



www.competencemap.bg



Европейски съюз

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

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



www.bia-bg.com

Секторен анализ сектор „Транспорт – спомагателни дейности“

Текущи тенденции, проблеми и потребности

София, юли 2013 г.

РЕЗЮМЕ

Настоящият анализ представлява част от работата по проекта на БСК по ОПРЧР „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони” (МуCompetence). Той е посветен на спомагателните дейности, които според редица специалисти са един от най-динамичните и интересни подсектори в рамките на транспорта. Съдържанието е представено в няколко раздела:

***Първият раздел** има въвеждащи функции и представлява кратък преглед върху целите, задачите, методологията, информационната база и основните термини и определения, използвани в анализа.*

*Във **втория раздел** са представени актуални показатели, свързани със сектора. С тяхна помощ е определено мястото му в икономиката на ЕС и България. Направени са редица съпоставки с други сектори, както и подсектори, включени в рамките на транспорта. Основните показатели са числеността на работната сила, броя на предприятията, техния оборот, добавената стойност в сектора и др. Показателите са проследени в динамиката им през последните няколко години, както и по отделни подсектори и видове дейности.*

Основните изводи от направения анализ във втори раздел могат да бъдат обобщени по следния начин:

- Подсектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“ заема важно място в транспортния сектор и икономиката на ЕС, за което говорят стойностите на разгледаните показатели. Въпреки наблюдаваните отрицателни тенденции в годините на икономическата криза, подсекторът успява да запази своето място в рамките на целия сектор;*
- Мащабите на предприятията от подсектора са сравнително големи, което е необходимо предвид характера на осъществяваните дейности;*
- Като цяло за подсектора е характерна висока производителност, което е показател за сравнително ефективно използване на работната сила.;*
- Подсекторът има важно значение и за икономиката на България. През последните години ролята на спедицията при транспортирането на товарите значително нарасна, а експлоатацията на инфраструктурата е ключов елемент от транспортния процес;*
- По отношение на броя на заетите лица делът на подсектора в целия сектор и общо в страната намалява през последните години, като*

това се дължи на протичащите процеси по реструктуриране и оптимизиране, основно при експлоатацията на инфраструктурата;

- Нараства размерът на преките чуждестранни инвестиции и размерът на разходите за персонала.*

Третият раздел е посветен изцяло на работната сила в сектора. Проследени са динамиката в нейната численост, основните фактори, които влияят върху количествените и качествените ѝ параметри, състоянието на знанията, уменията и компетенциите на заетите лица. Измененията в броя на работниците и служителите в различната им структурна обособеност са анализирани от гледна точка на изменението в основните показатели, характеризиращи транспортната дейност.

Анализът е подкрепен от проведеното през миналата година анкетно проучване сред предприятия от сектора. Тези данни са актуализирани от гледна точка на настъпилите през последната година изменения и на базата на допитвания до водещите предприятия.

Основните изводи от този раздел се свеждат до следното:

- Върху развитието на човешките ресурси в сектора оказват влияние различни фактори. За разглеждания период един от основните фактори се явява икономическата криза, която е довела до свиване обемите на превозите;*
- Влошаването на демографската ситуация в страната е повлияло негативно и върху сектора – забелязва се постепенно застаряване на работната сила;*
- Динамиката в техниката, технологиите и пазара води до съществено изменение на квалификационните изисквания към съответните длъжности;*
- Секторът се отличава със сравнително динамично технологично развитие като основните тенденции са към прилагането на все по-сложни технически и транспортни решения, както и за въвеждането на интелигентните транспортни системи. Това би довело до съществено повишаване на ефективността и конкурентоспособността;*
- Дефицитите в сектора са свързани не толкова с липсата на подходящи специалности и професии, а по-скоро с компетентността на кадрите, които са ги придобили.*

Четвъртият раздел е посветен на стратегиите и подходите за управление, мотивиране и заплащане на работната сила в сектора. Анализът е извършен на основата на емпирична информация от предприятията. Важна част от него е представянето на различни компетентностни модели, които са изпълнени по категории персонал. На практика е използвана рамката от

предходната година, като информацията в съответните модели е актуализирана. Поместен е и кратък анализ на образователната система на различните ѝ нива – средно, висше и професионално образование.

Основните изводи могат да бъдат представени така:

- Съществуват различни варианти за управление на дефицитите в човешкия капитал, като различните по големина и характер компании имат различни предпочитания към тях. Най-често предприятията прибягват до пазара на труда, като се ориентират преди всичко към кадри със съответна квалификация, необходима за работното място;*
- Системата на средното, висшето и професионалното обучение в областта на транспорта е добре развита в количествен аспект. Съществуват обаче значителни недостатъци от гледна точка на качеството на обучение, които в голяма степен се дължат на създадения хаос в системата през последните десетилетия.*

*В **петия раздел** са представени основните изводи и препоръки към съответните институции на базата на направения анализ, съгласувани със специалисти от сектора.*

*В **шестия раздел** са представени основните изводи и заключения от анализа, като се обобщава информацията, изложена в предходните раздели.*

*Използваната литература е представена в **седмия раздел**.*

| | |
|----------------------------|--|
| Заглавие на анализа: | Секторен анализ на сектор „Транспорт – спомагателни дейности“ |
| Срок за изпълнение: | 31.07.2013 г. |
| Дата на представяне: | 31.07.2013 г. |
| Наименование на дейността: | Провеждане на основни анализи и проучвания |
| Задача 5.3.3.13 | 5.3.3.13 – Секторен анализ на тенденциите и проблемите във връзка с компетенциите на работната сила в сектор „Транспорт – спомагателни дейности“ |
| JEL код: | H 49, H 52 |
| ISBN | 978-954-9636-46-8 |
| 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: | Ташко Минков, Стоян Владов и Добри Митрев |
| Отговорник: | Петър Денев |
| Ръководител на дейността: | Силвия Тодорова |
| Партньор: | <input type="checkbox"/> КНСБ <input type="checkbox"/> КТ „Подкрепа“ |
| Редактор: | Мария Жечева |
| Коректор: | Анета Алашка |
| Абстракт: | Целта на този документ е да представи развитието на процесите в сектор „Транспорт – спомагателни дейности“ през последните пет години и тяхното отражение върху състоянието и перспективите за развитие на заетите в него. Направен е преглед на състоянието, проблемите и дефицитите, свързани с подобряване на знанията, уменията и компетенциите на човешките ресурси и начините за тяхното преодоляване. |
| Ключови думи: | Транспорт, спомагателни дейности, персонал, ключови длъжности, наети, управление и развитие на човешките ресурси, формално и неформално обучение, знания, умения, компетентности |

Съдържание

| | |
|---|----|
| Резюме | 2 |
| Раздел 1. Въведение | 8 |
| 1.1. Цел на документа и връзка с другите проучвания/ изследвания/ анализи | 8 |
| 1.2. Цел на анализа | 8 |
| 1.3. Дефиниции, терминология и източници на информация | 9 |
| 1.4. Методология | 10 |
| Раздел 2. Основни показатели за сектора | 11 |
| 2.1. Основни показатели за състоянието на сектора: секторът в икономиката на Европа и място на България в неговото развитие | 11 |
| 2.2. Секторът в икономиката на България | 17 |
| Раздел 3. Основни фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси и състояние на работната сила в сектора | 27 |
| 3.1. Влияние на икономическите показатели върху работната сила в сектора | 27 |
| 3.2. Демографски особености и други рискови фактори | 28 |
| 3.3. Заети в сектора, възрастова, професионално-квалификационна и регионална структура на работната сила | 30 |
| 3.3.1. Динамика и структура на заетите в сектора | 30 |
| 3.3.2. Състояние на професиите, знанията и уменията в сектора и наличието на компетентностни модели на работната сила | 33 |
| 3.3.2.1. Основни работни места в сектора | 33 |
| 3.3.2.2. Ключови знания, умения и компетенции на заетите в сектора | 34 |
| 3.3.3. Нови работни места – характеристики и качество | 35 |
| 3.4. Прогнози за развитие на сектора, промяна на технологиите и организационната структура в средно и дългосрочен период | 37 |
| 3.5. Изводи за наличните и очакваните да се проявят нови професии, специалности и работни места | 39 |
| 3.6. Дефиниране на дефицитни професии и специалности в сектора | 41 |
| Раздел 4. Стратегии и подходи за управление и мотивиране на човешките ресурси, повишаване компетенциите на работната сила | 43 |
| 4.1. Стратегии за управление на дефицитите в човешкия капитал | 43 |
| 4.1.1. Политики и системи на управление, заплащане и стимулиране (вкл. изследване на налични и съществуващи за сектора компетентностни модели на национално ниво) | 45 |
| 4.1.2. Инвестиции в развитието на човешките ресурси | 61 |
| 4.2. Образователна система и човешки ресурси | 62 |
| Раздел 5. Административна среда. Препоръки, включително за промяна в нормативната уредба | 64 |
| Раздел 6. Изводи и заключения | 66 |
| Раздел 7. Литературни източници | 68 |

Използвани съкращения:

| <i>Съкращение</i> | <i>Описание на съкращението</i> |
|-------------------|--|
| АОТ | - Асоциация за обучение в транспорта |
| БАН | - Българска академия на науките |
| БДС | - Брутна добавена стойност |
| БСК | - Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес |
| ВУ | - Висше училище |
| ДМА | - Дълготрайни материални активи |
| ЕС | - Европейски съюз |
| ЗБУТ | - Здравословни и безопасни условия на труд |
| КИД | - Класификация на икономическите дейности |
| КТ | - Кодекс на труда |
| МПС | - Моторно превозно средство |
| МРРБ | - Министерство на регионалното развитие и благоустройството |
| МТИТС | - Министерство на транспорта, информационните технологии и съобщенията |
| НАПОО | - Национална агенция за професионално образование и обучение |
| НИРД | - Научноизследователска и развойна дейност |
| НКЖИ | - Национална компания „Железопътна инфраструктура“ |
| НКПД | - Национална класификация на професиите и длъжностите |
| НОИ | - Национален осигурителен институт |
| НСИ | - Национален статистически институт |
| РВД | - Ръководство на въздушното движение |
| MyCompetence | - Информационна система за оценка на компетенциите по браншове и региони (фр. “Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne”) Статистическа класификация на икономическите дейности за Европейската общност. |
| NACE Rev 1.1 | - Редакция 1.1 е в сила до м.декември 2008г. |
| NACE Rev. 2 | - Статистическа класификация на икономическите дейности за Европейската общност. Редакция 2 е в сила от м.януари 2008г. |

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 20 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 (MyCompetence), 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 „Транспорт”. В третия етап от изготвянето на секторни анализи през 2013 г. основна задача на анализа е да задълбочи и обобщи изследването на тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектора, като се отчетат очакваните промени в технологично и организационно отношение. Водещи акценти в изследването са прогнозата на вероятностните нови умения, компетенции и професии в сектора, едновременно с очертаване на дефицитните работни места, професии, специалности, умения и компетенции, както и необходимите промени в образователната и квалификационните системи.

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

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

1.3. ДЕФИНИЦИИ, ТЕРМИНОЛОГИЯ И ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ

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

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

1.4. МЕТОДОЛОГИЯ

Тази разработка се базира основно на метода на вторичното изследване (Desk Research), като се ползват първични данни от вече проведени предварително други изследвания и анализи, отчети и публикации по теми, засягащи обекта на настоящия анализ, отчети и анализи от съответни министерства, правителствени стратегии и др. Представеният материал е трети етап от дейността по изготвянето на експертизи и експертни оценки за развитието на транспортния сектор и съответно динамиката в изискванията към работната сила, заета в него. Предвид спецификата на този втори етап и одобреното задание, в работата на експертния екип се дава по-голям превес на проблемите, свързани с изискванията към работната сила, динамиката в тези изисквания, потенциалните стратегии на предприятията за покриване на нуждите от квалифицирани кадри, както и прогнози за дефицитните професии и специалности, които могат да се появят през следващите няколко години. В този смисъл естественият акцент в разработката е по-скоро към проблемите на знанията, уменията, компетенциите на заетите, тяхното актуално състояние и динамика и пътищата за привеждането им в съответствие с очакваните технологични промени.

Използвани са статистически данни конкретно за сектор Н „Транспорт, складиране и пощи” и неговите подсектори по класификацията на икономическите дейности от 2008 г., както следва:

Н ТРАНСПОРТ, СКЛАДИРАНЕ И ПОЩИ

49 Сухопътен транспорт

50 Воден транспорт

51 Въздушен транспорт

52 Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта

Опирайки се на изводите и заключенията от първия етап от анализа, проведен през 2011 година, авторският колектив концентрира вниманието си върху последния подсектор, а именно: „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“. По мнение на редица експерти, това е подсекторът с очаквано най-динамично технологично развитие, което съответно поставя и най-динамичните изисквания към усъвършенстването на работната сила, заета в него. В този смисъл, основната задача на настоящия анализ е чрез проследяване на текущите тенденции в икономическото и технологично развитие на подсектора „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“ да се оцени нивото на конкурентноспособност и наличния потенциал за растеж, респективно очакваните технологични промени и възможните иновации. Основните експертни оценки, изводи и заключение се правят от гледна точка на взаимната връзка между движещите сили в подсектора и динамиката в изискванията към човешкия фактор, свързани главно с перспективите за развитие на структурата и качеството на работната сила и се основават на приложението на компетентностния подход при оценката на човешкия потенциал на различни нива.

В текста авторите често използват съкратеното наименование на подсектора „Спомагателни дейности в транспорта“.

Раздел 2. ОСНОВНИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА СЕКТОРА

Секторът „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” обхваща няколко подсектора, обединяващи различни дейности, имащи за цел да спомогнат осъществяването на основната транспортна дейност, а именно превозът на товари и пътници, в различните видове транспорт. По-конкретно това са:

- складиране и съхраняване на товари;
- експлоатация на инфраструктурата в сухопътния транспорт;
- спомагателни дейности във водния транспорт;
- спомагателни дейности във въздушния транспорт;
- обработка на товари;
- други спомагателни дейности в транспорта.

Различните дейности, свързани с осъществяването на комбинираните превози са важна част от спомагателните дейности в транспорта, към които може да се прибави и транспортно-спедиторската дейност. В последните години тя придоби особено големи размери, като все по-нарастваща част от товарните превози се извършват с участието на спедитор.

При пътническите превози като допълнителни спомагателни дейности може да се добавят туроператорската и агентската дейности, които също в последните десетилетия и години увеличават своите мащаби.

