблението е в границите 18-23 кг на човек от населението).

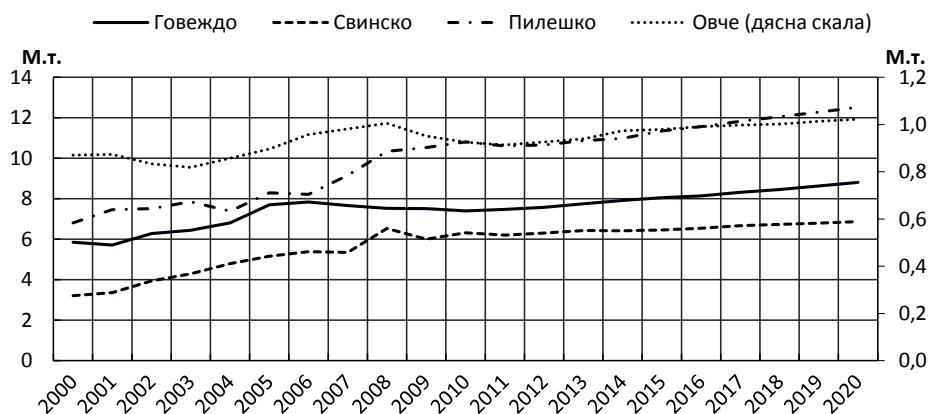
Фиг. 10 Прогноза за увеличение на търсенето на месо и месни продукти по региони към 2020 г.



Източник: съвместна прогноза на OECD и FAO.

Прогнозите за нарастване на потреблението до 60 млн. тона месо и месни продукти към 2020 г. е доминирано основно от увеличаване на потреблението в Азиатско-тихоокеанския регион. Световният износ на месо и месни продукти надхвърля 17 млн. тона. На световния пазар постъпват над 7 млн. тона говеждо, около 4 млн.т. свинско и около 6 млн. тона птиче месо и продукти от тях. В географията на износа на месни продукти най-голям е делът на страните от Западна Европа. Общо този регион и страните от Северна Америка обхващат $\frac{3}{4}$ от световния износ на месо и месни продукти, включително на търговията вътре в Европейския съюз (вътрешнообщностните доставки). Основната промяна в географията на износа на месо и месни продукти се свежда до увеличаване на относителния дял и значение на азиатския регион (до 25% от световния обем), но основни износители отново са европейските страни (около 50% от световния износ). Прогнозата за общия износ на месо се очаква да достигне почти 30 милиона тона до 2020 г. или увеличение с 16% спрямо 2000 г.

Фиг. 11 Прогноза за развитие на световния износ на говеждо, свинско, пилешко и овче месо.



Източник: съвместна прогноза на OECD и FAO.

Увеличава се световният внос на **говеждо месо** и продукти от него. Очаква се увеличение и засилване на конкуренцията в сектора в резултат на укрепването на позицията на страни като Бразилия, Аржентина, Уругвай, Австралия. Например Австралия е един от големите износители на говеждо месо, чийто водещ пазар е САЩ. Най-големи вносители на говеждо продължават да бъдат САЩ, Япония и Русия.

Световният износ на **свинско месо** е около 4 млн.т. Най-големи доставчици са страните от ЕС (почти една трета), Канада, САЩ и Бразилия. Най-големи пазари за реализация на американското свинско месо и продукти са Япония (около половината от общия обем на износа) и Мексико (около една пета). Нараства износът от Бразилия, която в последните години се превръща в един от най-големите доставчици на свинско месо в Русия (около 50% от вноса). Основен световен вносител на свинско месо остава Япония, в която собственото производство на този тип месо и месни продукти от него непрекъснато намалява в резултат на намаляването на свиневъдните ферми, а за сметка на това потреблението на месо непрекъснато нараства.

В търговията с месо и месни **продукти от птици** износът на месо от бройлери надхвърли 6 млн.т. Поради това, че най-големите производители на птиче месо са фактически и негови основни потребители, търговията с тази стока е силно ограничена (около 10% от световното производство). При това три страни управляват над 55% от световното производство и 75% от износа на птиче месо и продукти – САЩ, Бразилия и Китай. Най-големи износители са САЩ, Бразилия и ЕС, а вносители – Русия, Япония и Китай.

Ако се разгледат само пазарите на преработена месна продукция, то доминацията на доставчиците се определя от факторите: приемане от потребителите на традиционни търговски марки и продукти, предимства в търговията на едро и дребно, а ценовата конкуренция има по-малък дял и влияние. Например, международната търговия с бекон и шунка се осъществява основно от Дания, Холандия и Белгия – почти $\frac{3}{4}$ от световния износ, и съответно Великобритания – над $\frac{2}{3}$ от световния внос. Като вносител и износител в тази търговия участва и Франция. Този търговски кръг може да се обясни с традициите в потреблението и създадената историческа специализация за производство и търговия.

Тенденциите в производството и потреблението на месо и месни продукти, както и на повечето хранително-вкусови продукти е доминирано от промените във възприетията и очакванията на потребителите. Някои от основните тенденции и техни проявления са систематизирани в следващата таблица.

В световен мащаб продуктите от животновъдството осигуряват 12,9% от потребяваните калории, като в развитите страни този показател е 20,3%. Около 28% от потреблението на белтъците се осигурява от животновъдството, докато в развитите страни този показател е 47,8%.

ТАБЛИЦА 11 ВОДЕЩИ ТЕНДЕНЦИИ В ХРАНИТЕЛНО-ВКУСОВАТА ПРОМИШЛЕНОСТ И ТЕХНИТЕ ПРОЯВЛЕНИЯ

Тенденция	Проявления (производни тенденции)
Органични продукти	Храни без ГМО; Справедлива търговия Устойчиво развитие Регионализъм Минимализъм Естествени

Здравословни и уелнес продукти	Диабет и затлъстяване Детско здраве Безопасност на храните Здраве на жените Алергии и имунитет Благосъстояние Енергия
Възрастови диверсификации и грижа	Застаряване Тийнейджъри Деца
Порционирание	Размер на порциите Удобство
Глобализация	Етнически вкусове Международни правила при производството

Източник: Food Processing.com and Wellness Food, David Feder

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

АНАЛИЗ НА СИЛНИТЕ И СЛАБИТЕ СТРАНИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА И ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

1. Вътрешен пазар на труда	
Силни страни	Слаби страни
<ul style="list-style-type: none"> ➤ наличие на подходяща законова уредба, хармонизирана в съответствие с европейското законодателство; ➤ развит административен капацитет; ➤ засилена децентрализация и регионализация на дейностите по намаляване на безработицата; ➤ активна дейност по прилагане на национални и регионални програми за заетост; ➤ създадени структури и механизми на взаимодействие на регионално ниво; ➤ сравнително добро равнище и вид на образование и квалификация на функциониращата работна сила; ➤ наличие на висок относителен дял на лица с висше образование в състава на работната сила; ➤ възприети положителни практики на страните-членки на ЕС 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ дисбаланс на пазара на труда и висок относителен дял на продължително безработните; ➤ недостиг на достатъчно съвременни знания и умения за работа в модерно организираното производство и възпроизводство с високи технологии; ➤ недостиг на ключови знания и умения; ➤ недостатъчна мотивираност на безработните за търсене на работа и за повишаване на пригодността им за заетост; ➤ недостатъчни възможности (поради предимно икономически и финансови причини), и недостатъчна мотивираност на работодателите за разкриване на нови работни места; ➤ недостатъчна гъвкавост и ресурсна осигуреност за използването на различни форми на заетост с оглед специфичните условия на пазара на труда; ➤ проблеми при определяне на потребностите от работна сила с определено качество (а оттук на потребността от обучение в системата на училищното образование и чрез дейностите на непрекъснатото професионално обучение), свързани с немотивираността на работодателите за предоставяне на необходимата информация; наличие на непълноти в знанията и уменията съобразно съвременните изисквания - липса на съвременни бази и квалификации.
2. Професионално образование и обучение	
Силни страни	Слаби страни
<ul style="list-style-type: none"> ➤ наличие на традиции и ценностна система, мотивираща към висока степен на професионално образование и обучение; ➤ подготовка по професии, в съответствие с динамиката на потребностите на пазара на труда; ➤ изградена мрежа от институции за професионално образование, обучение и квалификация; 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ недостатъчно съответствие между учебно съдържание на някои професии и изисквания на пазара на труда; ➤ дисбаланс между държавната поръчка за обучение по професии и потребностите на пазара на труда; ➤ преобладаващо остаряла материално-техническа база за професионално образование и обучение;

<ul style="list-style-type: none">➤ нормативна уредба, регламентираща изискванията за степен на образование и квалификация на учителските кадри;➤ свободен и равен достъп до професионално образование и обучение;➤ нормативно регламентирани механизми за преминаване от една професия в друга;➤ действащи механизми за финансиране;➤ реализиране на проекти с външно финансиране;	<ul style="list-style-type: none">➤ дефицити в провеждане на практическото професионално обучение;➤ липса на цялостна система за контрол на качеството, оценяването и сертифицирането на професионалните квалификации;➤ липса на съвременна и гъвкава система за квалификацията на учителите по практическо обучение;➤ недостатъчна мотивация и участие на социалните партньори в заявяването и финансирането на професионалното обучение;➤ недостатъчна оперативност и поемане на отговорност в управлението на регионално и общинско равнище за реализиране на професионалното образование и обучение.
---	--

Основните препоръки във връзка с образователната и професионално-квалификационна структура на заетите лица са:

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

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

2. Изграждане на електронна платформа от съвместими електронни регистри за образователното и квалификационно равнище на заетите лица като елемент на е-правителство - поддържани от МОМН и актуализирани чрез НАП. Част от нея следва да бъде информационната система за оценка на компетенции на работната сила.

Това ще осигури:

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

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

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

5. Подобряване на образователната и професионална подготовка чрез:

- Целенасочена и финансово обезпечена държавна политика и стратегия за развитие на средното и висшето образование в краткосрочен и средносрочен план, съдържащи конкретни мерки за преодоляване на изоставането спрямо равнището в ЕС;
 - Анализ на реализацията на завършващите отделните образователни степени и по професионални направления и обвързване на финансирането със степента на реализация;
 - Законодателни промени и практическото реализиране на комплексни мерки по отделни образователни степени за ограничаване на броя на ранно напускащите образователната система лица;
 - Разработването и прилагането на мерки на национално, регионално и фирмено равнище за развитие на различните форми на формално образование и обучение и на неформално обучение за преодоляване на сериозното изоставане на страната в „учене през целия живот“;
 - Разширяване на алтернативните режими на обучение във висшето образование;
 - Дефиниране в държавните образователни изисквания (ДОИ) на ключовите компетенции за отделните професии и на система за тяхното оценяване.
6. Въвеждане на данъчни облекчения за работодателите и за отделните лица чрез:
- Въвеждане на минимален праг на разходите за обучение на едно заето лице;
 - Въвеждане в ЗКПО на данъчни облекчения за средствата, които предприятията разходват за обучение и развитие на персонала, в т.ч. :
 - въвеждане на специфични данъчни облекчения за работодателите, които организират, предлагат и изпращат на обучение свои работници;
 - въвеждане на ваучери като сметка за образование;
 - Въвеждане на диференциран размер на данъчните облекчения за развитие на допълнителното доброволно осигуряване за безработица и/или професионална квалификация и въвеждане на индивидуални сметки за обучение;
 - Въвеждане в ЗДДФЛ на данъчни облекчения за личните разходи за образование и обучение, в т.ч. покриване на разходите за пътуване;
 - Въвеждане в ЗКПО на финансови стимули за работодателите, които осигуряват работни места за младежи и осъществяват обучение на работното място;
7. Активно включване на работодателите в:
- Дефиниране на очакванията за бъдещото развитие на ниво предприятия, икономически дейности и региони;
 - Определяне на количествените и качествени параметри на необходимата работна сила на базата на анализа за състоянието и развитието на предприятието, икономическата дейност и региона;
 - Оценката на потребностите от обучение по професии и специалности, които съответстват на дефинираните нужди от работна сила – по икономически дейности и региони;
 - Разработването и актуализирането на държавните образователни изисквания и конкретното съдържание на учебните програми.

Раздел 6. ИЗВОДИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Извършеният анализ на резултатите от анкетата „Умения и квалификация на заетите в сектор „Месопереработване“ - структура на заетите, образователно ниво, степен на квалификация, възраст и пол, нови професии и работни места, инвестиции и човешки ресурси“ показва, че:

50% от респондентите са ООД, 35% - ЕООД, по 5% - СД, АД, кооперация.

55% от предприятията отбелязват, че имат намаление на оборота спрямо предходната година, като 30% имат намаление от 10 до 50%, 15% имат спад от 5 до 10% и 10% от фирмите отбелязват спад на оборота до 5%. 40% от фирмите имат нарастване на оборота спрямо предишната година, като 20% имат нарастване между 5 и 10%, 15% - до 5% и 5% - между 10 и 50%. 5% от предприятията са се въздържали от отговор.

50% от респондентите са средни фирми, с персонал между 50 и 250 човека, 40% са малки - от 11 до 50 заети и 10% са големи, с персонал над 250 човека.

55% от респондентите са отговорили, че спрямо предишната година имат намаление на персонала, като 35% са свили персонала си до 5%, 10% - с 5 до 10% и останалите 10% са намалили персонала си от 10 до 50%. 25% от респондентите обаче са увеличили персонала си в рамките на 5%, а 10% от тях отговарят, че няма промяна.

В клиниците преобладават заетите мъже, а в месопереработвателните предприятия слаб превес имат жените. В сектора средно обаче според анкетите броят на заетите мъже е с 5,8% повече в сравнение с този на жените.

Общо заетите в 20-те предприятия са 2741 души - 47,6% са жени и 52,4% са мъже.

65% от респондентите отговарят, че заетият персонал на възраст от 41 до 50 години съставлява 25% от заетите във фирмата. 55% от респондентите отговарят, че заетият персонал на възраст от 31 до 40 години е до 50% от заетите във фирмата. При половината от респондентите заетите в предприятието на възраст от 21 до 30 години са до 25% от назначените. Само в 6 от фирмите, или в 30% от всички респонденти има заети лица до 20-годишна възраст и те представляват до 5% от заетите. Съответно над 51 години в 35% от предприятията назначените представляват до 25% от заетите.

От 2770 общо заети, 403 души или 14,5% са с основно образование, 1975 или 71,3% са със средно и средно специално образование, а 392 или 14,2% - с висше.

Успехът на предприятието се дължи най-вече на технологичното равнище на производството (според 45% от респондентите) и на иновациите в производствено-асортиментната структура (според 35% от респондентите). С отговор по-скоро „да“ фирмите са класирали на първо място цялостният мениджмънт на организацията - 45% и финансовото състояние на фирмата - 45%, технологичното равнище на производство - 40% и пазарите и клиентите - 35%.

55% от фирмите са отговорили, че относителният дял на разходите, направени за НИРД е между 0 и 5%. Другите не могат да преценят.

Относителният дял на разходите за технологично обновяване на предприятието в балансовата стойност на материалните активи представлява от 10 до 50% за 35% от респондентите, до 5% за 25% от респондентите и между 5 и 10% за 25% от респондентите. Само за 5% от фирмите той съставлява от 50 до 100%.

Всички фирми имат въведен HACCP, 25% имат ISO 22000, 35% имат ISO 9001 и 5% - OHSAS 18001.

На въпроса „Какви иновации са направени във вашата фирма през последните 3 години?“ 80% от предприятията са посочили, че това са нови продукти, 70% - въведена система за контрол на качеството и безопасни условия на труд, 60% са заложили на технологичното развитие и 55% - в нови пазари в страната. Най-малко е вложено в промени в квалификацията на персонала - само 35% от фирмите са инвестирани в този показател, а във фирмения мениджмънт и експортната реализация на продуктите - само 30%.

45% от фирмите отговарят, че относителният дял на приходите от иновации в общия обем на приходите на организацията е от до 5%, 20% смятат, че той е в границите от 5 до 10%. Само 5% смятат, че това е от 10 до 50%.

За нововъведения, нови идеи и концепции най-голяма част от фирмите са използвали служителите в организацията - 70% от респондентите - и решенията на ръководителя - 60%. Най-малко са използвани външни експерти и консултанти - само 25% от предприятията.

Според отговорите на респондентите, най-голямо значение за растежа на фирмата има развитието на нови продукти - 75% от фирмите, като 50% смятат, че растежът на фирмата се дължи на проявената инициативност и квалификация на персонала.

45% от предприятията отговарят, че имат изградена работеща система за стимулиране на високо квалифицираните специалисти, 40% отговарят, че няма такава система и 10% не могат да преценят. 5% не са отговорили.

По-голямата част от фирмите (55%) отговарят че използват заплащането за стимулиране на своите служители, 40% използват за стимулиране моралното възнаграждение. Някои използват и двата вида стимулиране. Само 2 от фирмите, отговорили на въпроса, не използват за стимулиране паричното възнаграждение. 40% от фирмите обаче не са отговорили на този въпрос.

30% от предприятията отговарят, че имат работеща система за стимулиране на иновативността на служителите, 35% отговарят, че няма такава система, 30% не могат да преценят, което означава, че по-скоро няма такава система. Останалите 5% въобще не отговарят.

Според 70% от фирмите подобренията в производствено - асортиментната структура оказват най-голямо влияние върху успеха и развитието на иновациите във тяхната фирма, 65% от предприятията смятат, че подобренията в маркетинга (клиенти, пазари и пр.) са от съществено значение, също 65% смятат, че за това допринася повишаването на технологичното равнище. 60% от фирмите отговарят, че новите работни места в най-малка степен допринасят за иновативността на фирмата.

Най-голяма част от фирмите (60%) смятат, че „стимулиране на креативността между служителите“ намира приложение в техния бизнес, на второ място, според 50% от фирмите, това е „подбора и назначаването на нови служители с креативно мислене“ и на трето място, според 40% от фирмите - с равен брой точки се подреждат два показателя - „обучения на ръководители и служители в креативност“ и „финансови възнаграждения на служителите за креативност“. Интересно е да се отбележи, че мнението на респондентите е поляризирано по последните два показателя - също толкова фирми считат, че те не намират приложение. По-голяма част от фирмите смятат също така, че не е необходимо създаването на отдел или екип, отговорен за иновациите.

50% от предприятията отговарят, че през последните 3 години само до 5% от общите инвестиции са насочени към човешките ресурси, 25% влагат от 5 до 10%, а само 5% - от 10 до 20%. Една част от фирмите не са отговорили на този въпрос.

Анкетираните предприятия биха открили нови работни места за: специалист „Маркетинг и продажби“ и международни икономически отношения, помощник технолози, организатор производство, технолог, специалист-отговорник системи за проследяемост и контрол на качеството.

Новите професии и специалисти, от които имат нужда предприятията са тези по международни икономически отношения, специалист маркетинг и продажби, мениджър-продажби, технолог, началник смяна, еколог, специализирани работници: обезкоствач, майстор-кутерист, транжор, пушмайстор, работник хладилен склад, коляч, работник хладилен склад, експедитор.

Относно дефицитните ръководни и изпълнителски кадри в месопереработвателния бранш и в предприятията по принцип респондентите са на мнение, че ръководните кадри са дефицитни в бранша поради трудните условия на работа. Някои смятат, че в момента няма дефицитни кадри, тъй като има безработица.

Раздел 7. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

1. Проучване на пазара на труда в България през 2011, декември 2011 г.
2. Националната стратегия за демографско развитие на населението в Република България (2012 г. - 2030 г.), Министерство на труда и социалната политика
3. Годишен доклад на Института за икономически изследвания на БАН, май 2012 г.
4. Проучване на потребителския климат в Европа, проведено от Института за маркетингови изследвания GfK през първото тримесечие на 2012 г.
5. Годишен доклад за заетостта на Международната организация на труда (МОТ), разпространен в края на април 2012 г.
6. Анализ на BUSINESSEUROPE за състоянието на европейските пазари на труда „Тласкане на Европа към заетост“
7. Изследване на фондация „Фридрих Еберт“ и Институт за социални и синдикални изследвания на КНСБ „Мултинационалните компании – 2008, Европейски аспекти на индустриалните отношения“.
8. Статия „Корпоративната социална отговорност - Екзотика или необходимост“, Мара Георгиева, 3 октомври 2007 г.
9. Национално проучване на тема "Корпоративната социална отговорност в българския контекст", реализирано от агенция "Алфа ризърч" по поръчка на инициативата "Глобален договор" на ООН и фондация "Помощ за благотворителността в България", септември-октомври 2006 г.
10. Статия на проф. д-р Димитър КАМЕНОВ, директор на Институт по индустриални отношения и мениджмънт, 2012 г., www.trudipravo.bg
11. Данни на отдел „Агростатистика“ към Министерство на земеделието и храните
12. Данни от интернет страницата на НСИ през 2012 г. www.nsi.bg
13. Данни на САПИ - Система за Агропазарна Информация
14. Агенция за маркетингови и пазарни изследвания ICAP Bulgaria през 2011 година
15. Данни от FoodDrinkEurope /Конфедерацията по храни и напитки в Европа/
16. EUROSTAT, Главна дирекция „Селско стопанство“
17. OECD-FAO Agricultural Outlook 2011-2020, OECD-FAO 2011
18. ЕС, Agriculture and Rural Development (AGRI), Prospects for agricultural markets and income in the EU
19. Мирослава Михова, Център по мениджмънт Стара Загора-Какво трябва да се знае за да се избегнат рисковете на работното място?: Кой са рисковите фактори?
20. Заключение на Съвета, озаглавени „Към общи принципи на съчетаване на гъвкавост и сигурност“, 5—6 декември 2007 г. (документ 16201/07).
21. Заключение на Съвета, озаглавени „Съчетаване на гъвкавост и сигурност по време на криза“, 8 юли 2009 г., (документ 10388/09).
22. COM(2010) 608, 27.10.2010 г.
23. COM(2010) 614, 28.10.2010 г.
24. COM(2008) 868, 16.12.2008 г. Заключение на Съвета от 9.3.2009 г. и 7.6.2010 г. Доклад на експертна група, озаглавен „Нови умения за нови работни места: действие сега“, февруари 2010 г.
25. Вж. определението в COM(2007) 496, 7.9.2007 г.
26. COM(2010) 171, 20.4.2010 г.
27. Заключение на Съвета относно „Стратегическата рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението“ („ЕСЕТ 2020“) (документ 9845/09).
28. ALQING – Качество на труда и живота при новите работни места
29. ALQING е изследователски проект, реализиран съвместно от 11 европейски академични и изследователски институции. Координаторът е FORBA – Австрия, а участниците: HIVA, K.U.LEUVEN – Белгия, ИИОЗ при БАН – България, NRCWE – Дания, UDE – Германия, IPS HAS – Унгария, LABOR – Италия, VMU – Литва, SINTEF – Норвегия, UAB – Испания и USFD – Англия.
30. Воденичарова, М., Логистика и управление на качеството в месната индустрия,
31. В: П.Димитров (ред.), Логистиката в действие, ИБИС, С., 2005, с.215-226
32. Международната конфедерация на труда (МОТ) през 2012 г. в Женева
33. Национална стратегия за продължаващото професионално обучение за периода 2005-2010 година

Раздел 8. ПРИЛОЖЕНИЯ

8.1. ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 ПРЕДПРИЯТИЯТА В СЕКТОР „МЕСНА ИНДУСТРИЯ“ ПО СТЕПЕН НА РАЗВИТИЕ ПРЕЗ 2010 Г.