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

Транспортът е един от основните сектори в икономиката на Европа. Особената важност на спомагателните дейности от своя страна се определя от политиката на ЕС за стимулиране на комбинираните превози. Това дава възможност за постигането на няколко основни цели:

- Повишаване на общата икономическа ефективност на превозите, като всеки вид транспорт поема онази част от превоза, за която има най-големи относителни предимства;
- Спестяване на време и средства на товародателите и максимално удовлетворяване на техните потребности;
- Намаляване на вредните емисии в околната среда чрез пренасочване на превозите от автомобилния към железопътния и речния транспорт;
- Повишаване на енергийната ефективност на сектора и намаляване потреблението на дефицитни и скъпи течни горива;
- Облекчаване на пътния трафик и намаляване на пътнотранспортните произшествия;
- По-пълноценно обслужване на пътниците чрез стимулиране на интермодалността и намаляване на общото време за придвижване от едно място на друго. По този начин се гарантира и по-ефективен обмен на работна сила, предимно между по-близко разположените страни и региони.

За по-правилната оценка на мястото на сектора в икономиката на Европа може да се използват няколко показателя, чиито стойности за ЕС са представени в следващата таблица.

ТАБЛИЦА 1 Структурен профил на сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” – РАЗДЕЛ 52 по NACE Rev. 2 – 2010 г. (ЕС-27).

| Подсектор, дейност | Предприетия, бр. | Оборот, млн.EUR | Добавена стойност, млн.EUR | Заети лица, хил. | Дял в отрасъла, % | |
|---|------------------|-----------------|----------------------------|------------------|-------------------|--------------|
| | | | | | Добавена стойност | Заети лица |
| 52 Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта | 127 605 | 431 623 | 157 200 * | 2 489,6 | 100.0 | 100.0 |
| <i>52.1 Складиране и съхраняване на товари</i> | <i>15 022</i> | <i>51 000 *</i> | <i>19 200 *</i> | <i>364,0</i> | <i>12,2%</i> | <i>14,6%</i> |
| <i>52.2 Спомагателни дейности в транспорта</i> | <i>112 583</i> | <i>380 623</i> | <i>138 000 *</i> | <i>2 125,6</i> | <i>87,8%</i> | <i>85,4%</i> |
| 52.2.1 Спомагателни дейности в сухопътния транспорт | 31 594 | 69 669,6 | 44 278,9 | 552,3 | 28,2% | 22,2% |
| 52.2.2 Спомагателни дейности във водния транспорт | 6 806 | 18 013,4 | 10 707,6 * | 109,8 | 6,8% | 4,4% |
| 52.2.3 Спомагателни дейности във въздушния транспорт | 3 392 | 38 649 | 22 776,2 | 267,6 | 14,5% | 10,7% |
| 52.2.4 Обработка на товари | 10 417 | 26 904,5 | 11 852,2 | 261,2 | 7,5% | 10,5% |
| 52.2.9 Други спомагателни дейности в транспорта | 60 374 | 227 386,9 | 48 385,1 | 934,7 | 30,8% | 37,6% |

* – Стойностите са определени по приблизителни оценки!

Източник: Евростат и собствени изчисления.

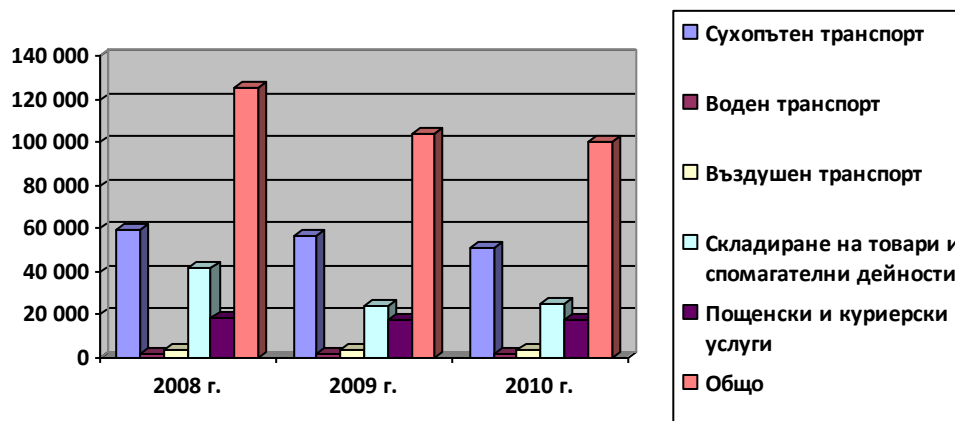
Макар и данните по някои от представените показатели да са приблизителни, могат да се направят някои важни изводи за мястото на подсектора в икономиката на ЕС. По отношение на **броя на предприятията** подсекторът има дял около 11% в целия сектор „Транспорт и складиране” през 2010 г. Тенденцията в последните години е към постепенно увеличаване на броя на предприятията в този подсектор, въпреки икономическата криза. Това може да се окаже като положителна тенденция от гледна точка на водената политика. Както се вижда от данните най-голям дял (приблизително половината) от предприятията попадат в графата „Други спомагателни дейности в транспорта”. Това също е положително, защото именно тук са предприятията, свързани с взаимодействието между видовете транспорт.

По отношение на втория показател – **оборот на предприятията**, делът на подсектора в целия транспортен сектор през 2010 г. е близо 35%, което на фона на доста по-малкия им дял в общата структура означава, че предприятията реализират висок оборот. Сравнението с предходните години показва, че оборотът в подсектора бележи известен спад през 2009 г., но през 2010 г., а и през следващата 2011 г. е отбелязал съществен ръст. Отново се забелязва високият оборот на предприятията, попадащи при другите спомагателни дейности, като в този случай процентът е над 50%. По разбираеми причини, сравнен с дела на предприятията много висок е оборотът при спомагателните дейности във въздушния транспорт. За сравнение, делът им в броя на предприятията в целия подсектор е 2,7%, докато при оборота е близо 9%. Обратно, при спомагателните дейности в сухопътния транспорт оборотът на фона на броя на предприятията е сравнително нисък.

Добавената стойност на разглеждания подсектор представлява около 33% от общата добавена стойност в сектор „Транспорт и складиране”. Процентът е съизмерим с този при оборота на предприятията, което потвърждава направените по-горе изводи и дава основание да се твърди, че предприятията, извършващи спомагателни дейности се отличават със сравнително висока добавена стойност. Тенденцията от последните години е подобна на описаната по-горе при оборота. Наблюдава се лек спад през 2009 г., но след това отново е отбелязано увеличение. По отношение на отделните дейности, отново най-голяма част от добавената стойност носят предприятията от другите спомагателни дейности, но вече с много по-малък процент спрямо предходните показатели. Като дейности с висока добавена стойност може да бъдат определени спомагателните дейности във въздушния транспорт.

При четвъртия показател – **заети лица** – делът на подсектора в общия транспортен сектор представлява приблизително 25% през 2010 г., което при съпоставка със значително по-малкия дял при броя на предприятията налага извода за сравнително по-голям мащаб на предприятията от гледна точка на заетите лица, а както се вижда и от гледна точка на други показатели. За разлика от другите показатели обаче тенденцията при броя на заетите лица е по-различна през последните години, което може да се види на следващата фигура.

ФИГУРА 1 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ПОДСЕКТОРИТЕ В РАМКИТЕ НА СЕКТОР „ТРАНСПОРТ И СКЛАДИРАНЕ” СПОРЕД БРОЯ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА (ЕС-27)



Източник: Евростат

От фигура 1 следват три основни извода:

- През разглеждания тригодишен период се наблюдава добре изразена отрицателна тенденция на съществен спад в броя на заетите лица в сектор „Транспорт и складиране”;
- На фона на общия спад се наблюдава и драстичен спад в броя на заетите лица в подсектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” през 2009 г. Положително е, че през 2010 г. е отбелязано леко увеличение.
- Подсекторът се нарежда на второ място сред броя на заетите лица в целия транспортен сектор, отстъпвайки само на подсектор „Сухопътен транспорт”.

Тъй като фокусът на изследването е поставен върху работната сила е необходимо да се направят по-детайлни анализи, за което могат да послужат данните от табл. 2.

ТАБЛИЦА 2 Съпоставка между някои основни показатели и броя на заетите лица в подсектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” за ЕС през 2010 г.

| Сектор, подсектор, дейност | Ср. брой заети лица, на едно предприятие | Оборот, средно на едно заето лице, EUR | Добавена стойност, средно на едно заето лице, EUR |
|---|--|--|---|
| Н Транспорт и складиране | 11,2 | | |
| 52 Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта | 19,5 | 17337,1 | 6314,3 |
| 52.1 Складиране и съхраняване на товари | 24,2 | 14010,9 | 5274,7 |
| 52.2 Спомагателни дейности в транспорта | 18,9 | 17906,6 | 6492,3 |
| 52.2.1 Спомагателни дейности в сухопътния транспорт | 17,5 | 12614,5 | 8017,2 |
| 52.2.2 Спомагателни дейности във водния транспорт | 16,1 | 16405,7 | 9751,9 |
| 52.2.3 Спомагателни дейности във въздушния транспорт | 78,9 | 14442,8 | 8511,3 |
| 52.2.4 Обработка на товари | 25,1 | 10300,3 | 4537,6 |
| 52.2.9 Други спомагателни дейности в транспорта | 15,5 | 24327,3 | 5176,5 |

Източник: Собствени изчисления на база на данните от Евростат.

От данните ясно личи, че подсекторът на спомагателните дейности се отличава със сравнително по-голяма окрупненост на предприятията спрямо целия сектор. За някои от дейностите, като например „спомагателните дейности във въздушния транспорт” средният брой на заетите лица многократно надхвърля средния брой на заетите лица в транспорта като цяло. Това може да се оцени като положително от гледна точка на развитието на човешките ресурси, защото дава възможност за специализация и повишаване на ефективността чрез реализиране на различни инициативи, включително и различни видове курсове и допълнително обучение.

Анализът по дейности показва, че с най-голяма добавена стойност на едно заето лице са спомагателните дейности във водния транспорт, следвани от спомагателните дейности във въздушния и автомобилния транспорт.

Отделните страни в рамките на ЕС се различават по добавената стойност от сектора и по броя на заетите лица. В следващата таблица са представени някои избрани страни с водещи стойности по двата показателя.

ТАБЛИЦА 3 Водещи страни по добавена стойност и заети в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” за 2010 г. (ЕС-27)

| | Най-висока добавена стойност | | | Най-голям брой заети лица | | |
|----------|------------------------------|----------|------------|---------------------------|-----------|------------|
| | Държава | Млн. EUR | % от ЕС-27 | Държава | Бр. заети | % от ЕС-27 |
| 1 | Германия | 33 464,1 | 21,3 | Германия | 569 411 | 22,8 |
| 2 | Великобритания | 23 217,4 | 14,8 | Италия | 339 748 | 13,6 |
| 3 | Франция | 23 135 | 14,7 | Великобритания | 290 187 | 11,6 |
| 4 | Италия | 18 440,6 | 11,7 | Франция | 254 844 | 10,2 |
| 5 | Испания | 15 146 | 9,6 | Испания | 221 808 | 8,9 |

Източник: Евростат, собствени изчисления.

На първо място сред страните-членки се нарежда Германия, чийто дял е около 1/5 и при двата показателя. Разбираемо най-големите страни в рамките на съюза се отличават и с най-голям брой заети лица и допринасят най-много към добавената стойност. Ако се сравнят отделните страни се вижда, че Великобритания и Франция заемат по-предни места в добавената стойност и по-задни в броя на заетите лица. С Италия е точно обратното. По-високата добавена стойност спрямо броя на заетите лица може да се оцени като благоприятна за съответната страна, защото означава, че едно лице носи сравнително по-голяма средна добавена стойност в сектора.

Важно значение за анализа има и оценката на дела на подсектора в общия транспортен сектор. По този начин се вижда степента на специализация на страните. Изчисленията за водещите страни са представени в следващата таблица.

ТАБЛИЦА 4 Водещи страни по степен на специализация през 2010 г. (ЕС-27)

| | Най-специализирани – дял на добавената стойност на подсектора в целия транспортен сектор | |
|---|--|----------------------|
| | Страна | Добавена стойност, % |
| 1 | Кипър | 60,8 |
| 2 | Естония | 57,7 |
| 3 | Белгия | 50,1 |
| 4 | Унгария | 49,4 |
| 5 | Латвия | 48,6 |
| 6 | Австрия | 39,8 |

Източник: Евростат, собствени изчисления.

Както се вижда от представените данни спомагателните дейности са доминиращ подсектор с над 50% в добавената стойност от целия транспортен сектор в Кипър, Естония и Белгия. Доста висок е дялът на подсектора и в Унгария, Латвия и Австрия. Същевременно в дъното на класацията е Люксембург - с 12%, изпреварван от Чехия, Дания, Ирландия, Финландия и Словакия, с малко над 20%. За по-правилната оценка на степента на използване на персонала по страни могат да се представят данни за средната добавена стойност, падаща се на едно заето лице и средния брой заети лица в едно предприятие (таблица 5).

ТАБЛИЦА 5 Средна добавена стойност на едно лице и среден брой заети лица в едно предприятие за избрани страни през 2010 г. (ЕС-27)

| | Средна брутна добавена стойност на едно заето лице | | Среден брой заети лица в едно предприятие | |
|----|--|----------|---|-----------|
| | държава | Хил. EUR | държава | Бр. заети |
| 1 | Дания | 119,5 | Германия | 37,7 |
| 2 | Австрия | 106,0 | Австрия | 37,3 |
| 3 | Холандия | 105,1 | Великобритания | 30,3 |
| 4 | Франция | 91,2 | Франция | 29,4 |
| 5 | Белгия | 87,9 | Белгия | 27,6 |
| 24 | Латвия | 24,3 | Португалия | 12,4 |
| 25 | Полша | 24,3 | Литва | 11,2 |
| 26 | Румъния | 19,5 | Словения | 9,1 |
| 27 | България | 13,3 | Чехия | 8,1 |

Източник: Евростат.

Показателен е фактът, че последните присъединили се към ЕС страни са с най-малка добавена стойност на едно заето лице, което говори и за ниска производителност. Ако се направи съпоставка между двата показателя с известна условност може да се направи заключение, че в страните с по-голяма окрупненост на предприятията е по-висока и добавената стойност, падаща се на едно лице, т.е. мащабът се отразява положително на икономическата ефективност в сектора.

По-нататък може да се представят и други показатели, които имат отношение към управлението на работната сила в сектора (табл. 6).