№	Предприятие	Коефициент на стабилност
1.	Кен АД - Стара Загора	0,9650
2.	Градус 1 ООД - Панагюрище	0,9644
3.	Пилко ЕООД - Разград	0,9644
4.	Агрокомерс 98 ЕООД - Омуртаг	0,9641
5.	Месокомбинат Ловеч АД - Ловеч	0,9625
6.	Месокомбинат Русе АД - Русе	0,9595
7.	Еко Пиле ЕООД - Варна	0,9587
8.	Сами М ЕООД - Перник	0,9570
9.	Садимекс ООД - София	0,9569
10.	Димитър Маджаров 2 ЕООД - Пловдив	0,9566
11.	Деликатес 2 ООД - Житница - Пд	0,9557
12.	Узунов 2005 ЕООД - Хасково	0,9554
13.	Брезово АД - Брезово - Пд	0,9552
14.	Тандем В ООД - София	0,9551
15.	Меком АД - Силистра	0,9543
16.	Рай 2004 ООД - Хасково	0,9542
17.	Унитемп ООД - Войводиново	0,9536
18.	Карол Фернандес Миит ООД - Благоевград	0,9523
19.	Тони Кас ООД - София	0,9522

Източник: НОИ

8.2. ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 ВОДЕЩИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В СЕКТОРА ПО ЕФЕКТИВНОСТ НА ИЗПОЛЗВАНЕ НА ПЕРСОНАЛА ПРЕЗ 2010 Г. /ХИЛ. ЛЕВА НА ЗАЕТ/

№	Предприятие	Град	Коеф. на ефективност
1	Садимекс ООД - София	София	1 634,6
2	Агрокомерс 98 ЕООД - Омуртаг	Омуртаг	1 083,3
3	Рай 2004 ООД - Хасково	Хасково	781,4
4	Гранит 2 ЕООД - Велико Търново	Велико Търново	424,4
5	Месокомбинат Русе АД - Русе	Русе	412,3
6	Братя Къртеви ООД - Радиново	Радиново	338,7
7	Тони Кас ООД - София	София	337,4
8	Величко Иванов Венеция ЕТ - Левски	Левски	316,4
9	Месни продукти ЕООД - Здравец - Тщ	Здравец - Тщ	267,0
10	Булмес Трейдинг ЕООД - София	София	245,9
11	Брес Комерс ООД - София	София	235,9
12	Папикс ЕООД - Пещера	Пещера	225,4
13	ЕТ Чонков-Веска Никифорова	Левски	219,4
14	Унитемп ООД - Войводиново	Войводиново	210,5
15	Ива-Крис ЕООД - Стара Загора	Стара Загора	207,8
16	Брезово АД - Брезово - Пд	Брезово - Пд	205,3
17	Кен АД - Стара Загора	Стара Загора	203,5
18	Пепа Комерс ООД - София	София	202,6
19	Билиана мес ЕООД	Българско Сливово	197,0
20	Меком АД - Силистра	Силистра	195,1

Източник: НОИ

8.3. ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ В СЕКТОРА ПО БРОЙ ЗАЕТИ ЛИЦА ЗА ПЕРИОДА 2010 Г.

№	Предприятие	Служители (брой)
1.	Месокомбинат Ловеч АД - Ловеч	646
2.	Пилко ЕООД - Разград	638
3.	Градус 1 ООД - Панагюрище	438
4.	Димитър Маджаров 2 ЕООД - Пловдив	369
5.	Меркез ООД - Гоце Делчев	361
6.	Дениз 2001 ЕООД - София	274
7.	Родопа Шумен 1882 ЕООД - Маноле	271
8.	Сами М ЕООД - Перник	269
9.	Кен АД - Стара Загора	243
10.	Тандем В ООД - София	219
11.	Брезово АД - Брезово - Пд	208
12.	Галус 2004 ЕООД - София	199
13.	Еко Мес ЕООД - Величково - Пз	196
14.	Месокомбинат-Карлово АД - Карлово	193
15.	Карол Фернандес Миит ООД - Благоевград	190
16.	Браво ООД - София	186
17.	Джиев К ЕООД - Костинброд	179
18.	Компас ООД - Комарево - М	178
19.	Деликатес 2 ООД - Житница - Пд	174

Източник: НОИ

8.4. ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ ПО ПРИХОДИ ОТ ПРОДАЖБИ (2008-2010 г.) В ХИЛ. ЛЕВА

№	Предприятие	Приходи от продажби (хил. лв.)	
		2010	2009
1.	Месокомбинат Ловеч АД - Ловеч	90 602	78 918
2.	Пилко ЕООД - Разград	90 416	82 621
3.	Месокомбинат Русе АД - Русе	61 020	79 476
4.	Градус 1 ООД - Панагюрище	60 924	63 540
5.	Кен АД - Стара Загора	49 443	46 091
6.	Лудогорско пиле ЕООД - Разград	45 377	17 377
7.	Брезово АД - Брезово - Пд	42 697	41 787
8.	Димитър Маджаров 2 ЕООД - Пловдив	39 061	37 775
9.	Агрокомерс 98 ЕООД - Омуртаг	33 582	32 263
10.	Тандем В ООД - София	30 985	33 866
11.	Унитемп ООД - Войводовиново	28 002	30 733
12.	Деликатес 2 ООД - Житница - Пд	27 261	30 256
13.	Сами М ЕООД - Перник	27 037	26 105
14.	Карол Фернандес Миит ООД - Благоевград	25 283	28 813
15.	Дил Тур Пловдив АД - Пловдив	24 373	144 288
16.	Галус 2004 ЕООД - София	21 076	14 455
17.	Месокомбинат-Карлово АД - Карлово	19 574	18 094
18.	Братя Къртеви ООД - Радиново	18 628	13 008
19.	Никас България ЕАД - Ботевград	17 585	10 846

Източник: НОИ

8.5. ПРИЛОЖЕНИЕ № 5 ПРОИЗВОДСТВО НА МЕСО – ПРОМИШЛЕН ДОБИВ И В ЖИВОТНОВЪДНИТЕ СТОПАНСТВА /В ТОНОВЕ КЛАНИЧНО ТЕГЛО/

	2010	Относителен дял в % през 2010 г.
Свинско месо		
- промишлен добив	38 404	
- в стопанствата	32 067	
- общо	70 471	32,9%
Месо от едър рогат добитък		
- промишлен добив	4 706	
- в стопанствата	14 904	
- общо	19 610	9,1%
Месо от дребен рогат добитък		
- промишлен добив	4 502	
- в стопанствата	8 827	
- общо	17 018	7,9%
- в т.ч. козе месо	3689	
Общо биволско и конско месо	226	
Общо червено месо	107 325	50,1%
Птиче месо		
- промишлен добив /включително субпродуктите от птиче месо/	99 065	
- в стопанствата	7 850	
- общо птиче месо	106 915	49,9%
Общо месо /промишлен добив и в стопанствата/	214 240	100%

Източник: МЗХ, отдел „Агростатистика“, бюлетини, издадени през 2011 г.

8.6. ПРИЛОЖЕНИЕ № 6 ПРОИЗВОДСТВО НА МЕСНИ ПРОДУКТИ ПРЕЗ 2010 Г.

Вид	Количество /в тонове/	Продажби в стойност /в лева/
Колбаси 1601	106 504	497 854 000
Консерви 1602	14 848	71 626 000
Осолено, сушено или пушено месо 0210, в т.ч.:	17 103	99 679 000
- свинско	10 759	76 002 000
- говеждо	310	4 185 000
- птиче	6 034	19 492 000
Общо	138 455	669 159 000

Източник: НСИ

8.7. ПРИЛОЖЕНИЕ № 7 ВЪТРЕШНО ПОТРЕБЛЕНИЕ НА МЕСО В БЪЛГАРИЯ ПРЕЗ 2010 Г. /В ТОНОВЕ/

Вид месо	Произведено месо в страната	Внос*	Износ*	Вътрешно потребление	% на вноса в потреблението
- от говеда	19 610	16 491	657	35 443	46,5%
- от свине	70 471	119 222	5 318	184 375	64,6%
- от овце и кози	17 019	557	3 976	13 600	4,0%
- от други животни	225	793	534	484	163,8%
Общо червено месо	107 325	137 062	10 485	233 902	58,6%
- от птици	106 915	87 428	51 254	143 089	61,1%
Общо месо	214 240	224 490	61 739	376 991	59,5%
Колбаси	106 053	2 738	1 608	107 183	2,5%
Други месни продукти и консерви	14 287	11 688	5 369	20 606	56,7%

Източник: МЗХ, отдел „Агростатистика”. * - в данните за внос и износ са включени всички позиции от митническата тарифа за месо и преработени месни продукти, които са преизчислени в кланично тегло с коефициенти на ЕС

8.8. ПРИЛОЖЕНИЕ № 8 ОСИГУРИТЕЛЕН ДОХОД ПО ОСНОВНИ ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ И КВАЛИФИКАЦИОННИ ГРУПИ ПРОФЕСИИ

СЕКТОРИ	2008г.				2010 г.				2011 г.				2011/ 2008 г.	
	бр.заети	дял	СОД		бр.заети	дял	СОД		бр.заети	дял				
	в хил.	%		%	в хил.	%		%	в хил.	%			%	
Преработваща промишленост	695,3		439,1		544,7		509,6		527,7		530,5		-19,0	5,8
ИД код 10.1	19,3	2,8	359	-18,2	18,2	3,3	472	-7,4	19,1	3,6	460	-13,2	0,8	42,9
Ръководители	0,4	1,7	958	166,7	0,3	1,7	1 182	150,4	0,5	2,8	1 166	153,4	-0.4	28,4
Специалисти	0,5	2,7	631	75,9	0,4	2,02,5	837	77,4	0,5	2,8	864,08	187,8	10.2	60,4
Техници и приложни специалисти	1,1	5,9	487	35,6	1,0	3,15,5	665	40,9	1,2	6,5	693,46	150,7	11.4	57,7
Помощен административен персонал	1,7	9,7	355	-1,2	1,6	5,49	485	2,8	1,6	8,4	481,80	104,7	3.9	55,6
Персонал, зает с услуга за населението, търговията и охраната	1,2	6,9	291	-18,9	1,2	6,46,5	358	-24,2	1,8	9,3	352,00	76,5	26.8	35,3
Квалифициран и работници в селското, горското, ловното и рибното стопанство	0,2	1,0	406	13,0	0,1	16,1 0,8	516	9,3	0,2	1,2	352,92	76,7	-5.6	32,1
Квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии	4,4	24,4	385	7,4	4,2	3,12 3,4	499	5,8	4,8	25,1	432,76	94,0	68.9	36,6
Машинни оператори и монтажници	2,5	14,0	369	2,7	2,5	14,1	482	2,1	2,8	14,7	490,49	106,6	20.8	47,6
Професии, неизискващи специална квалификация	7,3	40,1	286	-20,2	6,6	36,6	380	-19,4	5,6	29,3	344,18	74,8	3.7	31,9

Източник: НОИ и собствени изчисления

8.9. ПРИЛОЖЕНИЕ № 9 ИЗЛЕДВАНЕ - “УМЕНИЯ И КВАЛИФИКАЦИЯ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „МЕСОПРЕРАБОТВАНЕ“-СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ, ОБРАЗОВАТЕЛНО НИВО, СТЕПЕН НА КВАЛИФИКАЦИЯ, ВЪЗРАСТ И ПОЛ, НОВИ ПРОФЕСИИ И РАБОТНИ МЕСТА, ИНВЕСТИЦИИ ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ”

ВЪПРОСНИК ЗА НАБИРАНЕ ИНФОРМАЦИЯ СОФИЯ, 2012

Вашето име:

Вашата ръководна позиция/област на отговорност:

Име и адрес на фирмата:

E-mail:

1. Вашата фирма според формата на регистрацията е:

Едноличен търговец (ЕТ)	
Събирателно дружество (СД)	
Дружество с ограничена отговорност (ООД)	
Еднолично дружество с ограничена отговорност (ЕООД)	
Акционерно дружество (АД)	
Друго (какво).....	