ТАБЛИЦА 6 Допълнителни показатели за използването на работната сила в подсектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” за 2010 г. (ЕС-27)

| | Милиони EUR | | | Хиляди EUR на човек | |
|---|----------------------|-------------------------|-----------------|---------------------|---------------------|
| | Разходи за персонала | Закупени стоки и услуги | Инвестиции * | Производителност | Разходи за персонал |
| 52 Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта | 87 000 | 290 128 | 52 662,2 | 63,0 | 36,4 |
| <i>52.1 Складиране и съхраняване на товари</i> | <i>11 017,1</i> | <i>32 300</i> | | <i>52,8</i> | <i>31,0</i> |
| <i>52.2 Спомагателни дейности в транспорта</i> | <i>76 000</i> | <i>260 000</i> | <i>49 000</i> | <i>65,0</i> | <i>37,4</i> |
| 52.2.1 Спомагателни дейности в сухопътния транспорт | 18 007,6 | 36 465,2 | 27 317,4 | 80,2 | 34,4 |
| 52.2.2 Спомагателни дейности във водния транспорт** | 5 152 | 10 621 | 5 670 | | 48,0 |
| 52.2.3 Спомагателни дейности във въздушния транспорт | 12 951,5 | 16 083,6 | 8 203,1 | 85,1 | 49,3 |
| 52.2.4 Обработка на товари | 8 570,5 | 15 166,8 | 2 122,4 | 45,4 | 34,1 |
| 52.2.9 Други спомагателни дейности в транспорта | 31 318,4 | 181 663,7 | 5 687,4 | 51,8 | 35,2 |

* Данните за инвестициите са за 2008 г.

** Данните за спомагателните дейности във водния транспорт са приблизителни

Най-големи са разходите за едно лице при спомагателните дейности във въздушния транспорт, но там е и най-висока производителността. Сравнително ниски са стойностите на двата показателя при обработката на товари. Разглежданият подсектор се отличава с по-високи разходи за едно заето лице спрямо равнището в целия сектор „Транспорт и складиране“, където средните разходи са 32,2 хил. EUR на човек. Доста по-висока е и производителността обаче. За целия сектор няма данни за 2010 г., но през 2009 г. тя е била 41,8 хил. EUR на човек. От съпоставянето на двата показателя, предвид по-високата процентна разлика при производителността в полза на складирането на товари и спомагателните дейности, може да се подкрепи направеното по-горе заключение за сравнително ефективно използване на човешките ресурси в подсектора спрямо общото ниво в целия сектор.

Анализът по страни показва, че най-високи са разходите за един зает в Белгия, Дания, Австрия и Холандия, а най-ниски – в България, Румъния, Латвия и Литва. Производителността от своя страна е най-висока в Дания, Австрия, Холандия и Белгия, а най-ниска – в България, Словакия, Румъния и Полша. С други думи, запазва се изводът, че там където има високи разходи за едно заето лице има и висока производителност.

Основни изводи и тенденции за сектора:

1. Подсектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“ заема важно място в транспортния сектор и икономиката на ЕС, за което говорят стойностите на разгледаните показатели.

2. Въпреки наблюдаваните отрицателни тенденции в годините на икономическата криза, подсектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“ успява да запази своето място в рамките на транспортния сектор.

3. По отношение на мащабите, предприятията от подсектора са сравнително големи, което е необходимо предвид характера на осъществяваните дейности.

4. Като цяло за подсектора е характерна висока производителност, което е показател за сравнително ефективно използване на работната сила. 5. България все още има много да навакса по отношение на водещите показатели в подсектора и особено по отношение на показателите, характеризиращи ефективността от управлението и използването на работната сила.

2.2. СЕКТОРЪТ В ИКОНОМИКАТА НА БЪЛГАРИЯ

Доколкото секторът подпомага основната дейност в транспорта, той се влияе от общите технологични и технически промени. С изграждането на речния плавателен канал Рейн-Майн-Дунав, на втория мост над р. Дунав, със засилването на фериботните връзки през реката и Черно море, с развитието на техниката във въздушния транспорт, се отвориха нови възможности пред спедиторските фирми. Така те предлагат нови услуги на товародателите, повишават качеството и възможностите на вече съществуващите. Самите технологии за комбинирани превози също се развиват. Навлизат нови решения за по-бързо и удобно прехвърляне на товарите от едно превозно средство на друго, за по-надеждно транспортиране на автомобили с влакове и кораби. Макар че България съществено изостава в тази посока, през последните години беше постигнат известен напредък.

Глобализацията и международната конкуренция са основните фактори, които повлияха за ускореното развитие на българските фирми, занимаващи се с транспортна дейност. Спецификата на спомагателните дейности предполага различна чувствителност към тези процеси. Най-чувствителна е спедицията, като при нея голяма част от средните и големите предприятия, опериращи в страната, са част от огромни мултинационални компании. Въпреки това се развиха и някои български фирми, имащи вече добро участие на международния пазар. При стопанисването на инфраструктурата глобализацията и международната конкуренция също оказват своето влияние, но в голяма степен тези дейности се извършват все още от държавни фирми (изключва се стопанисването на пристанищата) с гарантирано монополно положение.

Аутсорсингът навлиза все по-дълбоко като полезна икономическа практика, което засяга и транспортния сектор. Много компании се освобождават от нетипични за тях дейности, които се поемат от специализирани фирми.

Всички тези процеси оказват положително влияние и върху развитието на работната сила в сектора. развитието на технологиите, международната конкуренция, специализацията в типичните за дадената компания дейности налагат търсенето на решения за осигуряване на адекватна квалификация на работниците и служителите, а работната сила все повече се

възприема като основният елемент в предприятието, от който зависи най-много дали ще оцелее и ще съумее да се развива при трудните икономически и пазарни условия. Навлизането на международните компании в страната оказва също положително влияние в промяната на отношението към персонала.

ТАБЛИЦА 7 Основни икономически показатели за сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта”

| | 2008 г. | 2009 г. | 2010 г. | 2011 г. | 2012 г. |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| I. Заети лица | | | | | |
| Заети лица (брой) | 39 900 | 37 929 | 34 862 | 29 635 | 28 329 |
| Дял от всички заети в транспорта (%) | 22,2 | 22,1 | 22,2 | - | 18,2 |
| Дял от общо заетите в страната (%) | 1,20 | 1,16 | 1,13 | 0,98 | 0,95 |
| ЕС-27 – дял на заетите в сектора от всички заети (%) | 1,89 | 1,11 | 1,39 | - | - |
| II. Произведена продукция (в млн.лева) | 1 212,5 | 929,0 | 952,1 | - | - |
| Подсектор 52.1”Складиране и съхраняване на товари” | 31,7 | 26,9 | 31,5 | - | - |
| Подсектор 52.2”Спомагателни дейности в транспорта” | 1 180,8 | 902,1 | 920,5 | - | - |
| Подсектор 52.2.1”Спомагателни дейности в сухопътния транспорт” | 119,8 | 110,6 | 111,3 | - | - |
| Подсектор 52.2.2”Спомагателни дейности във водния транспорт” | 91,2 | 73,5 | 66,0 | - | - |
| Подсектор 52.2.3”Спомагателни дейности във въздушния транспорт” | 185,6 | 164,7 | 171,1 | - | - |
| Подсектор 52.2.4”Обработка на товари” | 85,1 | 66,1 | 65,8 | - | - |
| Подсектор 52.2.9”Други спомагателни дейности в транспорта” | 699,1 | 487,2 | 506,3 | - | - |
| Дял на произведената продукция от транспорта, % | 23,4 | 21,5 | 20,0 | - | - |
| Произведена продукция на един зает (лева) | 33 850,7 | 26 697,7 | 28 179,5 | - | - |
| III. Нетни приходи от продажби (хил.лева) | - | - | - | 2 102 435 | - |
| Подсектор 52.1”Складиране и съхраняване на товари” | - | - | - | 64 262 | - |
| Подсектор 52.2”Спомагателни дейности в транспорта” | - | - | - | 2 038 173 | - |

Източник: НОИ, Евростат и собствени изчисления

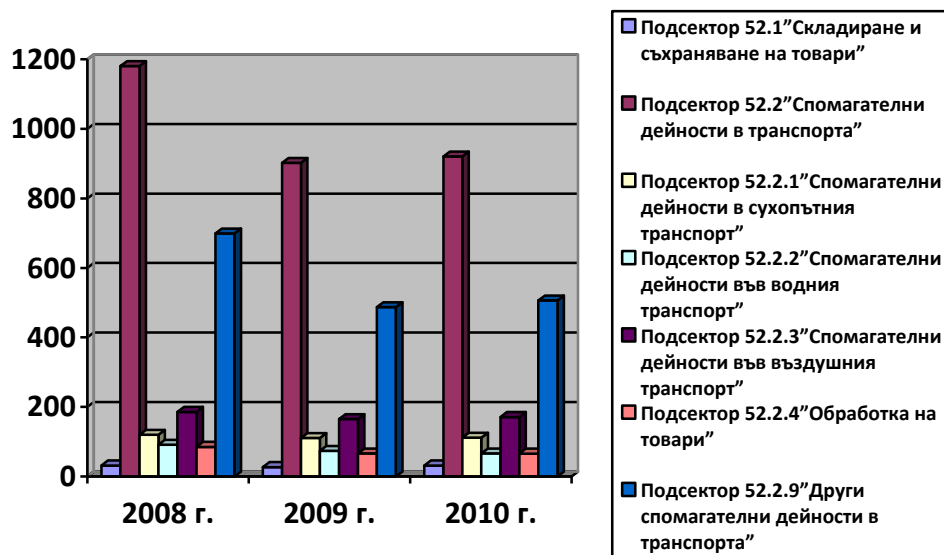
Въз основа на представените данни в таблицата могат да бъдат направени няколко извода:

- Броят на заетите лица в сектора за разглеждания период съществено намалява. Намалението през 2012 г. спрямо 2008 г. е 29%. Освен в абсолютна стойност, спада и делът му в общия транспортен сектор, както и в общия брой на заетите лица в страната. Освен кризата, причина за това са и структурните промени, които настъпиха в сектора за този период. Близки са стойностите по дял на сектора в икономиката за България и ЕС, с малко по-голяма тежест на сектора в полза на ЕС.

- Данните за произведената продукция обхващат първите години на икономическата криза. Вижда се, че стойността намалява през 2009 г., а през 2010 г. се покачва. За нагледно представяне е използвана фигура 2. Делът на сектора в произведената продукция в рамките на целия транспорт, подобно на броя на заетите лица, също намалява за периода 2008-2010 г.

- Поради оскъдните данни при нетните приходи от продажби, може да се направи единствено заключението, че има съществен дисбаланс между двата подсектора в полза на спомагателните дейности, които обхващат много по-широк кръг от предприятия и дейности в сравнение със складирането и съхраняването на товарите.

ФИГУРА 2 Произведена продукция по подсектори при спомагателните дейности в транспорта (2008-2010 г.), млн. лв.



Източник: Евростат

Както се вижда от фигурата, повечето дейности копират общата динамика – съществено намаление през 2009 г. и леко увеличение през 2010 г.

ТАБЛИЦА 8 Брой на ПРЕДПРИЯТИЯТА И ПЕРСОНАЛА в СЕКТОР „СКЛАДИРАНЕ НА ТОВАРИ И СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА“ (2008-2012 г.)

| Сектор/подсектор по КИД2008 г. | 2008 г. | 2009 г. | 2010 г. | 2011 г. | 2012 г. |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| СЕКТОР „СКЛАДИРАНЕ НА ТОВАРИ И СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА“ | | | | | |
| Фирми | 1 551 | 1 481 | 1 386 | 1 313 | 1 419 |
| Заети лица | 39 090 | 36 765 | 33 942 | 29 590 | 28 285 |
| Подсектор „СКЛАДИРАНЕ И СЪХРАНЕНИЕ НА ТОВАРИ“ | | | | | |
| Фирми | 70 | 69 | 65 | 61 | 49 |
| Заети лица | 1 033 | 980 | 1 016 | 1 018 | 860 |
| Среден осигурителен доход | 633,91 | 639,33 | 667,37 | 721,05 | 748,89 |
| Подсектор „СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В СУХОПЪТНИЯ ТРАНСПОРТ“ | | | | | |
| Фирми | 346 | 348 | 334 | 108 | 114 |
| Заети лица | 19 289 | 18 611 | 16 321 | 12 442 | 10 605 |
| Среден осигурителен доход | 551,18 | 551,20 | 585,56 | 655,77 | 645,25 |
| Подсектор „СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ ВЪВ ВОДНИЯ ТРАНСПОРТ“ | | | | | |
| Фирми | 132 | 126 | 116 | 138 | 151 |
| Заети лица | 1 874 | 1 794 | 1 782 | 1 413 | 1 659 |
| Среден осигурителен доход | 789,07 | 771,20 | 809,65 | 826,98 | 871,30 |
| Подсектор „СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ ВЪВ ВЪЗДУШНИЯ ТРАНСПОРТ“ | | | | | |
| Фирми | 48 | 45 | 46 | 44 | 50 |
| Заети лица | 5 046 | 5 052 | 5 164 | 5 008 | 4 961 |
| Среден осигурителен доход | 1 222,39 | 1 296,66 | 1 316,71 | 1 357,13 | 1 338,19 |

| Подсектор „ОБРАБОТКА НА ТОВАРИ“ | | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|
| Фирми | 76 | 74 | 65 | 59 | 63 |
| Заети лица | 4 937 | 4 499 | 4 125 | 3 986 | 4 074 |
| Среден осигурителен доход | 734,65 | 720,75 | 800,33 | 825,71 | 872,91 |
| Подсектор „ДРУГИ СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА“ | | | | | |
| Фирми | 879 | 819 | 760 | 903 | 992 |
| Заети лица | 6 911 | 5 829 | 5 534 | 5 723 | 6 126 |
| Среден осигурителен доход | 631,58 | 630,70 | 687,38 | 717,82 | 736,97 |

Източник: НОИ

До 2011 г. броят на предприятията в сектора постепенно намалява, докато пред 2012 г. е отбелязано леко увеличение. Заетите намаляват през целия период, което означава, че през 2012 г. е намалял средният брой лица, падащи се на една фирма. По подсектори се наблюдават големи различия, но като цяло се спазва общата динамика. С най-голямо процентно намаление в броя на предприятията се отличава подсектор „Спомагателни дейности в сухопътния транспорт“ – намалението е трикратно. Със съществено намаление са и подсекторите „Складиране и съхраняване на товари“ и „Обработка на товари“. Три подсектора са отбелязали увеличение за периода, като най-голямо в процентно изражение е то при подсектор „Спомагателни дейности във водния транспорт“. Общо за сектора броят на предприятията през 2012 г. спрямо 2008 г. е намалял с около 10%.

Заетостта от своя страна се е свила в по-голяма степен – с около 30% през 2012 г. спрямо 2008 г. за целия сектор. По-голямото свиване на заетостта означава, че предприятията в сектора са намалили своите мащаби от гледна точка на работната сила. Най-много като процент се е свила заетостта отново при спомагателните дейности в сухопътния транспорт, а най-малко – при спомагателните дейности във въздушния транспорт. Това се дължи на факта, че въздушният транспорт се оказва най-слабо потърпевш от кризата.

Важен показател за развитието на сектора и управлението на работната сила е и средният осигурителен доход на едно лице. Като цяло тенденцията за периода е положителна, но при някои дейности се наблюдава известно задържане и дори спад през 2012 г. Най-неблагоприятна е ситуацията при спомагателните дейности в сухопътния транспорт, където са най-ниските му нива, а и там е отбелязано понижение през 2012 г. Намалението при спомагателните дейности във въздушния транспорт не е тревожно, защото именно там са най-високите нива на дохода.

През годините са настъпили съществени изменения в стойността на дълготрайните материални активи в сектора, което може да се види от таблица 9.

ТАБЛИЦА 9 Дълготрайни материални активи в хил. лева в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“

| Сектор/подсектор по КИД2008 г. | 2006 г. | 2007 г. | 2008 г. | 2009 г. | 2010 г. | 2011 г. |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|-----------|
| Сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“ | 3 560 985 | 3 696 420 | 3 789 054 | 3 491 889 | - | 3 778 037 |
| Подсектор „Складиране и съхранение на товари“ | - | - | 96 262 | 69 565 | - | 101 062 |
| Подсектор „Спомагателни дейности в транспорта“ | - | - | 3 692 792 | 3 422 324 | - | 3 676 975 |

Източник: НСИ

Положително за сектора е, че стойността на ДМА постепенно нараства през годините. Тази тенденция е прекъсната по време на икономическата криза, но през 2011 г. се възстановяват стойностите от предкризисните години. И по този показател доминира подсекторът на спомагателните дейности, докато складирането и съхранението на товари има многократно по-ниски стойности на активите.

Развитието на българската икономика в последните години е пряко свързано с размера на преките чуждестранни инвестиции. Данни за инвестициите в сектора са представени в таблица 10.

ТАБЛИЦА 10 Инвестиции в хил.лева в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“

| Сектор/подсектор по КИД2008 г. | 2005 г. | 2006 г. | 2007 г. | 2008 г. | 2009 г. | 2010 г. | 2011 г. |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|---------|-----------|
| Сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“ | 50 132,6 | 74 277,4 | 71 816,7 | 73 795,7 | 80 061,0 | - | 123 791,8 |
| Подсектор „Складиране и съхранение на товари“ | - | - | - | 8 949,9 | 7 815,7 | - | 9 262,5 |
| Подсектор „Спомагателни дейности в транспорта“ | - | - | - | 64 845,8 | 72 245,3 | - | 114 529,3 |

Източник: НСИ

Макар и да липсват данните за 2010 г. ясно се вижда значителният ръст в размера на преките чуждестранни инвестиции в сектора през 2011 г. Това може да се оцени като положително явление и говори, че секторът е привлекателен и с голям потенциал за развитие. Делът на сектора в общия размер на преките чуждестранни инвестиции в страната през 2011 г. е 0,6%.

Развитието на човешките ресурси е пряко свързано и с инвестициите на предприятията в научноизследователска дейност. Икономическата криза се отрази неблагоприятно върху тях и е предизвикателство фирмите да намерят начин да оцелеят на пазара при тези тежки условия, но и да не изостават с развитието на основния си ресурс – персонала. Липсват обаче актуални данни за размера на разходите в НИРД в сектора.

Спецификата на транспортния сектор поставя известни условности, когато се говори за внос и износ. На практика износ на транспортни услуги е налице в няколко случая:

- когато български превозвачи превозват български стоки и пътници в чужбина;
- когато български превозвачи превозват чуждестранни стоки и пътници;
- при транзит през територията на страната.

С известни условности тези случаи могат да се отнесат и при спомагателните дейности, особено що се отнася до спедиционните услуги, при които български фирми оперират успешно на международния пазар. Аналогично, когато чуждестранни превозвачи превозват български стоки може да се говори за внос на транспортна продукция.

Важен показател във връзка с управлението на човешките ресурси е и размерът на разходите, които фирмите извършват за персонала. Динамиката от 2008 г. може да бъде проследена с помощта на табл. 11.

ТАБЛИЦА 11 РАЗХОДИ ЗА ПЕРСОНАЛА В ХИЛ. ЛВ. ЗА СЕКТОР „СКЛАДИРАНЕ НА ТОВАРИ И СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА“

| Сектор/подсектор по КИД2008 г. | 2008 г. | 2009 г. | 2010 г. | 2011 г. |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“ | 510 686 | 509 786 | 498 811 | 529 647 |
| Подсектор „Складиране и съхранение на товари“ | 9 799 | 9 874 | 10 500 | 10 706 |
| Подсектор „Спомагателни дейности в транспорта“ | 500 887 | 499 912 | 488 311 | 518 941 |

Източник: НСИ

Въпреки известното намаляване на разходите през 2009 и 2010 г. положително е, че през 2011 г. са възстановени и дори надминати предкризисните нива на разходите. Един от начините за преодоляване на кризата в сектора са инвестициите в развитието на човешките ресурси.

Оценката на водещите предприятия може да се извърши по различни показатели, а именно:

- степен на развитие;
- коефициент на ефективност на използване на персонала;
- обем на приходите от продажби;
- темп на изменение на продажбите;
- брой на работниците и служителите.

Подредането спрямо първия показател през 2011 г. е представено в следващата таблица, като е дадена информация и за седалището на съответните фирми.

ТАБЛИЦА 12 ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ В СЕКТОР „СКЛАДИРАНЕ НА ТОВАРИ И СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА“ СПРЯМО ПОКАЗАТЕЛЯ „СТЕПЕН НА РАЗВИТИЕ“ ЗА 2011 Г.

| Номер по ред | Предприятие | Седалище | Равнище на показателя |
|--------------|---|----------|-----------------------|
| 1 | Национална компания Железопътна инфраструктура ДФ | София | 0,9832 |
| 2 | Ръководство въздушно движение ДФ | София | 0,9499 |
| 3 | Пристанищна инфраструктура ДФ | София | 0,9488 |
| 4 | Фрапорт Туин Стар Еърпорт Мениджмънт АД | Варна | 0,9470 |
| 5 | Летище София ЕАД | София | 0,9466 |
| 6 | Пристанище Варна ЕАД | Варна | 0,9438 |
| 7 | Гебрюдер Вайс ЕООД | София | 0,9432 |
| 8 | Шенкер ЕООД | София | 0,9430 |
| 9 | М и М Милицер и Мюнх БГ ООД | София | 0,9428 |
| 10 | ТТЛ ЕООД | София | 0,9424 |
| 11 | Ем Ес Си България ООД | Варна | 0,9422 |
| 12 | Жиел ЕООД | София | 0,9419 |
| 13 | Луфтханза Техник София ООД | София | 0,9413 |
| 14 | Пристанище Бургас ЕАД | Бургас | 0,9408 |
| 15 | Трансленд ООД | София | 0,9408 |
| 16 | Деламод ООД | София | 0,9406 |
| 17 | Тива Ком ООД | Русе | 0,9403 |
| 18 | Ен Ти Зет Транспорт ООД | Варна | 0,9402 |
| 19 | Бон Марин Агенция ООД | Варна | 0,9402 |
| 20 | Бултранспорт лоджистикс енд сървисиз ЕООД | София | 0,9401 |

Източник: BEIS (www.beis.bia-bg.com)

Водещите позиции заемат предприятията, стопанисващи инфраструктурата в отделните видове транспорт, както и съответни предприятия, оказващи пристанищни и летищни услуги. Не са изненадващи и водещите позиции на големите транснационални спедиторски компании,

като Шенкер, Милицер и Мюнх и др. Като цяло не е учудващо, че водещите места по степен на развитие са заети от най-мощните компании в сектора, които имат и най-големи резерви и най-добре развита база за оцеляване в условия на криза. По отношение на коефициента на ефективност подредбата във водещите позиции е доста по-различна, което може да се види от следващата таблица.

Таблица 13 Водещи предприятия в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“ спрямо показателя „Коефициент на ефективност“

| Номер по ред | Предприятие | Седалище | Равнище на показателя | |
|--------------|---------------------------------------|----------|-----------------------|---------|
| | | | 2011 г. | 2010 г. |
| 1 | ТТЛ ЕООД | София | 1 123 | 1 587 |
| 2 | Жиел ЕООД | София | 996 | 1 228 |
| 3 | Деламод ООД | София | 813 | 674 |
| 4 | Трансленд ООД | София | 737 | 569 |
| 5 | Ем Ес Си България ООД | Варна | 729 | 640 |
| 6 | Транс Балкани ООД | София | 724 | 678 |
| 7 | Тива Ком ООД | Русе | 709 | 449 |
| 8 | Ен Ти Зет Транспорт ООД | Варна | 612 | 664 |
| 9 | Наван ЕООД | София | 584 | 691 |
| 10 | Талес-Австрия Гмбх Клон България КЛОН | София | 552 | 167 |
| 11 | Еврбул ЕООД | София | 533 | 475 |
| 12 | М и М Милицер и Мюнх БГ ООД | София | 521 | 403 |
| 13 | Кюне и Нагел ЕООД | София | 501 | 369 |
| 14 | Петромар АД | Варна | 500 | 623 |
| 15 | Лайънес Трейд ЕООД | София | 498 | 388 |
| 16 | Еуроспед ЕООД | София | 487 | 253 |
| 17 | Транстерра Лоджистикс ООД | София | 438 | 457 |
| 18 | Прайм Спед АД | София | 433 | 657 |
| 19 | МС Шипинг ООД | Варна | 408 | 336 |
| 20 | Флекси Транс ЕООД | Бургас | 402 | 468 |

Източник: BEIS (www.beis.bia-bg.com)

Както се вижда от представените данни, голяма част от водещите фирми, особено фирмите на първите две места, са намалили чувствително стойностите на показателя през 2011 г. спрямо 2010 г. Въпреки това има и редица положителни примери, със значително подобрение на показателя, като Талес-Австрия Гмбх Клон България КЛОН, Кюне и Нагел ЕООД, Еуроспед ЕООД, Тива Ком ООД и др.

Не е изненадващ фактът, че голяма част от водещите предприятия и преди всичко предприятията, стопанисващи инфраструктурата не попадат сред най-добрите предприятия по показателя „коефициент на ефективност“. Специфичният характер на тяхната дейност, държавната собственост и други фактори намаляват равнището на ефективност, макар и да са стабилни на пазара, което пък не е резултат от висока конкурентоспособност, а от предоставени изключителни права за експлоатация.

Следващият показател е обемът на приходите от продажби, като класацията във водещите 20 позиции е представена в табл. 14.

Таблица 14 Водещи предприятия в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“ спрямо показателя „Обем на приходите от продажби“.

| Номер по ред | Предприятие | Седалище | Равнище на показателя, хил. лв. | | |
|--------------|---|----------|---------------------------------|---------|---------|
| | | | 2011 г. | 2010 г. | 2009 г. |
| 1 | Ръководство въздушно движение ДФ | София | 167 874 | 164 745 | 164 095 |
| 2 | Национална компания Железопътна инфраструктура ДФ | София | 125 515 | 129 330 | 148 373 |
| 3 | Фрапорт Туин Стар Еърпорт Мениджмънт | Варна | 122 829 | 78 822 | 69 535 |

| | | | | | |
|----|--|--------|---------|---------|---------|
| | АД | | | | |
| 4 | Летище София ЕАД | София | 94 740 | 61 936 | 99 193 |
| 5 | М и М Милицер и Мюнх БГ ООД | София | 64 573 | 53 650 | 53 137 |
| 6 | Луфтханза Техник София ООД | София | 58 938 | 52 110 | 41 055 |
| 7 | Шенкер ЕООД | София | 57 547 | 46 651 | 41 169 |
| 8 | Пристанище Варна ЕАД | Варна | 54 535 | 51 330 | 47 000 |
| 9 | Бултранспорти лоджистикс енд сървисиз ЕООД | София | 46 763 | 39 948 | 29 994 |
| 10 | Пристанище Бургас ЕАД | Бургас | 34 416 | 24 185 | 26 827 |
| 11 | Пристанищна инфраструктура ДФ | София | 31 765 | 26 260 | 23 962 |
| 12 | Дискордиа АД | Варна | 31 368 | 26 671 | 24 914 |
| 13 | Трансленд ООД | София | 25 812 | 21 066 | 25 109 |
| 14 | Юнимастърс Лоджистикс Ес Си Ес ЕООД | София | 25 522 | 20 584 | 16 049 |
| 15 | Ем Ес Си България ООД | Варна | 24 801 | 21 762 | 19 908 |
| 16 | Ен Ти Зет Транспорт ООД | Варна | 21 403 | 21 239 | 18 441 |
| 17 | Ти Рейл България ЕООД | София | 20 042 | 17 204 | 16 750 |
| 18 | ТТЛ ЕООД | София | 17 965 | 23 799 | 16 775 |
| 19 | Тива Ком ООД | Русе | 17 015 | 9 436 | 4 807 |
| 20 | Пристанище Бургас ЕАД | Бургас | 167 874 | 164 745 | 164 095 |

Източник: BEIS (www.beis.bia-bg.com)

Очаквано класацията оглавяват големите пристанищни и летищни комплекси, РВД и НКЖИ, както и някои от големите спедиторски компании. Обемът на приходите през 2011 г. при повечето предприятия се е увеличил спрямо 2009, което дава положителни сигнали за преодоляване на кризата. Най-голямо е увеличението при Тива Ком ООД – през 2011 г. са реализирани приходи в размер на 3,5 пъти повече от приходите, реализирани през 2009 г. Голямо е увеличението и при Фрапорт Туин Стар Еърпорт Мениджмънт АД и Юнимастърс Лоджистикс Ес Си Ес ЕООД, съответно до 176 и 159% спрямо 2009 г.

Намаление са отчели Национална компания Железопътна инфраструктура ДФ и Летище София ЕАД. Приходите при тях са се свили съответно до 85 и 94% спрямо нивата от 2009 г. По-задълбоченият анализ предполага да се проследи и динамиката в темповете на изменение на приходите (табл. 15).