2. Темп на нарастване / намаление на оборота спрямо предходна година (приблизителна стойност):

Темп на нарастване?		Темп на намаление?	
0-5%		0-5%	
5-10%		5-10%	
10-50%		10-50%	
50-100%		50-100%	
100-200%		100-200%	
Над 200%		Над 200%	

3. Какъв е общият брой на работещите във Вашата фирма сега?

До 10 човека	
От 11 до 50 човека	
От 50 до 250 човека	
Над 250 човека	

4. Ръст на нарастване / намаление на персонала спрямо предходна година (приблизителна стойност):

Ръст на нарастване?		Ръст на намаление?	
0-5%		0-5%	
5-10%		5-10%	
10-50%		10-50%	
50-100%		50-100%	
Над 100%		Над 100%	
Без промяна			

5. Колко жени и мъже работят в предприятието?

Жени	
------	--



Мъже	
------	--

6. Как е разпределен персонала по възраст в проценти?						
Показатели	До 5%	До 25%	До 50%	До 75%	Над 75%	100%
До 20 години						
От 21-30 години						
От 31-40 години						
От 41-50 години						
Над 51 години						

7. Каква е степента на образование на работниците и служителите във Вашата фирма? Брой	
С основно образование	
Със средно и средно специално	
С висше	

8. Коя е основната причина (фактор) за успеха на Вашия бизнес?				
Показатели	Да	По-скоро да	По-скоро не	Не
Иновациите в производствено - асортиментна структура				
Цялостният мениджмънт на организацията				
Висококвалифицираните служители и работници				
Технологичното равнище на производство				
Промени в системите за контрол на качеството и гаранциите за безопасни и здравословни условия на труд				
Финансовото състояние на фирмата				
Пазарите и клиенти в страната				
Експортната реализация на продуктите				
Членството на България в ЕС				
Друго (какво)				

9. Какъв е относителният дял на разходите, направени за Научно изследователска и развойна дейност /НИРД/ в структурата на разходите на организацията за последната отчетна година?	
0-5%	
5-10%	
10-50%	
50-100%	
Не мога да преценя	

10. Какъв е относителният дял на разходите за технологично обновяване на Вашата организация в балансовата стойност на материалните активи?	
0-5%	
5-10%	
10-50%	
50-100%	
Не мога да преценя	

11. Прилагате ли в организацията съвременни системи за контрол на качеството и управление?	
НАССР	
ISO 22000	

ISO 9001		
ISO 14001		
OHSAS 18001		
Не прилагам		
12. Какви иновации (промени) са направени във Вашата организация през последните 1-3 години ?	Да	Не
Въведена система за контрол на качеството и безопасни условия на труд		
Нови продукти		
Продуктово развитие (подобрения в качеството на продуктите например)		
Промяна в квалификацията на персонала		
Промени във фирмения мениджмънт		
Нови пазари в страната		
Експортна реализация на продукт/и		
Технологично развитие		
Няма промени и иновации в организацията		
Друго(какво).....		

13. Какъв е относителният дял на приходите от иновации в общия обем на приходите на организацията (приблизителна стойност)?		
0-5%		
5-10%		
10-50%		
50-100%		
Не мога да преценя		

14. По какъв начин Вие “търсите” потенциално нови идеи, концепции и нововъведения за Вашия бизнес?		
Външни експерти и консултанти		
Персоналът, служителите в организацията		
“Следване” на конкуренцията		
Решенията на ръководителя		
Друго (какво).....		

15. В каква степен сте съгласни с твърденията?

Фирмената стратегия е фокусирана върху постепенно развитие на продукти и продуктови атрибути.

Да Не

Фирмата съсредоточава растежа си чрез развитие на нови продукти.

Да Не

Растежът на фирмата произтича предимно от съществуващи продукти и продуктови линии.

Да Не

Растежът на фирмата се дължи на проявата инициативност и квалификация на персонала

Да Не

16. Има ли във Вашата организация работеща система от правила и мерки за стимулиране на заплащането на високо квалифицираните специалисти?		
Да		
Не		
Не мога да преценя		

17. Какви политики на стимулиране на заплащането използвате за Вашите работници и служители?		
	да	не
Парично възнаграждение		
Морално/грамоти,екскурзии и др./		

18. Има ли във Вашата организация работеща система от правила и мерки за стимулиране на иновативността на служител/и?	
Да	
Не	
Не мога да преценя	

19. Кои фактори оказват влияние върху успеха и развитието на иновациите във Вашата фирма?				
Фактори	В голяма степен	По-скоро голяма степен	По-скоро малка степен	В малка степен
Нови работни места				
Подобрения в маркетинга (клиенти, пазари и пр.)				
Подобрения в информационното обезпечаване				
Подобрения в цялостния мениджмънт				
Последващи иновации				
Подобрения в квалификацията на служителите и техните компетенции				
Подобрения в производствено - асортиментната структура				
Повишаване на технологичното равнище				
Промени в системите за контрол на качеството и гаранциите за безопасни и здравословни условия на труд				
Друго (какво)				

20. Кои инициативи намират приложение във Вашия бизнес?				
Показатели	Да	По-скоро да	По-скоро не	Не
Подбор и назначаване на нови служители с креативно мислене				
Стимулиране на креативността между служителите				
Създаване на отдел или екип, отговорен за иновациите				
Назначаване на ръководни кадри като “лидери” до даден проект или идея				
Други форми на кариерно развитие на креативни служители				
Обучения на ръководители и служители в креативност				
Финансови възнаграждения на служителите за креативност				
Друго (какво).....				

21. Какъв дял от общите инвестиции на фирмата отиват за инвестиции в човешки ресурси?				
Показатели	0-5%	5-10%	10-20%	20%
2009 година				
2010 година				
2011 година				

22. Какви нови работни места бихте открили във Вашата фирма?

.....

23. От какви нови професии и специалисти има нужда Вашата фирма?

.....

24. Какви според Вас са дефицитните ръководни и изпълнителски кадри в месопереработвателния бранш и във Вашата фирма?

8.10. ПРИЛОЖЕНИЕ № 10 ПРЕДПРИЯТИЯ ЗА ДОБИВ И ПРЕРАБОТКА НА МЕСО ОТ ДОМАШНИ КОПИТНИ ЖИВОТНИ И ПТИЦИ ПО РЕГИОНИ КЪМ 14.06.2012

Регион	Кланици, транжорни месо от домашни копитни	Месопреработка	Мляно месо и месни заготовки	Добив и преработка на птиче месо	Общо бр.
01 Благоевград	4	5	2	1	12
02 Бургас	5	7	6	3	21
03 Варна	4	6	8	3	21
04 ВТърново	5	10	5	9	29
05 Видин	2	2	2	0	6
06 Враца	2	2	2	4	10
07 Габрово	1	6	2	2	11
08 Добрич	4	6	5	2	17
09 Кърджали	4	3	4	0	11
10 Кюстендил	1	1	1	0	3
11 Ловеч	5	9	2	2	18
12 Монтана	3	7	1	3	14
13 Пазарджик	2	7	3	1	13
14 Перник	0	4	2	1	7
15 Плевен	4	6	8	2	20
16 Пловдив	4	27	17	4	52
17 Разград	1	0	0	1	2
18 Русе	3	7	2	0	12
19 Силистра	5	2	0	0	7
20 Сливен	7	8	6	2	23
21 Смолян	0	0	0	0	0
22 София град	2	26	14	6	48
23 София обл.	3	3	3	3	12
24 СТ. Загора	1	9	2	4	16
25 Търговище	4	1	3	1	9
26 Хасково	2	12	4	1	19
27 Шумен	4	4	5	0	13
28 Ямбол	3	6	5	1	15
Общо	85	186	114	56	441

Източник: БАБХ

8.11. ПРИЛОЖЕНИЕ № 11 СПРАВКИ ЗА ЗАЕТИТЕ ПО ТРУДОВИ И СЛУЖЕБНИ ПРАВООТНОШЕНИЯ, САМООСИГУРЯВАЩИ СЕ, ДОГОВОРИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ И КОНТРОЛ, ГРАЖДАНСКИ ДОГОВОРИ - ОБЩА СТАТИСТИКА КЪМ 12.2008, 12.2009, 12.2010 И 12.2011 Г.

Брой фирми по подсектори

KID_2008	Сектор	Брой фирми към 12.2008	Брой фирми към 12.2009	Брой фирми към 12.2010	Брой фирми към 12.2011
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	169	153	136	157
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	78	81	80	97
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	229	218	207	192
	Общо	476	452	423	446

Източник: НОИ

Брой заети лица

KID_2008	Сектор	Брой лица към 12.2008	Брой лица към 12.2009	Брой лица към 12.2010	Брой лица към 12.2011
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	4 418	3 601	3 443	3 880
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	5 290	5 574	5 183	5 457
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	10 544	10 396	9 935	8 591
	Общо	20 252	19 571	18 561	17 928

Източник: НОИ

Среден осигурителен доход

KID_2008	Сектор	Доход към 12.2008	Доход към 12.2009	Доход към 12.2010	Доход към 12.2011
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	311,91	354,15	370,32	386,02
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	379,55	428,09	472,65	480,16
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	350,11	412,52	469,74	486,81

Източник: НОИ

Разпределение на заетите по подсектори, региони и възрастова структура Към 12.2011

	Подсектор	Област	Възрастова структура					
			15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Благоевград	9	11	18	29	14	4
1011	Производство и преработка на месо,	Бургас		9	22	24	10	

	без месо от домашни птици							
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Варна	22	97	90	59	45	2
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Велико Търново	8	49	54	38	46	5
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Видин		4	3	3		
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Враца	4	29	31	34	19	
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Габрово	4	7	14	6	7	
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Добрич	2	7	10	9	4	
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Кърджали	6	25	34	36	11	
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Ловеч	11	45	54	44	23	5
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Монтана	1	3		5	1	
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Пазарджик	34	71	109	84	30	4
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Перник			1	1		
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Плевен	11	54	63	49	25	1
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Пловдив	33	101	102	74	42	6
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Разград	1	3	1	1	1	
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Русе	34	90	127	94	57	7
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Силистра	8	16	17	18	18	
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Сливен	7	32	32	39	31	1
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	София-град	29	81	103	97	41	5
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	София-област	9	21	31	28	15	5
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Стара Загора	4	34	53	50	37	9
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Търговище	22	70	66	58	14	2
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Хасково	7	14	24	14	11	2
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Шумен	8	29	35	40	8	1
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Ямбол	5	27	34	24	15	2
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Благоевград		5	6			
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Бургас	5	21	39	25	13	
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Варна	20	82	151	129	81	7

1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Велико Търново	38	125	149	95	83	17
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Враца	1	15	17	11	2	
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Габрово	20	47	53	37	39	1
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Добрич			8	5	4	
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Ловеч	15	42	40	24	25	3
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Монтана	35	74	115	107	105	12
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Пазарджик	59	132	121	70	72	9
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Перник	8	26	27	19	3	2
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Плевен	2	2	2	3	11	2
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Пловдив	53	123	145	119	58	2
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Разград	79	200	252	125	52	
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Сливен	4	16	16	26	10	1
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	София-град	80	195	217	201	131	18
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	София-област	13	67	82	60	45	20
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Стара Загора	32	60	71	73	38	12
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Хасково	1	9	15	16	2	2
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Ямбол	12	47	51	58	27	3
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Благоевград	43	195	155	125	53	8
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Бургас	2	12	14	17	5	
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Варна	5	37	63	17	17	7
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Велико Търново	56	156	165	147	84	5
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Видин	14	21	46	21	18	1
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Враца	2	5	6	3	3	
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Габрово	4	19	25	20	16	5
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Добрич	2	11	32	34	10	2
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Кърджали	11	33	27	20	7	2
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Кюстендил	1	4	4	5	9	1
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Ловеч	51	183	220	163	106	4

	готови ястия							
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Монтана	12	74	89	87	52	5
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Пазарджик	23	45	57	69	32	3
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Перник	22	146	142	119	40	12
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Плевен	10	33	48	41	18	6
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Пловдив	203	618	564	502	265	25
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Разград		2				
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Русе	9	57	86	81	55	2
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Силистра	1	12	15	21	4	
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Сливен	10	36	44	41	23	5
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	София-град	49	230	320	166	93	12
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	София-област	20	68	67	27	15	1
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Стара Загора	17	121	121	62	22	4
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Търговище	1	7	7	2		
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Хасково	26	131	119	110	52	4
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Шумен	10	51	74	48	34	4
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Ямбол	1	21	23	14	9	3

Източник: НОИ

Разпределение на зетите по подсектори, професионални групи и възрастова структура

Година	Подсектор	Възрастова група	Президент, законодатели, висши служители и ръководители						Аналитични специалисти							
			15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	Общо	15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	Общо
2011	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	7	10	42	30	18	1	108	1	17	16	23	18		75
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	4	26	41	30	22	1	124	4	33	34	40	14	2	127
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	1	55	76	80	30	2	244	3	84	48	49	29	5	218
2011	Общо		12	91	159	140	70	4	476	8	134	98	112	61	7	420
2010	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	2	10	25	22	17	1	77	1	26	15	18	16	2	78
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	1	19	20	34	22	2	98	7	44	35	49	21	3	159
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	2	49	81	91	23	3	249	7	87	60	47	26	3	230
2010	Общо		5	78	126	147	62	6	424	15	157	110	114	63	8	467
2009	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	2	14	20	20	22	1	79	2	36	14	21	16	2	91
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици		19	21	39	16	5	100	6	55	37	49	21	3	171
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	2	46	81	73	25	1	228	4	90	70	36	24	4	228
2009	Общо		4	79	122	132	63	7	407	12	181	121	106	61	9	490
2008	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	1	15	32	25	21	2	96	6	32	20	29	22	2	111
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	1	16	19	40	14	5	95	3	52	29	50	21	3	158
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия		58	69	66	26	2	221	11	90	66	46	24	4	241
2008	Общо		2	89	120	131	61	9	412	20	174	115	125	67	9	510

Година	Подсектор	Възрастова група	Техници и други приложни специалисти							Административен персонал						
			15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	Общо	15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	Общо
2011	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	4	49	48	40	23	4	168	15	109	94	76	44	7	345
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	19	107	75	55	38	3	297	23	90	94	59	47	4	317
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	20	229	187	103	54	4	597	47	267	226	136	71	4	751
2011 Общо			43	385	310	198	115	11	1062	85	466	414	271	162	15	1413
2010	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	5	48	36	45	25	7	166	23	121	95	70	28	2	339
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	10	82	50	37	18	1	198	36	112	110	80	43	6	387
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	28	264	176	110	60	5	643	79	311	264	185	71	7	917
2010 Общо			43	394	262	192	103	13	1007	138	544	469	335	142	15	1643
2009	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	7	56	35	46	23	5	172	28	138	100	68	24	1	359
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	9	73	51	42	22	2	199	36	116	119	83	46	4	404
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	49	303	162	109	49	3	675	86	323	255	190	75	6	935
2009 Общо			65	432	248	197	94	10	1046	150	577	474	341	145	11	1698
2008	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	10	76	43	50	19	4	202	39	159	120	113	39	5	475
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	15	59	45	33	18	2	172	46	104	111	82	27	2	372
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	75	352	161	122	43	1	754	104	334	254	178	83	6	959
2008 Общо			100	487	249	205	80	7	1128	189	597	485	373	149	13	1806

Година	Подсектор	Възрастова група	Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия						Общо
			15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	
2011	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	57	149	178	169	83	12	648
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	26	53	71	75	51	9	285
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	70	160	217	155	103	28	733
2011 Общо			153	362	466	399	237	49	1666
2010	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	34	93	119	97	49	6	398
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	25	40	54	44	47	7	217
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	79	170	156	153	74	10	642
2010 Общо			138	303	329	294	170	23	1257
2009	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	33	81	118	84	48	4	368
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	31	52	42	41	43	7	216
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	55	168	155	137	86	13	614
2009 Общо			119	301	315	262	177	24	1198
2008	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	34	86	134	97	69	5	425
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	27	48	51	52	47	10	235
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	64	169	141	136	86	11	607
			125	303	326	285	202	26	1267

Година	Подсектор	Възрастова група	Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии						Общо
			15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	
2011	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	47	181	226	171	94	4	723
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	178	432	579	456	300	34	1979
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	94	411	544	432	215	17	1713
2011 Общо			319	1024	1349	1059	609	55	4415
2010	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	34	176	208	145	82	3	648
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	177	486	542	424	247	20	1896
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	107	437	546	447	189	14	1740

2010 Общо			318	1099	1296	1016	518	37	4284
2009	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	37	205	183	146	76	2	649
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	190	508	559	450	250	21	1978
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	108	454	543	432	191	14	1742
2009 Общо			335	1167	1285	1028	517	37	4369
2008	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	67	277	243	210	107	6	910
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	132	412	448	368	240	18	1618
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	145	492	601	473	205	7	1923
			344	1181	1292	1051	552	31	4451

Година	Подсектор	Възрастова група	Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия							Професии, неизискващи специална квалификация						
			15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	Общо	15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	Общо
2011	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	36	123	157	112	51	5	484	109	274	333	287	159	27	1189
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	44	112	137	98	73	11	475	167	393	464	336	233	43	1636
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	99	387	445	329	134	13	1407	259	719	744	610	363	47	2742
2011 Общо			179	622	739	539	258	29	2366	535	1386	1541	1233	755	117	5567
2010	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	40	116	114	92	53	5	420	102	312	298	254	175	45	1186
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	29	117	134	102	86	9	477	169	386	448	342	233	43	1621
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	126	491	518	363	137	11	1646	426	996	1011	819	399	50	3701
2010 Общо			195	724	766	557	276	25	2543	697	1694	1757	1415	807	138	6508
2009	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	43	130	122	98	48	5	446	116	339	325	280	201	37	1298
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	25	117	149	109	93	8	501	179	489	483	398	259	30	1838

	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	151	524	533	366	140	5	1719	494	1102	1087	911	426	52	4072
2009 Общо			219	771	804	573	281	18	2666	789	1930	1895	1589	886	119	7208
2008	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	44	140	145	102	59	6	496	155	400	388	327	230	30	1530
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	21	119	126	104	74	5	449	238	522	526	457	245	36	2024
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	175	546	503	369	132	10	1735	466	1037	976	913	451	57	3900
			240	805	774	575	265	21	2680	859	1959	1890	1697	926	123	7454

Година	Подсектор	Възрастова група	Без професионална група						Общо
			15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	
2011	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	1	4	26	41	29		101
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици		4	27	12	6		49
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	12	12	33	57	35		149
2011 Общо			13	20	86	110	70		299
2010	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици		3	24	35	32	1	95
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици		3	21	10	5		39
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	3	18	33	56	35	1	146
2010 Общо			3	24	78	101	72	2	280
2009	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици		8	27	45	24	1	105
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	1	2	25	16	9		53
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	1	15	39	66	24	1	146
2009 Общо			2	25	91	127	57	2	304
2008	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	1	11	37	53	25	1	128
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	1	6	22	13	9		51
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	3	13	46	69	29	1	161
			5	30	105	135	63	2	340

Източник: NOI

Година	Подсектор	Възрастова група	Общо
2011	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	3880
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	5457
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	8591
2011 Общо			17928
2010	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	3443
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	5183
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	9935
2010 Общо			18561
2009	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	3601
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	5574
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	10396
2009 Общо			19571
2008	1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	4418
	1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	5290
	1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	10544
			20252

Източник: НОИ

Разпределение на зетите по подсектори, региони и възрастова структура

KID_2008	Сектор	Област	жени							мъже							Общо
			15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	Общо	15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	>=65 г.	Общо	
2011 г.																	
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Благоевград	2	3	7	15	9	2	38	7	8	11	14	5	2	47	85
		Бургас		1	8	17	4		30		8	14	7	6		35	65
		Варна	7	31	40	25	29	1	133	15	66	50	34	16	1	182	315
		Велико Търново	3	19	24	25	25	1	97	5	30	30	13	21	4	103	200
		Враца	2	15	11	22	10		60	2	14	20	12	9		57	117
		Габрово	2	1	5	3	2		13	2	6	9	3	5		25	38
		Добрич	1	3	5	6	2		17	1	4	5	3	2		15	32
		Ловеч	7	24	28	29	14	5	107	4	21	26	15	9		75	182

	Монтана		3		2		5	1			3	1		5	10	
	Пазарджик	14	37	65	57	11	1	185	20	34	44	27	19	3	147	332
	Перник			1				1				1			1	2
	Плевен	5	20	26	27	12	1	91	6	34	37	22	13		112	203
	Пловдив	13	44	42	34	18	1	152	20	57	60	40	24	5	206	358
	Русе	9	29	61	49	27	2	177	25	61	66	45	30	5	232	409
	Сливен	5	14	16	20	16		71	2	18	16	19	15	1	71	142
	София-град	11	35	46	45	20	3	160	18	46	57	52	21	2	196	356
	София-област	1	9	12	11	4		37	8	12	19	17	11	5	72	109
	Стара Загора	2	20	28	35	21	1	107	2	14	25	15	16	8	80	187
	Търговище	5	26	26	20	6		83	17	44	40	38	8	2	149	232
	Хасково	5	5	13	4	8		35	2	9	11	10	3	2	37	72
	Шумен	2	13	21	23	3		62	6	16	14	17	5	1	59	121
	Ямбол	3	11	21	14	7		56	2	16	13	10	8	2	51	107
	Силистра	6	13	8	6	11		44	2	3	9	12	7		33	77
	Видин		1	2	1			4		3	1	2			6	10
	Кърджали	4	14	17	19	4		58	2	11	17	17	7		54	112
	Разград	1	3	1		1		6				1			1	7
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици															
	Благоевград		4	3				7		1	3				4	11
	Бургас	2	13	23	18	8		64	3	8	16	7	5		39	103
	Варна	8	56	99	97	41	3	304	12	26	52	32	40	4	166	470
	Велико Търново	28	59	94	54	50	7	292	10	66	55	41	33	10	215	507
	Враца		12	10	7	1		30	1	3	7	4	1		16	46
	Габрово	10	29	26	23	16		104	10	18	27	14	23	1	93	197
	Добрич			5	4	3		12			3	1	1		5	17
	Ловеч	3	20	25	16	16	3	83	12	22	15	8	9		66	149
	Монтана	13	39	63	64	38	6	223	22	35	52	43	67	6	225	448
	Пазарджик	25	57	64	37	38	1	222	34	75	57	33	34	8	241	463
	Перник	1	10	15	14	2		42	7	16	12	5	1	2	43	85
	Плевен	1	1	1	2	1		6	1	1	1	1	10	2	16	22
	Пловдив	21	54	81	67	32	1	256	32	69	64	52	26	1	244	500