ТАБЛИЦА 15 Водещи предприятия в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“ спрямо показателя „Темп на нарастване на приходите от продажби“

| Номер по ред | Предприятие | Седалище | Равнище на показателя | |
|--------------|---|---------------|-----------------------|---------|
| | | | 2011 г. | 2010 г. |
| 1 | Талес-Австрия Гмбх Клон България КЛОН | София | 268 | 21 |
| 2 | Гопет Логистикс ЕООД | Казичене | 95 | 20 |
| 3 | Тива Ком ООД | Русе | 80 | 96 |
| 4 | Бел Ауто Сървис ЕООД | София | 72 | 44 |
| 5 | Интерком Спед ООД | Варна | 62 | 8 |
| 6 | Лайънес Трейд ЕООД | София | 60 | 66 |
| 7 | Фрапорт Туин Стар Еърпорт Мениджмънт АД | Варна | 56 | 13 |
| 8 | Ти Ен Ес ООД | Панагюрище | 52 | 41 |
| 9 | Кюне и Нагел ЕООД | София | 52 | 84 |
| 10 | Деламоод ООД | София | 47 | 19 |
| 11 | Карго Партнер ЕООД | София | 46 | 18 |
| 12 | Еурохъб ООД | София | 37 | 27 |
| 13 | ДСВ Роуд ЕООД | София | 31 | 16 |
| 14 | Унивег България ЕООД | Мусачево - Сф | 30 | 49 |
| 15 | Интерлогистика ЕООД | Варна | 26 | 19 |
| 16 | Юнимастърс Лоджистикс Ес Си Ес ЕООД | София | 24 | 28 |
| 17 | Донау Транзит ООД | Русе | 24 | 12 |
| 18 | Шенкер ЕООД | София | 23 | 13 |
| 19 | Пристанищна инфраструктура ДФ | София | 21 | 10 |

Източник: BEIS (www.beis.bia-bg.com)

В списъка попадат фирми, извършващи разнообразни дейности в сектора. Впечатление правят високите темпове на нарастване на приходите при Талес-Австрия Гмбх Клон България КЛОН. Компанията е голям международен производител на електронни системи в областта на транспорта, отбраната и техниката за безопасност. Занимава се и с услуги във връзка с обслужването на такива системи. При много подобни международни компании, навлизащи в страната през последните години, се забелязват бързи темпове на развитие.

Последният, но много важен показател, спрямо който може да се извърши класация на водещите предприятия е броят на служителите (табл. 16).

ТАБЛИЦА 16 Водещи предприятия в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ спрямо показателя „Брой на служителите“ за 2011 г.

| Номер по ред | Предприятие | Седалище | Равнище на показателя, хил. лв. | | |
|--------------|---|--------------|---------------------------------|---------|---------|
| | | | 2011 г. | 2010 г. | 2009 г. |
| 1 | Национална компания Железопътна инфраструктура ДФ | София | 13 492 | 14 697 | 15 189 |
| 2 | Летище София ЕАД | София | 2 137 | 1 918 | 1 886 |
| 3 | Пристанище Варна ЕАД | Варна | 1 623 | 1 652 | 1 633 |
| 4 | Ръководство въздушно движение ДФ | София | 1 149 | 1 238 | 1 204 |
| 6 | Пристанище Бургас ЕАД | Бургас | 985 | 1 037 | 1 228 |
| 7 | Фрапорт Туин Стар Еърпорт Мениджмънт АД | Варна | 743 | 729 | 705 |
| 8 | Луфтханза Техник София ООД | София | 500 | 374 | 328 |
| 9 | Пристанищен комплекс Русе ЕАД | Русе | 254 | 250 | 308 |
| 10 | Пристанищна инфраструктура ДФ | София | 222 | 227 | 206 |
| 11 | Суиспорт България АД | София | 214 | 212 | 184 |
| 12 | Бултранспорт лоджистикс енд сървисиз ЕООД | София | 213 | 192 | 217 |
| 13 | Пристанищен комплекс Лом ЕАД | Лом | 211 | 217 | 241 |
| 14 | Салс АД | Варна | 211 | 200 | 191 |
| 15 | Премиер Груп ООД | Варна | 190 | 27 | 40 |
| 16 | Шенкер ЕООД | София | 183 | 173 | 157 |
| 17 | Дискордиа АД | Варна | 163 | 161 | 142 |
| 18 | Портови флот 99 ЕООД | София | 161 | 160 | 159 |
| 19 | Порт Флот Бургас ЕООД | Бургас | 159 | 163 | 168 |
| 20 | Летище Пловдив ЕАД | Крумово - Пд | 155 | 132 | 126 |

Източник: BEIS (www.beis.bia-bg.com)

В челните места по брой служители попадат големите инфраструктурни компании, включително пристанищните комплекси, РВД, летище София, а НК „ЖИ“ запазва водещото си място през целия тригодишен период. В класацията попадат и някои спедиторски компании, макар и със значително по-малък брой заети лица. По отношение на първите 10 места няма съществени изменения спрямо предходните години.

При проследяването на динамиката на показателя за трите разглеждани години се забелязва, че няма обща тенденция – някои фирми са увеличили броя на заетите, а други са ги намалили. Най-голямо намаление са отбелязали Пристанище Бургас ЕАС, Пристанищен комплекс Русе ЕАД и Пристанищен комплекс Лом ЕАД. Броят на заетите лица в тези предприятия се е понижил съответно с 19,8%, 17,5% и 11,2% през 2011 спрямо 2009 г. От другата страна на класацията, с най-голямо увеличение в броя на служителите за периода са Премиер Груп ООД, Луфтханза Техник София ООД и Летище Пловдив ЕАД. Увеличението при тях е съответно с 375%, 52,4% и 23%.

Ако се направи съвкупна оценка на 20-те разглеждани предприятия може да се каже, че въпреки положителните промени при доста от тях, на практика е отбелязано общо намаление

в броя на заетите лица от 24 312 души през 2009 г. на 22 965 души през 2011 г. Изразено в процент това намаление е с около 5,5%, което се дължи в голяма степен на съкращението на персонала в железопътния транспорт и по-конкретно в НК Железопътна инфраструктура поради процесите на реструктуриране, които протичат в сектора.

По-нататък може да се направи оценка на предприятията от сектора по някои финансови показатели, които са представени в таблица 17. Поради липсата на по-нови, данните са до 2010 г.

ТАБЛИЦА 17 Някои финансови показатели на предприятията от сектор „Спомагателни дейности в транспорта“

| Показатели (хил. лв.) | 2008 г. | 2009 г. | 2010 г. |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Балансова стойност на продадените активи | 97 074 | 72 229 | 49 002 |
| Разходи за лихви и други финансови разходи | 34 486 | 75 280 | 56 264 |
| Общо разходи | 2 573 989 | 2 109 965 | 2 117 711 |
| Разходи за данъци от печалбата | 23 909 | 14 235 | 14 875 |
| Други данъци, алтернативни на корпоративния данък | 43 | - 414 | - 1 091 |
| Нетни приходи от продажби | 2 359 142 | 1 807 005 | 1 848 305 |
| Приходи от оперативна дейност | 2 632 421 | 2 094 442 | 2 127 319 |
| Общо приходи | 2 679 471 | 2 161 044 | 2 195 798 |

Източник: НСИ

Изводът, който може да се направи от представените данни е, че тези показатели за разглеждания период се влошават, като причина е икономическата криза, вследствие на която се свил обемът на превозите. По този начин значително е намалял обемът на приходите, а същевременно разходите не са се намалили в същата степен.

Основни изводи и тенденции за значимостта на сектора:

Подсектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“ заема важно място в икономиката на страната. През последните години ролята на спедицията при транспортирането на товарите значително нарасна, а експлоатацията на инфраструктурата е ключов елемент от транспортния процес. Делът на подсектора по отношение на основните показатели не е висок, но това се определя от тесния обхват на попадащите в него дейности. По отношение на броя на заетите лица делът на подсектора в целия сектор и общо в страната намалява през последните години, като това се дължи на протичащите процеси по реструктуриране и оптимизиране, основно при експлоатацията на инфраструктурата. Положително за сектора е, че нараства размерът на преките чуждестранни инвестиции и размерът на разходите за персонала. Двата показателя, съпоставени помежду си, ще определят значимостта на сектора през следващите периоди.

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

Изправени пред тежка икономическа и демографска ситуация, предприятията в сектор „Транспорт – спомагателни дейности“ изпитват известни затруднения с ефективното управление на работната сила. Макар и при свит пазар на труда се забелязват съществени трудности при наемането на хора с необходимите умения и квалификация. Но процесът по подобряване качеството на работната сила е двустранен и изисква съответни усилия и заинтересованост и от страна на транспортните фирми.

3.1. ВЛИЯНИЕ НА ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВЪРХУ РАБОТНАТА СИЛА В СЕКТОРА

В последните няколко години, главно във връзка със свиването на пазара в резултат на кризата, се влошиха съществено основните икономически показатели в сектора. Драматично се сви обемът на пътническите и товарните превози, което се отрази съществено върху спедиторския бизнес и по-малко върху експлоатацията на транспортната инфраструктура. Въпреки кризата, с присъединяването на страната към ЕС се отвориха допълнителни възможности за изграждане и поддържане на пътища и съоръжения. Пострадаха основно дейностите, свързани с прякото обслужване на транспортния процес, като складиране, товарене, разтоварване и пр. Основните икономически показатели в сектора са свързани с отчитането на обема на товарните и пътническите превози. Информация за тях е представена в таблица 18.

ТАБЛИЦА 18 ДИНАМИКА В ОБЕМА НА ТОВАРНИТЕ И ПЪТНИЧЕСКИТЕ ПРЕВОЗИ В СТРАНАТА

| | 2001 г. | 2002 г. | 2003 г. | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. | 2007 г. | 2008 г. | 2009 г. | 2010 г. | 2011 г. |
|--------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Обем на товарните превози (млн. ткм) | 82 000 | 76 000 | 75 000 | 89 000 | 91 000 | 86 000 | 91 160 | 94 785 | 66 672 | 48 983 | 44 485 |
| Обем на пътнич. превози (млн. пкм) | 21 500 | 22 500 | 20 700 | 19 400 | 21 000 | 20 400 | 20 963 | 21 718 | 17 481 | 18 345 | 18 684 |

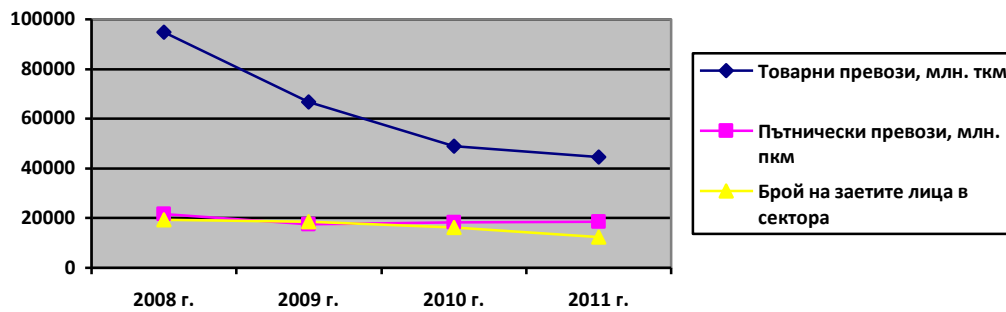
Източник: НСИ

Представените данни потвърждават казаното по-горе, а именно, че в годините на кризата обемите на превозите съществено се свиха. Доколко тези показатели са повлияли върху обема на работната сила в сектора на спомагателните дейности не може да се каже със сигурност, но за целта на анализа може да се направи сравнение (фиг. 3).

И трите представени показателя на фигурата отбелязват спад за разглежданите четири години. Най-драматично е намалението в обема на товарните превози, а най-малко – в обема на пътническите. Темпът на спад в броя на заетите лица при спомагателните дейности заема междинна позиция. Спомагателните дейности са зависими в по-голяма степен от обема на товарните превози и в по-малка от обема на пътническите. Това, че спрямо товарните превози спадът е значително по-плавен може да се отчете като положително за заетостта в сектора.

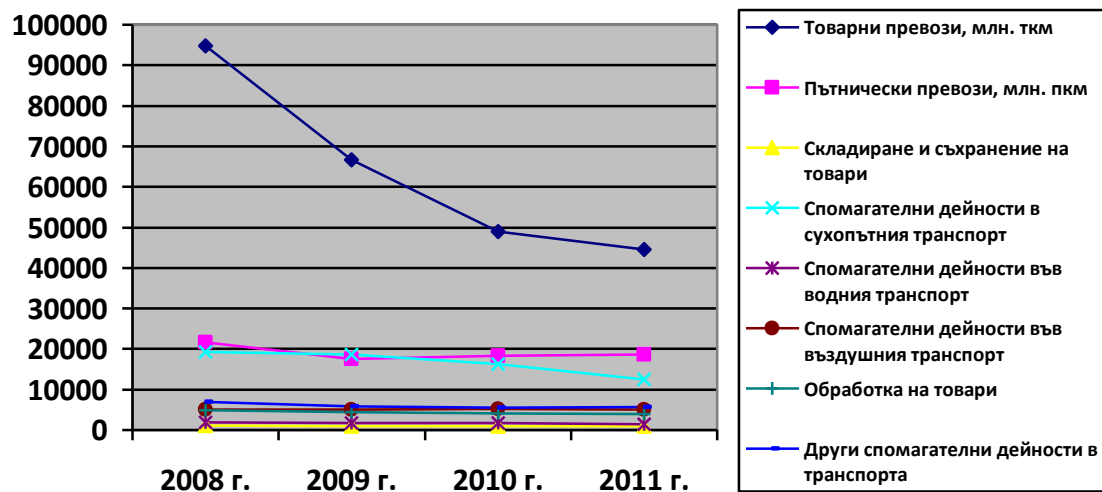
Може да се направи и по-детайлен анализ, по видове дейности (фиг. 4).

ФИГУРА 3 СРАВНЕНИЕ МЕЖДУ ОБЕМА НА ПРЕВОЗИТЕ И БРОЯ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА В ПОДСЕКТОР „СКЛАДИРАНЕ НА ТОВАРИ И СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА”



Източник: НСИ, НОИ.