		Сливен	1	6	9	12	3		31	3	10	7	14	7	1	42	73	
		София-град	38	91	138	127	86	5	485	42	104	79	74	45	13	357	842	
		София-област	8	40	49	53	36	17	203	5	27	33	7	9	3	84	287	
		Стара Загора	9	27	40	52	23	5	156	23	33	31	21	15	7	130	286	
		Хасково		3	6	8	1		18	1	6	9	8	1	2	27	45	
		Ямбол	3	31	37	41	16	1	129	9	16	14	17	11	2	69	198	
		Разград	34	120	157	80	23		414	45	80	95	45	29		294	708	
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Благоевград	14	83	60	55	20	1	233	29	112	95	70	33	7	346	579	
		Бургас	1	9	6	10	3		29	1	3	8	7	2		21	50	
		Варна		26	25	8	11	1	71	5	11	38	9	6	6	75	146	
		Велико Търново	24	78	80	76	40		298	32	78	85	71	44	5	315	613	
		Враца	2	1	2	1			6		4	4	2	3		13	19	
		Габрово	3	13	16	8	7		47	1	6	9	12	9	5	42	89	
		Добрич		7	16	23	4		50	2	4	16	11	6	2	41	91	
		Ловеч	21	86	122	89	49		367	30	97	98	74	57	4	360	727	
		Монтана	3	28	48	45	18		142	9	46	41	42	34	5	177	319	
		Пазарджик	5	18	30	39	16		108	18	27	27	30	16	3	121	229	
		Перник	5	74	73	68	20	3	243	17	72	69	51	20	9	238	481	
		Плевен	1	18	22	19	10	1	71	9	15	26	22	8	5	85	156	
		Пловдив	53	318	303	294	145	5	1 118	150	300	261	208	120	20	1 059	2 177	
		Русе	4	18	43	45	29	2	141	5	39	43	36	26		149	290	
		Сливен	4	23	21	26	10	1	85	6	13	23	15	13	4	74	159	
		София-град	14	110	156	89	41	5	415	35	120	164	77	52	7	455	870	
		София-област	6	34	20	9	5		74	14	34	47	18	10	1	124	198	
		Стара Загора	2	50	89	44	11		196	15	71	32	18	11	4	151	347	
		Търговище		3	4	1			8	1	4	3	1			9	17	
		Хасково	4	61	62	61	27	1	216	22	70	57	49	25	3	226	442	
		Шумен	6	30	42	30	14		122	4	21	32	18	20	4	99	221	
		Ямбол	1	11	10	6	4	1	33		10	13	8	5	2	38	71	
		Силистра		6	8	12	2		28	1	6	7	9	2		25	53	
		Видин	10	14	33	13	12	1	83	4	7	13	8	6		38	121	
		Кърджали	3	14	13	13	2	1	46	8	19	14	7	5	1	54	100	
				Разград		2				2								2

		Кюстендил	1	4	2	4	4	1	16			2	1	5		8	24
2011 Общо			502	2 205	2 785	2 373	1 202	91	9 158	859	2 340	2 453	1 750	1 166	202	770	17 928
2010 г.																	
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Благоевград			2				2		1			1		2	4
		Бургас		1	7	3			11	1	3		2	5		11	22
		Варна	8	65	66	24	18	1	182	20	68	63	34	16	4	205	387
		Велико Търново	3	22	33	33	23		114	4	47	24	17	21	1	114	228
		Враца		7	6	9	2		24	2	1	9	6	3		21	45
		Габрово	1		4	2	2		9		4	2		1		7	16
		Добрич		2	4	2		1	9	2	5	2	7	5		21	30
		Ловеч	1	6	6	11	3	1	28		6	7	13	7	1	34	62
		Монтана				2			2	1			1	1		3	5
		Пазарджик	10	37	59	47	11	2	166	23	48	41	34	17	4	167	333
		Перник		13	13	17	11	1	55	2	7	14	14	6	4	47	102
		Плевен	1	19	17	16	6	1	60	11	20	28	16	9		84	144
		Пловдив	10	48	43	33	12		146	14	64	50	43	19		190	336
		Русе	5	26	41	27	17	1	117	18	50	34	31	29	4	166	283
		Сливен	8	20	13	27	27	1	96	6	23	19	21	16	3	88	184
		София-град	16	52	55	46	38	10	217	22	47	54	45	30	8	206	423
		София-област	2	9	13	10	3		37	7	7	12	13	12	4	55	92
		Стара Загора	2	17	14	23	13	1	70	6	17	21	14	13	8	79	149
		Търговище	4	25	19	22	5		75	13	36	40	34	6	2	131	206
		Хасково	1	5	3	2	10		21		5	7	5	5	2	24	45
		Шумен		1	3	3	1	1	9		2	3	2	3	1	11	20
		Ямбол	6	27	31	20	14		98	4	29	25	12	14	3	87	185
		Силистра		4	3		1		8	2	4	8	11	5	1	31	39
		Видин	1	1	2	2			6				3			3	9
Кърджали	2	4	12	13	3		34	2	14	7	9	6		38	72		
			1	4	1	7	1	14		1	1	1	5		8	22	
1012	Производство и преработка на месо	Бургас	4	18	25	21	8		76	4	17	22	10	4		57	133
		Варна	8	32	35	43	24	1	143	9	24	25	15	32	3	108	251

	от домашни птици	Велико Търново	28	51	82	58	48	3	270	13	55	46	50	42	7	213	483	
		Враца	2	11	7	5	1		26	3	8	4	4				19	45
		Габрово	12	27	31	25	11		106	20	23	25	18	19	4	109	215	
		Добрич		1	6	5	5		17			4	2	2		8	25	
		Ловеч	3	15	20	15	18	3	74	2	10	10	6	9		37	111	
		Монтана	2	13	15	19	8		57	2	17	15	12	7		53	110	
		Пазарджик	18	49	53	52	38		210	30	75	68	38	44	5	260	470	
		Перник	1	12	14	10	2		39	12	15	11	5	1	2	46	85	
		Плевен			2	1			3				1			1	4	
		Пловдив	5	42	56	52	23		178	12	39	47	30	27	3	158	336	
		Сливен	1	3	8	6	4		22	1	8	3	13	4		29	51	
		София-град	55	134	160	149	86	6	590	60	149	117	75	52	10	463	1 053	
		София-област	15	45	53	67	37	16	233	13	31	28	12	7	9	100	333	
		Стара Загора	14	21	32	27	15		109	21	35	19	15	17	7	114	223	
		Хасково		7	5	6	1		19	1	6	6	8	3	1	25	44	
		Шумен	6	53	54	41	37		191	6	15	34	48	30	9	142	333	
		Ямбол	4	31	30	36	14		115	3	16	14	16	12	2	63	178	
Видин	2	7	14	6	3		32		3	3			1	7	39			
Разград	27	109	155	72	17		380	39	85	87	44	26		281	661			
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Благоевград	40	128	112	89	29	1	399	65	181	137	97	41	8	529	928	
		Бургас	3	13	14	25	9		64	1	11	14	13	5	1	45	109	
		Варна	8	27	38	33	9	1	116	11	60	40	25	6	4	146	262	
		Велико Търново	32	82	87	83	30	1	315	30	89	92	64	43	9	327	642	
		Враца	1	21	25	14	2		63	5	21	29	13	6		74	137	
		Габрово		11	3	5	2		21		1	5	5	4	1	16	37	
		Добрич		3	14	13	3		33		3	14	7	5	1	30	63	
		Ловеч	25	115	141	104	44	1	430	49	107	114	83	45	5	403	833	
		Монтана	2	43	50	47	15		157	8	39	40	35	24	2	148	305	
		Пазарджик	6	19	31	47	12		115	18	25	21	33	13	3	113	228	
		Перник	9	74	62	47	12	2	206	24	65	44	34	17	5	189	395	
		Плевен	8	25	50	51	23		157	11	29	54	41	24	5	164	321	
		Пловдив	80	371	336	339	185	6	1 317	190	405	319	236	109	16	1	2 592	

																	275	
		Русе	7	14	36	28	11		96	8	26	25	35	20	1	115	211	
		Сливен	8	24	21	31	15	1	100	5	14	25	16	14	5	79	179	
		Смолян									1					1	1	
		София-град	37	148	180	111	41	5	522	48	154	176	97	50	8	533	1 055	
		София-област	3	25	22	14	8		72	11	30	37	21	8	1	108	180	
		Стара Загора	5	58	100	67	23	3	256	26	77	44	23	12	3	185	441	
		Търговище		4	6	1			11	1	5	2	1	1		10	21	
		Хасково	11	72	84	73	38		278	25	90	66	67	31	2	281	559	
		Шумен	9	28	47	31	4		119	7	24	29	26	6	1	93	212	
		Ямбол		1			2		3			1		1		2	5	
		Силистра		8	10	14	4		36		5	8	6	5		24	60	
		Видин		8	9	7	3		27	3	6	5	3	2		19	46	
		Кърджали	4	17	17	14	2	1	55	13	20	13	6	4	2	58	113	
2010 Общо			586	2 432	2 825	2 399	1 153	73	9 468	970	2 628	2 413	1 797	1 089	196	093	561	
2009																		
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Благоевград			2				2	2	5	5	2	2		16	18	
		Бургас		4	8	4			16		3	3	5	5		16	32	
		Варна	18	87	59	30	15		209	21	60	61	31	16	5	194	403	
		Велико Търново	5	23	39	33	22		122	5	62	30	21	18	1	137	259	
		Враца	1	7	7	6	2		23	2	1	6	7	1		17	40	
		Габрово	1		4	1	4		10		4	3		2		9	19	
		Добрич		1	4	3		1	9	3	4	4	3	5	1	20	29	
		Ловеч		11	9	17	10		47	3	7	7	8	9	1	35	82	
		Монтана		3		1	2		6	1			2			3	9	
		Пазарджик	10	32	51	39	13	2	147	19	34	41	25	16	2	137	284	
		Перник	1	10	13	14	8		46	1	9	10	13	4	4	41	87	
		Плевен	4	18	17	13	4	1	57	10	23	20	19	7		79	136	
		Пловдив	9	53	39	32	12		145	16	73	49	50	17		205	350	
		Русе	11	26	42	26	15	1	121	12	46	35	33	19	3	148	269	
		Сливен	9	27	16	31	26	3	112	9	28	18	20	15	2	92	204	
Смолян										1				1	1			

		София-град	19	83	71	74	48	10	305	25	57	56	57	38	6	239	544
		София-област	3	5	6	10	4		28	2	7	14	11	13	2	49	77
		Стара Загора	2	20	22	24	13	1	82	2	25	18	12	13	5	75	157
		Търговище	7	21	17	21	3		69	11	39	37	31	8	1	127	196
		Хасково		3	4	3	7		17	3	3	6	6	3	2	23	40
		Шумен			2	4	2		8		2	3	2	4		11	19
		Ямбол	6	25	36	20	15		102	8	33	22	12	13	2	90	192
		Силистра		7	5		3		15	3	6	7	7	9	1	33	48
		Видин	1	2	4	1			8		1		3	2		6	14
		Кърджали	1	4	9	11	1		26	4	9	9	8	3		33	59
		Разград		1		2	1		4					3		3	7
		Кюстендил		2	3	3	6	1	15		1	1	1	8		11	26
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Бургас	5	16	25	18	6		70	2	16	20	11	7		56	126
		Варна	9	49	48	52	25	2	185	17	26	25	20	33	3	124	309
		Велико Търново	27	56	64	62	43	2	254	11	45	47	55	39	3	200	454
		Враца	9	38	25	25	4		101	14	24	22	29	14	1	104	205
		Габрово	12	31	38	26	13		120	13	22	26	16	18	1	96	216
		Добрич	1	11	29	25	17		83	2	1	13	14	23	2	55	138
		Ловеч	5	21	17	17	18	1	79	6	9	13	6	7		41	120
		Монтана	5	17	17	25	7		71	2	16	17	14	6	1	56	127
		Пазарджик	6	46	66	57	31		206	18	78	75	49	49	9	278	484
		Перник	1	12	17	9	2		41	12	20	11	4	2	2	51	92
		Плевен	1		2	1	1		5			2	3			5	10
		Пловдив	7	50	48	46	23		174	10	38	39	32	30	5	154	328
		Сливен	4	5	10	6	8		33		10	3	10	4		27	60
		София-град	52	138	139	117	80	4	530	68	141	100	75	49	9	442	972
		София-област	24	56	55	64	37	15	251	18	24	30	7	9	4	92	343
		Стара Загора	12	33	27	38	12	1	123	19	51	21	17	17	3	128	251
		Хасково		5	4	4			13		2	5	4	3		14	27
		Шумен	12	54	70	58	44		238	10	24	50	58	32	8	182	420
		Ямбол	3	18	31	27	10		89	4	14	16	14	12	2	62	151
		Видин	3	8	14	12	3	1	41		4	6			1	11	52

		Разград	30	129	155	70	12		396	27	105	76	56	29		293	689
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Благоевград	45	119	121	84	26		395	94	176	145	90	41	11	557	952
		Бургас	4	21	22	31	14		92	1	14	18	15	12	1	61	153
		Варна	11	27	43	31	8		120	11	59	46	24	6	5	151	271
		Велико Търново	32	93	79	93	32	2	331	35	88	86	68	38	9	324	655
		Враца	5	22	20	19			66	7	31	30	11	5		84	150
		Габрово		11	5	2	1	1	20	1	1	5	6	3	1	17	37
		Добрич		7	10	9	2		28		4	11	4	4		23	51
		Ловеч	22	108	123	89	45	1	388	40	116	101	79	46	4	386	774
		Монтана	3	56	57	43	15		174	9	44	45	45	27	2	172	346
		Пазарджик	4	20	28	48	10		110	18	23	28	29	9	1	108	218
		Перник	10	73	65	45	11	2	206	22	76	47	28	17	5	195	401
		Плевен	9	36	44	47	14		150	11	35	52	29	23	4	154	304
		Пловдив	114	389	355	355	183	2	1 398	177	385	332	254	124	11	1 283	2 681
		Русе	3	11	25	30	9		78	8	18	28	34	23	1	112	190
		Сливен	5	24	21	28	18	1	97	4	15	22	20	13	4	78	175
		Смолян									2		1			3	3
		София-град	32	178	180	130	41	5	566	61	175	165	105	50	10	566	1 132
		София-област	11	41	35	26	11		124	16	37	52	27	18	2	152	276
		Стара Загора	7	76	108	68	32	3	294	15	87	45	30	16	6	199	493
		Търговище	1	1	5	1	2		10		7	2	1	1		11	21
		Хасково	31	90	104	89	39		353	33	97	70	69	32	2	303	656
		Шумен	7	26	45	23	2		103	6	31	32	16	4		89	192
		Ямбол		2		2	3		7		2	5	3	1		11	18
Силистра	1	9	8	16	7		41	1	5	10	8	4		28	69		
Видин		11	8	8	1		28	3	7	7	1	4	1	23	51		
		Кърджали	4	24	21	13	1	1	64	17	22	16	4	2	2	63	127
2009 Общо			697	2 743	2 922	2 512	1 159	64	10 097	1 005	2 769	2 483	1 884	1 159	174	9 474	19 571
2008																	
1011	Производство и преработка на месо, без месо от	Благоевград			3	1			4	3	2	9	1	2		17	21
		Бургас	1	6	12	6	2		27	1	3	3	9	6	1	23	50
		Варна	32	99	73	39	18		261	25	71	59	29	16	6	206	467

	домашни птици	Велико Търново	4	25	46	28	13		116	12	45	29	17	18	1	122	238
		Враца	4	4	6	11	2		27	2	2	8	8	1		21	48
		Габрово	1	2	2	1	3		9	1	3	3		2		9	18
		Добрич	1	1		3	2		7	2	4	5	4	4	1	20	27
		Ловеч	3	8	10	17	9		47	2	7	7	11	5		32	79
		Монтана		1	2	8	8		19		6	5	6	9	1	27	46
		Пазарджик	9	30	44	40	14	1	138	18	37	39	23	15		132	270
		Перник	2	11	11	15	5		44	3	11	9	11	3		37	81
		Плевен	7	19	20	14	5		65	6	21	17	17	5		66	131
		Пловдив	19	61	56	47	16	4	203	30	93	87	68	52	5	335	538
		Русе	12	30	38	36	14	1	131	17	59	43	34	31	4	188	319
		Сливен	4	29	27	35	26	2	123	9	19	16	19	15	2	80	203
		Смолян										1				1	1
		София-град	22	108	95	112	56	9	402	29	82	83	83	68	11	356	758
		София-област	3	6	5	11	3		28	5	10	9	11	9	4	48	76
		Стара Загора	4	27	29	29	8	3	100	5	23	16	16	13	7	80	180
		Търговище	6	21	24	21	6		78	10	47	32	27	14		130	208
		Хасково		5	2	2	4		13	3	4	7	6	4		24	37
		Шумен		1	3	4	2		10	1	2	5	1	4		13	23
		Ямбол	8	27	35	19	14		103	9	27	19	11	15	1	82	185
		Силистра	1	6	5	1	2		15	5	6	15	13	10		49	64
Видин		2	4	1	2		9			1	5	3		9	18		
Кърджали	1	3	13	9	1		27	6	7	11	6	4		34	61		
Разград	3	38	26	24	6		97	8	41	36	34	20		139	236		
Кюстендил		3	3	8	9		23		1	4	1	6		12	35		
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Бургас	5	14	24	17	2	62	2	10	18	6	7	1	44	106	
		Варна	11	40	50	49	26	2	178	7	21	14	23	31	5	101	279
		Велико Търново	23	55	68	67	43	2	258	17	47	54	56	40	1	215	473
		Враца	8	35	30	22	4		99	12	24	22	21	8	1	88	187
		Габрово	20	36	45	27	18	2	148	14	28	25	19	16		102	250
		Добрич	8	22	36	52	17		135	1	5	21	23	25	2	77	212
		Ловеч	6	28	18	22	20	2	96	7	11	11	12	7		48	144

		Монтана	6	23	19	32	3		83	4	23	15	12	5	1	60	143
		Пазарджик	9	67	66	64	37	1	244	25	63	73	48	38	11	258	502
		Перник	5	15	17	8	2		47	14	12	10	6	1	2	45	92
		Плевен		1	9	4	1		15	5	4	8	4		1	22	37
		Пловдив	8	54	47	54	20		183	14	39	33	30	30	3	149	332
		Русе								1		1				2	2
		Сливен	1	6	8	8	9		32	2	8	2	7	2		21	53
		София-град	46	135	137	132	81	2	533	72	115	84	76	53	10	410	943
		София-област	25	52	63	61	35	18	254	12	37	26	7	8	4	94	348
		Стара Загора	15	27	24	27	12	1	106	4	17	14	13	15	5	68	174
		Хасково		2	2	4			8		2	3	6	3		14	22
		Шумен	1	9	19	19	9		57	4	14	25	27	13	3	86	143
		Ямбол	1	20	37	35	12		105	2	17	15	17	13	1	65	170
		Видин	6	9	17	14	3		49		3	3		1	1	8	57
		Разград	37	139	133	63	14		386	27	79	62	40	26	1	235	621
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Благоевград	15	78	69	68	19	2	251	48	104	95	77	37	5	366	617
		Бургас	10	16	17	18	5	1	67	4	18	14	12	3		51	118
		Варна	13	64	65	41	14		197	23	49	36	17	10	8	143	340
		Велико Търново	30	101	86	85	34	3	339	46	93	99	70	39	6	353	692
		Враца	7	22	25	21	2		77	7	32	28	10	6		83	160
		Габрово		14	5	4	1	1	25	2	1	4	6	5	1	19	44
		Добрич		10	11	10	4		35	1	5	15	12	2		35	70
		Ловеч	20	101	98	90	44		353	37	98	83	65	60	2	345	698
		Монтана	7	45	63	61	26		202	16	49	45	51	29	2	192	394
		Пазарджик	6	23	34	49	6		118	21	24	31	28	13		117	235
		Перник	20	73	60	45	15	1	214	37	77	44	27	11	5	201	415
		Плевен	17	45	68	66	25		221	22	47	62	50	33	2	216	437
		Пловдив	145	426	381	385	182	6	1 525	181	389	309	234	119	11	1 243	2 768
		Русе	1	13	17	34	6		71	5	19	25	34	16	1	100	171
		Сливен	7	28	21	32	16		104	2	16	12	20	12	4	66	170
		Смолян									2		1			3	3

	София-град	45	210	210	145	58	6	674	77	246	192	115	67	15	712	1 386
	София-област	16	51	39	31	13		150	19	43	47	27	15	1	152	302
	Стара Загора	13	80	85	72	26	1	277	18	74	37	35	17	5	186	463
	Търговище	1	2	6	1	1		11	2	8	2	1			13	24
	Хасково	25	81	76	79	39	1	301	29	76	52	58	25	5	245	546
	Шумен	10	33	43	18	4		108	10	27	33	15	3		88	196
	Ямбол		1	1	1	1		4		2			2		4	8
	Силистра	2	14	8	16	7		47	1	5	11	9	4		30	77
	Видин	5	8	14	13	4		44	1	11	9	5	2	3	31	75
	Кърджали	6	20	24	11	2	1	64	16	23	14	14	3	1	71	135
2008 Общо		809	2 921	2 989	2 719	1 172	73	10 683	1 083	2 750	2 416	1 917	1 229	174	9 569	20 252

Източник: НОИ

8.12. ПРИЛОЖЕНИЕ № 12 СРЕДЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ДОХОД ПО ПОДСЕКТОРИ, РЕГИОНИ И ПРОФ. ГРУПА ПРЕЗ 2011 Г.