ФИГУРА 4 СРАВНЕНИЕ МЕЖДУ ОБЕМА НА ПРЕВОЗИТЕ И БРОЯ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА ПО ВИДОВЕ ДЕЙНОСТИ В РАМКИТЕ НА ПОДСЕКТОР „СКЛАДИРАНЕ НА ТОВАРИ И СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА”



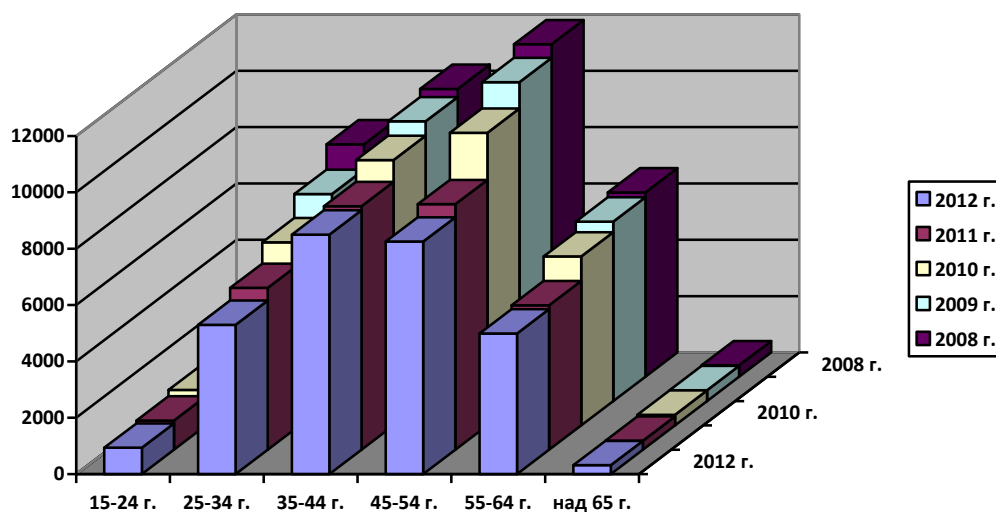
Източник: НСИ, НОИ.

Най-силно повлияна от спада в товарните превози е заетостта при спомагателните дейности в сухопътния транспорт, а и като цяло този транспортен сектор, включващ основно автомобилен и железопътен транспорт, е най-съществено засегнат от кризата.

3.2. ДЕМОГРАФСКИ ОСОБЕНОСТИ И ДРУГИ РИСКОВИ ФАКТОРИ

Общото застаряване на населението се очаква да даде своето неблагоприятно отражение в следващите години. Преобладаващата част от специалистите, заети в сектора попадат във възрастовите групи 35-44 г. и 45-54 г.

ФИГУРА 5 ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА” (2008-2012 г.)



За разглеждания петгодишен период не са настъпили съществени изменения във възрастовата структура на заетите в сектора. Въпреки това като дял са намалели леко лицата в групата 25-34 , а са се увеличили лицата в групата 35-44 г. Това, заедно с факта, че периодът е твърде къс, дава известни основания за безпокойство относно влошаването на демографската структура на заетите .

Необходимостта от млади специалисти е най-голяма при групата на техниците и другите приложни специалисти, където преобладават лицата в по-горните възрастови групи. Както беше подчертано по-горе, това е ключова група работни места в сектора.

Предвид големия брой на заетите лица в техническите професии и професиите, изискващи работа с машини и транспортни съоръжения съществува и значителен риск пред живота и здравето на заетите в сектора и по-конкретно именно на практикуващите посочените професии. Това, заедно със сложността на работата, е намерило отражение и в заплащането на труда, поради което заплатите на тези категории персонал са сравнително високи, като ги изпреварват само ръководните кадри и аналитичните специалисти.

Най-голям риск за заетите, при сегашното ниво на техниката и технологията, създават дейностите по обработка на товарите и някои дейности, свързани с експлоатацията на транспортната инфраструктура.

Заемането на подобни длъжности от млади специалисти изисква допълнително обучение за безопасна работа с машините и оборудването, като допусканото занижаване на критериите в някои случаи е причина за възникване на трудови злополуки.

В условията на икономическа криза и стремежа на повечето фирми за максимално запазване на работните места се наблюдава съществено намаляване на производителността на труда. Въпреки това, повечето компании са консервативни по отношение на прилагането на различните форми на гъвкаво работно време. Тези от тях, които прибегват до подобни решения, предпочитат предимно формата на намаленото работно време.

Крайна мярка при тези условия е оптимизацията /съкращаването/ на персонала. В някои от компаниите подобна мярка се налага по естествени причини и преди всичко поради

наследения от миналото раздут щат. Ярък пример в това отношение е НК „Железопътна инфраструктура“. В частните компании до подобна мярка се прибегва само когато е абсолютно необходима с оглед на драстично свиване в обема на работата. Различният характер на изпълняваните дейности, където се преплитат аналитични с технически професии, в много случаи не позволява значително намаляване в числеността на персонала, а ако все пак то се налага, се прибегва до използване на услугите на външни изпълнители за някои от дейностите. При такива условия се търсят специалисти с развити умения и компетенции в различни сфери от дейността, които обаче са дефицитни на трудовия пазар.

В крайна сметка намалението в обема на работата на предприятието, като едно от следствията, води и до намаление в производителността на труда. То, от своя страна, налага оптимизация на персонала, а това често става за сметка на влошаване условията на труд и намаляване на безопасността и здравето при работа.

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

В годините на икономическа криза съществено се намали броят на заетите лица в сектора, което стана ясно от предходния анализ. Същевременно протичат и други процеси, които променят структурата на заетостта в различните и измерения – полова, възрастова, регионална и пр. Тези процеси са по-важни и имат по-голямо познавателно значение, тъй като оказват своето въздействие в дългосрочен план. Тяхното по-задълбочено изучаване и разбиране би помогнало на предприятията да отговорят адекватно и да успеят да подобрят качеството на своята работна сила.

3.3.1. ДИНАМИКА И СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА

С развитието на сектора и навлизането на новите технологии бързо се променят и изискванията към образователната и квалификационната структура на заетите лица. Заедно с това се променя и възрастовата им структура и то главно в негативен план, което поставя сериозни предизвикателства пред фирмите за намирането и обучението на нови специалисти, адекватни на новите изисквания на техниката, технологиите, пазара и бизнеса като цяло. В следващата таблица е представено разпределението на заетите по възрастови групи и пол през 2012 г.

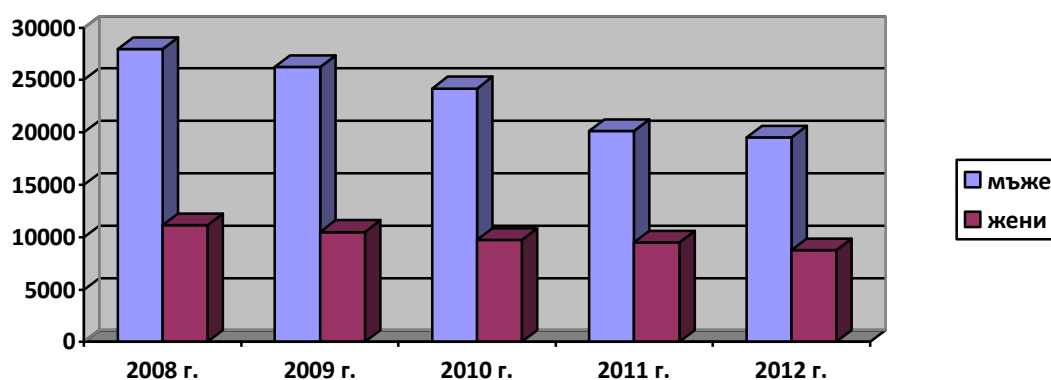
ТАБЛИЦА 19 Възрастова структура на заетите в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“, 2012 г.

| | 15-24 години | 25-34 години | 35-44 години | 45-54 години | 55-64 години | Над 65 години | Общо |
|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| БРОЙ ЗАЕТИ | 934 | 5 296 | 8 501 | 8 252 | 4 987 | 315 | 28 285 |
| В т.ч. – Мъже | 637 | 3 231 | 5 776 | 5 983 | 3 633 | 258 | 19 518 |
| - Жени | 297 | 2 065 | 2 725 | 2 269 | 1 354 | 57 | 8 767 |
| Дял от общата численост на заетите, % | 3,30 | 18,72 | 30,06 | 29,18 | 17,63 | 1,11 | 100 |
| В т.ч. – Мъже | 68,2 | 61,0 | 67,9 | 72,5 | 72,8 | 81,9 | 69,0 |
| - Жени | 31,8 | 39,0 | 32,1 | 27,5 | 27,2 | 18,1 | 31,0 |

Източник: НОИ

Както беше показано в предишната точка, по-голямата част от заетите в сектора попадат във възрастовите групи 35-44 и 45-54 г. Като цяло се запазва половата структура от предходните години с преобладаващ дял на мъжете, главно поради наличието на много технически и инженерни кадри в сектора. В различните възрастови групи съотношението между жени и мъже е различно. Най-голям е дялът на мъжете във възрастовата група над 65 г., което в голяма степен се дължи на обективни причини и е валидно за повечето сектори. Най-голям е дялът на жените във възрастовата група 25-34 г. Като цяло се вижда, че в по-ниските възрастови групи дялът на жените е над средния, а в по-високите – под него. За да се направи по-детайлен анализ е необходимо да се проследи динамиката в половата структура на сектора.

ФИГУРА 6 Динамика в половата структура на заетите в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта”



Източник: НОИ

Анализът на динамиката в половата структура на заетите показва, че през 2012 г. разликата между броя на заетите мъже и жени се е увеличила, докато през предходните години постепенно се е свивала.

Важно значение за анализа има квалификационната структура на заетите лица и по-конкретно разпределението им по професионални групи (табл. 20).

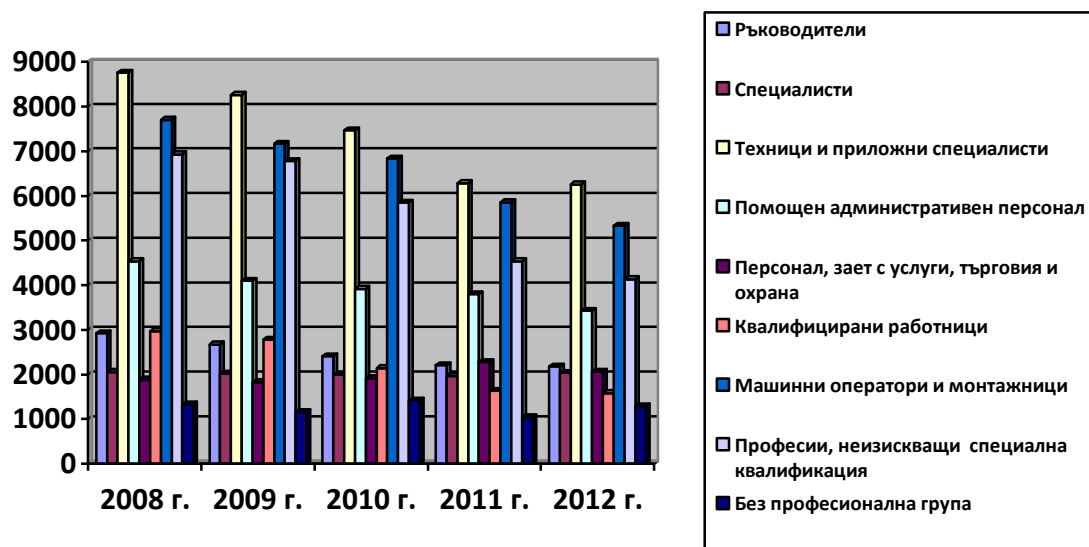
ТАБЛИЦА 20 Квалификационна структура на заетите в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” през 2012 г. според класовете на заеманите длъжности (НКПД)

| № по ред | Категория персонал | Брой | Относителен дял, % |
|----------|--|---------------|--------------------|
| 1. | Ръководители | 2 175 | 7,69 |
| 2. | Специалисти | 2 032 | 7,18 |
| 3. | Техници и приложни специалисти | 6 256 | 22,12 |
| 4. | Помощен административен персонал | 3 428 | 12,12 |
| 5. | Персонал, зает с услуги, търговия и охрана | 2 060 | 7,28 |
| 6. | Квалифицирани работници | 1 580 | 5,59 |
| 7. | Машинни оператори и монтажници | 5 333 | 18,85 |
| 8. | Професии, неизискващи специална квалификация | 4 137 | 14,63 |
| 9. | Без професионална група | 1284 | 4,54 |
| | ОБЩО ЗАЕТИ: | 28 285 | 100 |

Източник: НОИ

Не е изненада, че най-наситени са професионалните групи на техниците и приложните специалисти, както и на машинните оператори. Това именно са и основните работни места в сектора. Наситена е и групата на неквалифицираните работници основно поради дейностите, свързани с обработка и съхранение на товари и строителните дейности. Налице е известна динамика в професионалната структура на заетите в сектора, която може да се проследи с помощта на фигура 11.

ФИГУРА 7 Динамика в професионалната структура на заетите в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта”

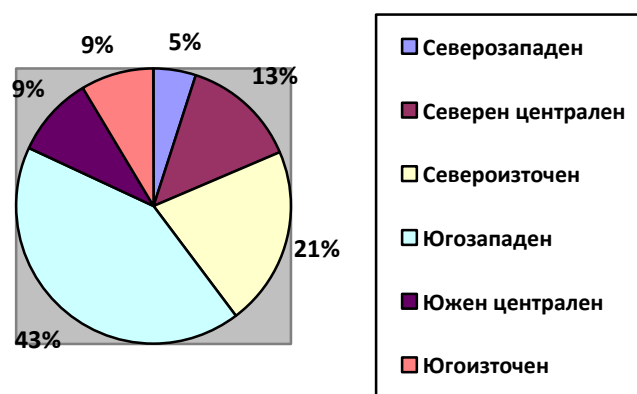


Източник: НОИ

Макар и да е налице намаление в броя на заетите лица във почти всички професионални групи за разглеждания период (с изключение на персонала, зает с услуги на населението, търговия и охрана) има известни процентни различия, които са довели до промяна в професионалната структура. Относителният си дял увеличават първите пет професионални групи, както и работниците без определена професионална група, докато останалите групи го намаляват. Като цяло тези структурни изменения може да се оценят като благоприятни и то предимно поради увеличаване дяловете на техниците и аналитичните специалисти и намалението на дяла на неквалифицираните работници.

На фигура 12 е представена структурата на заетите в сектора по райони на планиране. Забелязва се, че са налице съществени различия.

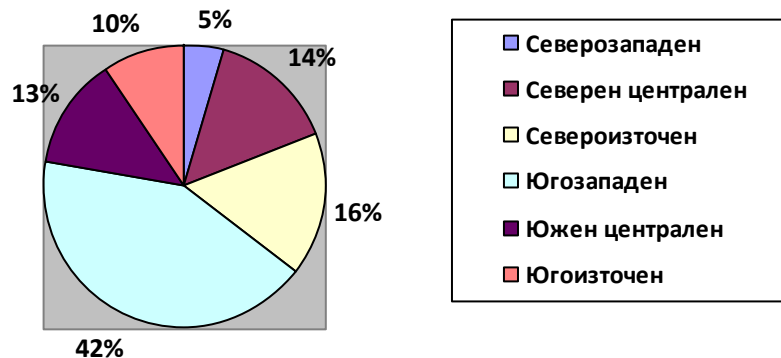
ФИГУРА 8 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ, 2012 г.



Източник: НОИ

Основната част от заетите лица в сектора са в Югозападния район за планиране, следван от Североизточния. В района на столицата и в района на гр. Варна е развита най-добре транспортната система на страната, на което се дължи и водещото им място. Най-бедният район в страната – Северозападният, е и с най-слабо развита транспортна система и следователно, и с най-малко заети лица в сектора. Спрямо 2008 г. са настъпили известни изменения (фиг. 13).

ФИГУРА 9 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „СКЛАДИРАНЕ НА ТОВАРИ И СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА“ ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ, 2008 г.



Източник: НОИ

Най-съществено е увеличил дела си Североизточният район, въпреки че и тук е отбелязан спад в броя на заетите лица. Увеличението на дела се дължи главно на устойчивостта на морския транспорт. Леко е увеличил дела си и Югозападният район. Това потвърждава факта, че в района на столицата и Варна са най-развитите транспортни системи в България. Всички останали райони, с изключение на Северозападния, намаляват дела си, като най-голямо е намалението при Северния централен район.

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

3.3.2.1. Основни работни места в сектора

Спецификата на сектора и различният характер на дейностите предполагат и различни по характер работни места в отделните предприятия. Най-общо може да се направи разлика между спедиторските фирми, от една страна, и фирмите по експлоатацията на инфраструктурата, от друга.

При спедиторските фирми като основно може да се посочи работното място на спедитора. В различните по големина фирми обаче този вид специалист е натоварен с различни задължения. В по-малките фирми спедиторът може да отговаря за всички видове превози, докато в по-големите е налице по-тясна специализация на професията. В повечето случаи спедиторите са разделени на отдели, специализирани по видове транспорт. Като най-дефицитни и ключови в този смисъл изпъкват добре подготвените специалисти в областта на железопътната спедиция. В някои големи компании спедиторите са специализирани и по дестинации.

В областта на експлоатацията и поддръжката на инфраструктурата като основни се определят работните места на различните видове инженери при проектирането, изграждането и обновяването на различните елементи. Основни са и работните места на различните видове техници по инфраструктурата и механици по подвижния състав и строителните машини.

Особеностите на железопътния транспорт предполагат допълнителни специалисти. За стопанисването и изграждането на инфраструктурата отговаря държавното предприятие „Национална компания железопътна инфраструктура“. Както се вижда от представените данни, то се явява и едно от основните предприятия в целия сектор, тъй като в него са заети повече от една трета от заетите в целия сектор лица. Предприятието се нарежда сред водещите и по редица други показатели.

Като основни работни места в системата на експлоатацията на железопътната инфраструктура могат да бъдат посочени следните:

- Началник гара;
- Ръководител движение;
- Ръководител жп участък;
- Техник - ръководител група по жп строителство;
- Ръководител участък „Осигурителна техника“;
- Механик „Осигурителна техника“;
- Ръководител район по контактната мрежа;
- Механик „Контактна мрежа и електрически системи“.

Във въздушния транспорт по подобен начин важно значение имат техническите специалисти, свързани с осигуряването на сигурността и безопасността на полетите. Безспорно една от ключовите професии е на ръководителите на полети (към структурата на РВД), които преминават през изключително тежка процедура по предварителен подбор и по-нататъшно приемане и оставане на работното място.

В областта на водния транспорт отново изпъкват техническите специалисти, но особено важно място се пада на операторите на различните видове пристанищна механизация. Същото се отнася и до логистичните терминали и по-големите складове, където ключово значение имат операторите на машините.

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

Отново следва да се прави разлика между двете основни дейности, включени в обхвата на сектора, както и по видове транспорт. В различните видове транспорт съществуват и различни проблеми от гледна точка на развитието на техниката и технологиите, а те са пряко свързани и с уменията и компетенциите на персонала.

В системата на железопътния транспорт, в която са настъпили несъществени технологични изменения през последните години, ситуацията е доста неблагоприятна. Прилагането на стари технологии силно влошава конкурентоспособността на този вид транспорт. Това поставя изискването за допълнително професионално обучение на кадрите и привличане на нови специалисти с познания върху съвременното развитие на технологиите.

Ръководителите на основното инфраструктурно предприятие в сектора - НКЖИ - поставят като ключови техническите умения на персонала, поради спецификата на професията, както и

уменията и знанията, развивани в процеса на изпълнение на строителството и ремонта на железния път и съоръженията към него.

В другите видове транспорт е постигнат по-съществен напредък, но все още доста под желаното ниво. Чрез отдаването на пристанищните и летищните комплекси на концесия стремежът е именно да се ускори технологичното развитие и повишаването на конкурентоспособността спрямо конкурентите в нашия регион.

Общата оценка на мениджърите в областта на спедицията е, че като цяло кадрите, които постъпват на работа, не притежават желаните умения и компетенции. Придобитите в процеса на професионалното образование знания и умения се разминават с необходимите за ефективно изпълнение на заеманата длъжност, което налага и допълнителното обучение.

Ако се направи по-задълбочен анализ, проблемът с разминаването между притежавани и необходими компетентности и умения не идва само от образователните институции, а се дължи в голяма степен и на ниската заинтересованост на предприятията от изпреварващото развитие на кадрите. Това може да се преодолее чрез прилагането на подходящи практики на сътрудничество между образование и бизнес, към което, както беше подчертано и по-горе, има все по-голям интерес, който остава обаче в повечето случаи само като заявен.

Спедиторската професия е сложна и изисква съвкупност от различни умения и компетентности, които са свързани не само с образователната подготовка, но и с определени личностни качества и определено ниво на култура. Ето защо мнението на някои от мениджърите, с които се водиха дискусии по време на извършване на настоящата експертиза, е, че при подбора на кадрите следва да се оценяват именно тези качества, докато пропуските в образованието могат да бъдат сравнително по-лесно компенсирани чрез допълнително професионално обучение, за което съществуват доста възможности в днешно време.

Като основна препоръка към мениджърите в сектора все пак може да се подчертае необходимостта от по-голяма заинтересованост от развитието на кадрите, което включва както предварителното обучение по специалности, свързани със сектора, така и последващото професионално развитие след назначаването на съответната позиция. В тази насока особено перспективни са фирмените центрове за повишаване на професионалната квалификация и преквалификацията на персонала.

3.3.3. НОВИ РАБОТНИ МЕСТА – ХАРАКТЕРИСТИКИ И КАЧЕСТВО

Неблагоприятната икономическа ситуация в страната, която засега силно сектора, доведе до драстично свиване на търсенето на работна сила. Предприятията се стремят по-скоро да съкращават и оптимизират състава на персонала си, отколкото да наемат нови работници.

Въпреки тази сложна ситуация не са малко и случаите на откриване на нови работни места. Динамиката на работната сила в предприятията е естествен процес, чийто ход само може да бъде задържан при подобни условия, но не и спрян.

Основните нови работни места, които се откриват в последните години са свързани с реализирането на проекти по различните оперативни програми, до които имат достъп предприятията от сектора. Това се отнася най-вече до оперативна програма „Транспорт”, която е и програмата с най-голям бюджет за изминаващия програмен период. Именно по нея са реализирани редица инфраструктурни проекти, което изискваше специално обучение и квалификация на специалисти. Кадрите са специализирани в подготовката, управлението и изпълнението на проектите.

Транспортният пазар на страната е отворен, което засяга и предприятията в спомагателните дейности. Навлизат нови участници, които имат нужда от работна сила и наемат различен по характер и квалификация персонал. Големите международни компании, ситуирани в страната, също често откриват нови работни места, като търсенето е преди всичко на хора, имащи желание, а и качества, да се занимават с транспортна спедиция.

Допитванията до спедиторските компании очертават едно всеобщо мнение, че на трудовия пазар в България липсват добре обучени спедитори, притежаващи съвременни знания, умения и компетенции. Тези кадри са много високо ценени. По-големите и уважаващи себе си компании инвестират в тяхното развитие и правят всичко възможно да ги запазят при себе си.

Във връзка с все по-осъзнатата необходимост от използване на железопътен транспорт от спедиторските компании се разкриват и нови работни места за спедитори, имащи опит в работата с този вид транспорт. Отбелязва се, обаче, че има дефицит на такива кадри и очакванията са той да се задълбочи през следващите години.

Нови работни места разкриват и компаниите, занимаващи се с експлоатацията на транспортната инфраструктура при изграждането на нова инфраструктура. Търсят се технически специалисти, имащи необходимите умения за работа с новата техника и новите инфраструктурни съоръжения.

Допитването до предприятията в сектора в хода на работата по анализа, показва, че няма единно становище по това, кои са най-подходящите специализирани звена за професионално ориентиране и кариерно развитие, чиито услуги да могат да се използват при разкриването на нови работни места. Преобладават отговорите, че това трябва да бъдат центрове за професионално информиране и професионално ориентиране. Другите по-често предпочитани варианти са посредническите фирми по информиране и наемане на работа, Агенцията по заетостта, както и други специализирани консултантски агенции.

Въпреки посочените по-горе проблеми при наемането на квалифицирани специалисти за разкритите нови работни места, предприятията не проявяват активна позиция по отношение на предоставянето на информация, консултиране и съветване на новопостъпващите работници. Повечето фирми не участват и в мероприятия за професионално ориентиране и кариерно развитие. Това може да се оцени като сериозен проблем, който възпрепятства ранното професионално ориентиране на кадрите и подходящото им навлизане в професията. В преобладаващите случаи от сегашната практика в предприятията от сектора се налага осъществяване на широко последващо обучение след наемане на работа.

Няма единно становище и по въпроса как трябва да се финансира професионалното ориентиране. Повечето предприятия се изкушават да дават отговор, че това е държавна политика и трябва да се финансира от държавния бюджет, като така не поемат пряка отговорност за развитието на кадрите в тяхната сфера. Въпреки това има и фирми, които застъпват становището, че това е тяхна отговорност и трябва да се финансира от собствени средства или с подкрепата на браншовите организации.

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

Върху развитието на човешките ресурси в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ оказват влияние различни фактори. За разглеждания период един от основните фактори се

явява икономическата криза, която е довела до свиване обемите на превозите. Влошаването на демографската ситуация в страната е повлияло негативно и върху сектора – забелязва се постепенно застаряване на работната сила. Един от основните фактори са и здравословните условия на труд, тъй като изпълнението на редица дейности в сектора е свързано с голям риск. В половата и регионалната структури не са настъпили съществени изменения през последните години. Динамиката в техниката, технологиите и пазара води до съществено изменение на квалификационните изисквания към съответните длъжности.

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

Сектор „Спомагателни дейности в транспорта” може да бъде оценен като сектор със сравнително бързо развитие и промяна на използваните технологии. От едната страна са инфраструктурните предприятия и операторите. Използваните техника и технологии при поддръжката на пътищата, точковите обекти (гари, пристанища, летища и пр.) и другата спомагателна инфраструктура са се развили значително през последните години. Например, в железопътния транспорт навлизат нови машини, които позволяват бързо и лесно, при минимално спиране на движението да се извърши планов или принудителен ремонт на пътя, както и текуща поддръжка. Технологиите за обработка на пътниците и товарите в гарите, летищата и пристанищата също непрекъснато се усъвършенстват, като все по-широко навлиза механизацията и автоматизацията на процесите. В логистичните пунктове технологиите за обработка на товарите също се усъвършенстват, като тенденциите са към намаляване на времето и трудоемкостта при изпълнението на операциите. Това съвсем естествено поставя и съответни изисквания пред развитието на работната сила.

Достъпът до финансиране от различните оперативни програми също даде известен тласък в развитието на техниката и технологиите в сектора. Основно значение има изграждането на нови системи за управление на транспортния процес и съответните му спомагателни процеси, свързани с изграждането и поддържането на инфраструктурата.

От другата страна се намират спедиторските компании, чието технологично развитие също е положително през последните години. Основните насоки са свързани с все по-широкото използване и внедряване на високоефективни системи за комбинирани превози, включващи участието на два или повече вида транспорт. Във връзка с това спедиторските кадри трябва да имат съвременни знания за технологията и организацията на превозите с различните видове транспорт, трябва добре да са запознати с условията, които предлагат транспортните фирми от различните видове транспорт, касаещи цена, сигурност и безопасност, време и пр. Това ще им позволи при всеки конкретен превоз да вземат най-доброто решение и да изберат най-изгодната за товародателя комбинация. Особено деликатен е този въпрос при формирането на групажните пратки.

Важно значение в технологичното развитие на сектора има и изграждането на големи логистични центрове на територията на страната, които да позволяват ефективна комбинация между видовете транспорт.

По всеобща оценка на фирмите от сектора, България е значително изостанала в технологичното развитие на транспортната система и са създадени празнини, които трудно биха могли да бъдат запълнени през следващите години.

Опитът и практиките у нас и в другите европейски страни показва, че въпреки бързото технологично развитие, услугите в сектор „Спомагателни дейности в транспорта” имат сравнително дълъг жизнен цикъл. Внедряването на иновации и създаването на нови технологии влияят по-скоро за диференциране и усъвършенстване на вече предлаганите услуги, отколкото за създаването на изцяло нови.

Секторът се характеризира и с бързо развитие по отношение на информационните технологии. В това направление са и очакваните най-динамични изисквания към компетенциите на работната сила. Напоследък все повече се говори и все повече навлизат и в българската практика т. нар. „интелигентни транспортни системи”. Най-общо това са технологии, които дават възможност по-успешно да се осъществява, управлява и следи транспортния процес, което води до повишаване на безопасността, ускоряване на доставките и цялостно подобряване на качеството.

Внедряването на съвременни информационни системи позволява много по-добре да се осъществява взаимодействието между спедиторите, товародателите и превозвачите. Те им дават възможност и във всеки момент да имат реален поглед върху протичането на транспортния процес.

Като цяло очакванията през следващите години са за положително развитие на сектора. Въпреки това не липсват и отрицателни прогнози за технологично и продуктово западане. Повечето компании очакват глобално реструктуриране във връзка с навлизането на нови технологии за експлоатация на инфраструктурата, обработка и съхранение на товарите, организация и осъществяване на превозите.

Очакваното технологично развитие неминуемо ще доведе и до промяна на продуктовата структура и на услугите. По отношение на експлоатацията на инфраструктурата се предвижда все по-широкото навлизане на интегрираните механизирани и автоматизирани процеси, при които множество операции се извършват от една машина за кратко време. При спедиторските и логистични услуги се очаква преимуществено използването в момента автомобилен транспорт все повече да отстъпва мястото на комбинираните технологии с железопътен и воден транспорт, а той да има предимно довозващи, а не основни транспортни функции. Всичко това ще доведе до увеличаване дела на високотехнологичната продукция за сметка на досегашното трудоемко и времеемко изпълнение на много от операциите.