KID_2008_Code	Сектор	Област	Президент, законодатели, висши служители и ръководители	Аналитични специалисти	Техници и други приложни специалисти	Административен персонал	Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии	Оператор и на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия	Професии, неизискваща и специална квалификация	Без професионална група
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Благоевград	739,94			204,68	357,44	412,77	386,98	253,51	420,00
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Бургас	1 018,00		239,00	121,87	345,40	318,07	374,05	283,34	420,00
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Варна	1 085,36	594,30	461,57	381,75	305,74	409,82	389,97	307,00	441,67
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Велико Търново	728,11	457,27	450,13	385,61	294,31	348,06	394,30	263,28	348,33
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Видин					350,54	401,97	394,00	338,61	710,00
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Враца	395,96	498,86	290,62	350,50	256,22	419,48	406,03	332,57	420,00
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Габрово				44,99	168,59	173,27		235,10	420,00
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Добрич	697,83	217,04	314,00	283,87	380,37	398,54	274,31	312,92	413,33
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Кърджали	806,07		334,89	370,65	292,40	357,68	406,76	324,93	415,00
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Ловеч	783,95	554,52	544,86	370,09	360,76	418,68	451,79	290,34	420,00
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Монтана			366,89			238,81	440,00	24,01	420,00

1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Пазарджик	968,65	592,48	461,74	374,26	341,71	390,82	399,25	293,47	420,00
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Перник					360,97				420,00
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Плевен	872,50	1 080,00	425,10	262,00	388,00	391,29	396,07	296,19	522,50
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Пловдив	757,86	566,52	500,31	364,46	348,62	383,89	447,80	285,01	441,67
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Разград	0,00			353,00			394,00	172,33	
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Русе	1 252,86	842,28	741,43	476,70	368,13	526,23	383,03	365,43	441,67
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Силистра	692,18	601,52	555,18	374,96	215,49	343,94	363,14	312,56	
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Сливен	1 018,81	403,70	338,10	352,77	259,91	305,46	372,80	282,87	420,00
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	София-град	712,44	981,31	461,96	385,65	338,44	432,68	376,66	301,12	420,00
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	София-област	878,95	709,76	395,52	372,29	293,14	339,59	385,96	258,05	420,00
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Стара Загора	530,37	537,60	384,27	324,03	342,43	379,41	395,50	270,78	432,14
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Търговище	731,70	607,85	499,13	499,33	299,04	460,06	361,39	418,80	420,00
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Хасково	493,50	292,64	452,62	362,27	279,53	309,53	382,30	228,57	440,00
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Шумен	394,50	582,00	547,10	369,65	316,31	382,15	310,48	284,12	420,00
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици	Ямбол	887,20		268,49	417,57	245,26	286,10	404,48	282,03	412,19
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Благоевград			354,20	220,00	400,00	445,28		909,33	420,00
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Бургас	617,63	744,64	397,16	433,00	348,00	370,28	475,00	331,94	420,00
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Варна	1 167,74	646,80	632,73	522,21	393,01	487,31	400,61	357,76	420,00
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Велико Търново	849,99	665,68	505,01	418,65	286,92	240,54	380,57	266,17	366,81
1012	Производство и преработка на	Враца		774,00	538,63	461,58	295,45	209,85	403,84	240,40	367,50

	месо от домашни птици											
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Габрово	801,09	701,21	591,57	396,87	343,91	405,63	457,91	305,73	420,00	
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Добрич	930,19			85,21	359,04	207,82				
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Ловеч	1 464,50	832,90	815,33	628,92		502,22	450,00	376,61		
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Монтана	754,75	627,19	534,08	400,46	375,20	196,12	445,05	305,72		
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Пазарджик	1 549,25	950,50	798,59	622,20	356,30	428,00	702,02	422,13	294,38	
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Перник		478,29	433,68	321,03	176,09	161,59	330,20	171,96	420,00	
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Плевен	652,00	724,32	141,90	380,53	171,61			194,93	485,00	
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Пловдив	1 831,63	968,72	839,87	652,15	646,40	568,23	561,34	279,18	387,14	
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Разград	1 557,00	1 310,49	1 065,65	1 017,00	903,34	653,21	607,23	562,17		
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Сливен		718,00	300,59	433,00	350,75	375,70	424,56	264,54	770,00	
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	София-град	1 351,65	756,43	694,07	501,47	344,26	397,07	486,76	313,10	604,00	
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	София-област	1 153,33	580,78	533,31	402,16	353,90	289,41	437,01	274,42		
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Стара Загора	1 394,95	520,92	514,57	407,30	354,47	284,36	455,67	300,34	510,00	
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Хасково	710,03	467,45	575,10	509,55			441,91	333,68	345,00	
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици	Ямбол	1 370,77	902,47	873,97	703,44	434,76	597,44	602,42	294,31		
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Благоевград	1 183,67	674,29	450,66	490,19	335,24	377,36	386,29	319,72	657,14	
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Бургас	704,80	632,48	410,34	365,26	416,72	393,83	412,00	353,65	420,00	
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Варна	1 587,82	706,67	557,97	527,69	429,33	367,82	440,24	359,38	463,33	
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Велико Търново	889,08	729,43	673,15	466,06	391,98	411,58	446,35	386,07	563,64	

1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Видин	1 000,00		483,95	371,03	319,13	356,61	402,65	331,97	420,00
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Враца		470,00		378,00	356,95	295,40	431,00	326,53	420,00
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Габрово	1 436,09	814,84	472,35	403,22	268,63	480,57	638,95	278,37	420,00
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Добрич	823,40	672,15	299,91	379,73	338,51	386,21	335,17	322,48	420,00
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Кърджали	1 311,87	606,44	366,17	521,13	369,67	540,13	587,98	405,31	485,00
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Кюстендил		363,20		360,10	318,71	368,74	396,70	241,57	420,00
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Ловеч	1 429,04	868,32	806,42	573,05	401,20	591,59	593,50	378,38	624,38
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Монтана	1 778,10	2 000,00	640,37	597,67	295,87	434,82	534,12	367,59	588,00
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Пазарджик	1 197,95		865,67	643,81	729,03	407,12	558,62	543,58	420,00
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Перник	1 631,20	1 120,76	757,51	494,48	402,83	457,62	462,37	343,49	420,00
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Плевен	661,27	617,59	468,89	370,81	323,74	308,99	415,74	271,55	572,50
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Пловдив	1 011,07	832,53	483,93	397,43	340,16	448,87	403,45	303,85	427,65
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Разград				500,00					
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Русе	971,67	1 320,82	832,70	706,47	543,64	609,02	742,64	363,97	420,00
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Силистра	900,00	562,28	246,17	386,89	377,47	432,71	402,01	321,27	420,00
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Сливен	789,00	300,00	456,99	341,91	241,37	354,25	317,60	249,44	710,00
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	София-град	1 092,05	707,14	565,34	489,86	422,96	471,07	470,65	346,46	585,77
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	София-област	1 087,82	1 491,52	764,95	619,37	298,50	986,22	590,84	394,99	330,84
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Стара Загора	1 631,89	794,31	438,32	659,58	287,68	599,69	550,68	443,60	257,88
1013	Производство на месни продукти,	Търговище		654,17			383,73	427,11	365,59	1 126,64	

	без готови ястия										
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Хасково	785,94	446,71	437,18	391,94	344,02	374,19	390,78	293,89	408,57
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Шумен	1 215,24	745,60	617,75	412,94	388,32	401,96	364,34	332,39	452,50
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия	Ямбол	1 000,00		512,42	365,70	364,09	284,22	430,81	298,54	313,33

Източник: НОИ

8.13. ПРИЛОЖЕНИЕ № 13 ПРОГНОЗА ЗА РАЗВИТИЕ НА СВЕТОВНИЯ ПАЗАР НА МЕСО ЗА ПЕРИОДА 2011-2020 /В ХИЛ. ТОНОВЕ КЛАНИЧНО ТЕГЛО/

Видове месо	2011	2012	2015	2020
Свинско месо				
- Производство	109 487	111 956	116 765	127 299
- Потребление	109 055	111 353	116 165	126 679
- Цена ЕС /USD за тон/	2 265	2 525	2 355	2 558
- Цена Бразилия /USD за тон/	1 558	1 575	1 462	1 617
- Цена САЩ /USD за тон/	1 743	1 958	1 748	1 860
Говеждо и телешко месо				
- Производство	65 233	65 691	69 224	74 127
- Потребление	64 696	65 158	68 550	73 589
- Цена ЕС /USD за тон/	4 328	4 414	4 800	4 788
- Цена САЩ /USD за тон/	3 656	3 579	3 531	3 779
- Цена Бразилия /USD за тон/	2 914	2 757	2 808	2 857
Овче и агнешко месо				
- Производство	13 126	13 413	14 221	15 673
- Потребление	13 063	13 345	14 155	15 607
- Цена Нова Зеландия /USD за тон/	3 659	3 452	3 338	3 548
Птиче месо				
- Производство	100 115	102 202	109 473	122 411
- Потребление	100 135	102 174	109 491	122 489
- Цена ЕС /USD за тон/	2 641	2 589	2 522	2 615
- Цена Бразилия /USD за тон/	1 261	1 256	1 221	1 266
- Цена САЩ /USD за тон/	1 153	1 221	1 201	1 250
Общо потребление на месо на човек от населението в кг				
- в страните от OECD	64,9	65,1	66,3	68,5
- в страните извън OECD	25,7	25,9	26,7	28,3
- в света	32,9	33,1	33,8	35,4

Източник: OECD-FAO Agricultural Outlook 2011-2020, OECD-FAO 2011

8.14. ПРИЛОЖЕНИЕ № 14 ПРОГНОЗА ЗА РАЗВИТИЕТО НА ПАЗАРА НА МЕСО В ЕС ЗА ПЕРИОДА 2011-2020 Г.

/в хил. тонове кланично тегло/

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

Източник: ЕС, Agriculture and Rural Development (AGRI), Prospects for agricultural markets and income in the EU

Списък на таблиците и фигурите

Таблица 1	Структура на хранителната верига в ЕС през 2009 г.	14
Таблица 2	Производство и търговия с червено месо в страните от ЕС (2010-2012 г.), в млн. тона кланично тегло.....	15
Таблица 3	Производство и търговия с месо в света (2010-2012 г.), в млн. тона.....	16
Таблица 4	Търговски баланс при търговията с живи животни, месо и колбаси (2011 г.), в млн. лева	21
Таблица 5	Износ на месо и месни произведения от България (2010-2011 г.) в тона	22
Таблица 6	Внос на месо и месни произведения в България (2010-2011 г.) в тона.....	23
Таблица 7	Годишно потребление на месо и месни произведения средно на човек в домакинствата /в кг/*	24
Таблица 8	Покупателна способност на домакинствата, изчислена чрез паричния доход средно на лице	24
Таблица 9	Средни цени и купени количества хранителни стоки средно на домакинство през 2011 г. ..	25
Фиг. 1	Изменение броя на заетите лица в 7-те приоритетни икономически сектори и общо за страната, 2008-2010 Г.....	36
Фиг. 2	Брой на заетите лица в 7-те приоритетни икономически сектори и общо за страната, 2008-2010 Г.	37
Фиг. 4	Заети лица в приоритетни икономически сектори по приоритетни области и квалификационни групи, 2010 Г.....	39
Фиг. 5	Заети лица по квалификационни групи в сектор „Месопреработване”, общо за страната, 2008-2010 Г.	41
Фиг. 6	Заети лица в сектор „Месопреработване”, по региони	42
Фиг. 7	Разпределение на заетите лица в сектор „Месопреработване” по региони на страната и квалификационни групи за 2010 г.	43
Фиг. 8	Заети лица в сектор „Месопреработване” по приоритетни области, 2008-2010 г.	44
Фиг. 9	Разпределение на заетите лица в сектор „Месопреработване” по приоритетни области и квалификационни групи, 2010 Г.	45
таблица 10	Основни показатели на пазара на месо, 2010-2012 г.	84
Фиг. 10	Прогноза за увеличение на търсенето на месо и месни продукти по региони към 2020 г.....	85
Фиг. 11	Прогноза за развитие на световния износ на говеждо, свинско, пилешко и овче месо.	85
таблица 11	Водещи тенденции в хранително-вкусовата промишленост и техните проявления.....	86