Може да се прогнозира и нови изисквания към уменията и компетенциите на работната сила, която трябва да е в състояние да работи с новите машини и да може да разработва и осъществява успешни транспортни решения в новата технологична и информационна среда.

С излизането на българските спедиторски компании на международния пазар и засилването на конкуренцията в страната се налагат и промени в организационната им структура. Тя трябва да бъде по-добре пазарно ориентирана, като се наблегне върху успешните контакти с клиентите.

В организационно отношение освен конкуренцията ще се налага и все по-задълбочаващо се взаимодействие и коопериране в сектора. Това дава възможности за по-добро развитие на кадрите чрез съответен обмен и създаване на специализирани центрове за обучение и повишаване на квалификацията, което не е по силите на отделната компания, дори ако тя е от голям мащаб.

Съвременна и перспективна форма за организация на бизнеса е и клъстеризацията. Създаването на подобни обединения /мрежи/ около по-големите инфраструктурни и

спедиторски компании би дало възможност за значително повишаване на ефективността от дейността им. В Европа, например, около големите пристанища се създават подобни клъстери, които обединяват транспортни, спедиторски, научно-изследователски, инвеститорски и др. организации, имащи интереси в съответния сектор.

Тази възможност не бива да се пренебрегва и в България, като съществува широко поле за работа. Това е и възможност за успешно развитие и повишаване компетентността на кадрите в транспортния сектор.

Вече са направени първите опити за създаване на подобни обединения, какъвто е клъстерът „Зелен товарен транспорт“. Основните цели пред него са свързани с улесняване на товарните превози по основните международни оси, преминаващи през страната. Това може да се постигне чрез изграждането на надеждни, ефективни, сигурни и екологични комбинирани транспортни системи.

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

Технологичното развитие в сектора може да бъде оценено като сравнително динамично. Очаква се през следващите години в резултат на това развитие да настъпи значително организационно реструктуриране, което да се отрази съществено и върху изискванията към знанията, уменията и компетенциите на работната сила. Основните тенденции са към прилагането на все по-сложни технически и транспортни решения, както и за въвеждането на интелигентните транспортни системи. Това би довело до съществено повишаване на ефективността и конкурентоспособността на сектора.

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

Прогнозираното от повечето компании положително развитие на сектора се очаква да доведе до появата на нови професии и специалности. По отношение на работните места в следващите години, в паралел с преодоляване на последствията от икономическата криза, се очаква секторът отново да влезе във възходящото си развитие от годините преди 2008 г., като не само възвърне достигнатите тогава обеми, но дори ги и надвиши. Това ще доведе и до разкриването на нови работни места и търсене на квалифицирани специалисти с различни професии и специалности. В най-общ план прогнозите сочат, че това ще са аналитични специалисти, технически кадри, спедитори, логистици, складови работници и оператори на машини, водачи на превозни средства, товарно-разтоварни работници, маркетинголози, финансисти, инженери и др.

Очакванията са, че няма да се появят принципно нови професии и специалности в сектора, а по-скоро ще се наблюдава известна диференциация на наличните и надграждане на новите изисквания към знанията, уменията и компетенциите. Трудно би могло до се предположи точно в каква посока ще се извърши тази диференциация, но в крайна сметка могат да бъдат дадени някои предположения, като например:

- компетентен персонал в сферата на информационните и комуникационните технологии;

- тясно специализирани администратори, обучени да подпомагат навременната събираемост на вземанията;
- компетентни специалисти по железопътните превози;
- логистици по разноса на дребните пратки;
- виртуални логистици;
- виртуални дистрибутори;
- оператори на интелигентни транспортни системи.

Тъй като при транспортната логистика и спедиция много широко се работи все още предимно с автомобилен транспорт, отново искаме да подчертаем, че в следващите години ще нарасне търсенето на специалисти в областта на железопътните превози и различните комбинирани транспортни технологии, включващи железопътен транспорт. В този смисъл, по-голяма промяна очакваме да бъде осъществена в изискванията към работната сила при вече наличните професии и специалности. С развитието на технологиите и усложняването на техниката, непременно ще се наложи актуализиране на компетентностния модел на техническите специалисти и операторите на машините и транспортните системи, което е естествен процес не само в транспорта, но и във всички други сектори на икономиката.

С развитието на технологиите по експлоатацията на транспортната инфраструктура, по обработката и съхранението на товарите, по организацията на превозите и цялостната логистична дейност, ще се променя и компетентностния модел на специалистите, които изпълняват тези операции.

Световна тенденция за развитието на транспорта, която засяга и сферата на спомагателните дейности, е разработването и внедряването на интелигентни транспортни системи. Те засягат управлението на превозния процес във всички видове транспорт и пораждаат необходимостта от кадри, обучени да експлоатират подобни системи. Освен по-добро управление на транспортния процес, те дават възможност и за подобряване на взаимодействието с клиентите – товародатели и товарополучатели.

В България има добре обучени инженерни и икономически кадри в областта на транспорта, които обаче, поради неблагоприятната икономическа ситуация, често търсят реализация на външния пазар, предимно в другите европейски страни. Следователно, много съществен става въпросът: Какво ще предприемат българските предприятия, за да задържат тези кадри и развият уменията им спрямо променящите се изисквания, диктувани от световните икономически, технически и технологични тенденции? Това е изключително сериозно предизвикателство пред целия транспортен сектор у нас.

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

Очакваните да се появят нови професии и прогнозите за промяна в компетентностния модел на вече съществуващите, са свързани преди всичко с развитието на техниката и технологиите в сектора.

Тенденция 1: Все по-широкото използване на комбинирани технологии с участието на железопътен, речен и въздушен транспорт ще определя и спецификата на новите работни места и ключовите длъжности в предприятията от сектора.

Тенденция 2: Развитието на информационните технологии и приложението на интелигентни транспортни системи ще породи нуждата от осъвременяване на знанията, уменията и компетенциите за нови ключови длъжности в предприятията, каквито се очаква да бъдат диспечерите, логистиците и „виртуалните“ дистрибутори и др.

3.6. ДЕФИНИРАНЕ НА ДЕФИЦИТНИ ПРОФЕСИИ И СПЕЦИАЛНОСТИ В СЕКТОРА

В своята дейност предприятията в сектора срещат някои трудности при набирането на персонал, които са свързани най-вече с това, че уменията и компетенциите на необходимите работници и специалисти не отговарят на техните потребности.

Въпреки това, в професионално отношение и от гледна точка на завършените специалности, направената в хода на работата експертиза показва, че заеманите длъжности за голям процент от работниците и служителите съответстват на тяхната квалификация. Най-честите отговори от представителите на предприятията от сектора са, че над 76% от персонала заема длъжности, пряко свързани със завършеното образование и професионално обучение. Следващата наситена група от отговори е, че този процент варира между 51 и 75. Срещат се, обаче, и отговори от предприятия, предимно по-малки по численост в областта на спедицията, че този процент е под 25. Общото впечатление е, че в големите фирми преобладаващата част от персонала заема длъжности пряко свързани със завършеното образование, което вероятно се дължи на обективни обстоятелства и важи и за другите сектори. В малките фирми много често длъжностната характеристика е доста размыта и често се прилагат неklasически начини при подбора на персонала на трудовия пазар. Високият процент при спедиторските фирми се дължи и на създадения център към сдружението на спедиторите за допълнително професионално обучение, който има вече създадени доста добри практики.

По отношение на изискванията към образователното и квалификационното ниво при заемането на длъжностите, повечето предприятия в сектора отговарят, че сами решават какво да бъде то. Често срещани са и отговорите, че въпреки, че сами решават, те се съобразяват и със съществуващото образование и квалификацията на работниците. Не липсват и отговори, че някои от фирмите се съобразяват и с вътрешно-браншови споразумения и регулации.

Логично при отговора на въпроса за това как набират нови работници и служители, повечето предприятия отговарят, че водещи за тях са правилата, които те сами са си разработили и установили. Важна за много от фирмите е обаче и добрата общообразователна подготовка, като не са и редки случаите за наемане на хора, участващи в различни стажантски програми и практики към предприятието.

Като се вземе предвид очертаната ситуация, при която повечето предприятия отбелязват, че изпитват затруднения при подбора на кадри за заемане на необходимите длъжности, е ясно, че са налице и определени дефицити при някои длъжности и работни места. Като дефицитни например, могат да бъдат очертани следните позиции:

- качествени водачи на моторни превозни средства;
- качествени механици на автомобилни превозни средства;
- качествени диспечери при управлението на превозите;
- добре обучени спедитори;
- компетентни логистични специалисти;

- добри специалисти в сфера „Митници“;
- добри специалисти в областта на управлението и експлоатацията на железопътния транспорт;
- квалифицирани счетоводители.

Допълнителни затруднения възникват в системата на железопътния транспорт, където различните професии се оказват непривлекателни за младите специалисти и много трудно се намират кадри с достатъчна квалификация за попълване на посочените по-горе основни работни места.

Това е много важно като се има предвид, че едно от ключовите и най-слабите в момента места в транспортната система на страната е именно железопътният транспорт. Тази слабост има и ясно изразено кадрово измерение, въпреки че у нас има обучаващи организации, специализирани в подготовката на кадри за железопътния транспорт. Очакваните съществени структурни и технологични промени в транспортната система аргументират и промяна в подхода към оценката на компетенциите на работната сила, което все по-отговорно следва да се осъзнае от водещите предприятия.

Проблемите с повишаването на квалификацията на заетите и запълването на дефицитите от компетенции от гледна точка на изискванията на новите професии могат да се решат по различни начини. Един от тях е професионалното обучение във фирмени центрове, което, както беше отбелязано по-горе, има сравнително добра история в сектора.

Другият основен начин е чрез по-тясното взаимодействие между самите заинтересувани предприятия и съответните обучаващи организации. Има вече създадени добри практики, които трябва да се задълбочават в следващите години.

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

Дефицитите в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“ са свързани не толкова с липсата на подходящи специалности и професии, а по-скоро с компетентността на кадрите, които са ги придобили. Споделените от някои предприятия в сектора изисквания към кадрите, заемачи „ключови длъжности“ при тях – „качествени“, „добре обучени“, „компетентни“, „добри специалисти“, показва необходимостта от прилагането на компетентностния подход и търсенето на съвременни възможности за оценяване на персонала по резултатите от работата. Очевидно решението на проблема изисква двустранните усилия, както на предприятията от сектора, така и на обучаващите организации.

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

Необходимостта от бързо развитие на сектора на спомагателните дейности в транспорта през последните десетилетия, съчетана с условия на свит пазар, налага прилагането на цялостни стратегически походи при управлението на работната сила. Именно работната сила е онзи движещ мотив, благодарение на който може да се преодолеят възникналите проблеми и да се осигури необходимото темпо в развитието на отделните дейности, което да гарантира достигането на средни европейски нива. Най-критично е положението в областта на поддръжката и изграждането на инфраструктурата, където изоставането на страната в някои аспекти е толкова голямо, че трудно биха могли да се постигнат поставените цели в различните стратегии и политики на съответните държавни органи.

През последните години се разви най-бързо секторът на автомобилните превози и то преди всичко на товарните автомобилни превози. Известно подобрене беше постигнато и при пътническите, но в последните няколко години ситуацията драстично се влоши. Балансираното развитие на транспортната система, което засега остава само пожелателно и „на документи“, е критично необходимо за гарантиране на сравнително добра конкурентоспособност и надеждност на транспортната ни система. То обаче налага интензивно развитие на железопътния и водния сектори, за което все още няма необходимата нагласа, воля и ресурс.

За да оцелеят и съумеят да се развиват успешно транспортните предприятия, включително и в областта на спомагателните дейности, при тези неблагоприятни условия е необходимо да наблегнат основно върху развитието на човешките си ресурси.

4.1. СТРАТЕГИИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕФИЦИТИТЕ В ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ

Когато предприятието изпитва необходимост от персонал с нови умения и компетенции, то може да избира между няколко различни и утвърдени в практиката у нас и в други страни стратегически алтернативи:

1. Привличане на специалисти от конкурентни компании. Този вариант е приложим в областта на спомагателните дейности в транспорта и особено в сектора на спедицията, поради силно конкурентната среда, породена от наличието на голям брой предприятия, което дава възможност за трансфер на кадри между тях. Практиката, обаче, показва, че това не се случва често. Някои от мениджърите дори отбелязват, че един човек, който показва високи резултати в една компания, често се оказва неподходящ за работа в друга компания, ето защо са консервативни към този вариант за подбор на кадри.

В областта на експлоатацията на транспортната инфраструктура много често предприятията са монополисти в своята сфера или има ограничен брой предприятия с подобна дейност, което прави този вариант слабо приложим. Например НК „ЖИ“ и РВД са подобни монополисти.

2. Привличане на специалисти от други сектори, които притежават търсените умения.

Този вариант по принцип е приложим навсякъде, доколкото говорим за такива умения и личностни качества като постоянство, отдаване на работата, лидерски качества, професионализъм, предвидливост, гъвкавост, възможност за справяне в трудни ситуации и др. Много от мениджърите на спедиторските фирми споделят, че търсят именно такива хора, като предпочитат сами да ги обучат в спецификата на професията. Много ценено качество е издръжливостта, тъй като спедиторската професия се оценява като много трудна, но същевременно динамична и интересна.

При инфраструктурните предприятия, летищните и пристанищните оператори съществуват по-големи възможности за трансфер на кадри от един сектор в друг, доколкото добрата техническа подготовка дава възможност за бързо навлизане в спецификата на съответната работа, било то с машина или друго оборудване, при сравнително леко допълнително обучение.

3. Привличане на специалисти с международен опит. Съвременният трудов пазар е отворен, което важи и за сферата на спомагателните дейности в транспорта. Създадените големи транснационални компании в сектора, много от които оперират и на българския пазар, допълнително благоприятстват тази възможност. Въпреки това повечето мениджъри, включително и чужденци, управляващи подразделенията на своите компании в страната, споделят, че предпочитат да назначават на работа местни специалисти. Независимо от отбелязаната изостаналост в някои отношения, транспортният пазар в България има своя специфика, в която много трудно навлизат външните специалисти. Мениджърите дори споделят, че рядко назначават и българи, чиято трудова кариера до момента е протекла в чужбина, защото те вече са се откъснали от нашите условия.

Изводът е, че тази опция е активна най-вече по отношение на висшите управленски кадри и то предимно на международните компании, ситуирани в страната.

4. Наемане на лица, които търсят работа на пазара на труда или завършват своето образование. Това е класически вариант за наемане на лица на работа, който има своите предимства и недостатъци, но е широко приложим в сектора. Наблюдава се тенденция на активизиране на спедиторските компании в областта на тези практики и особено на по-големите компании. Навлизащите в последните години на пазара международни компании се опитват да внесат този положителен опит от другите страни и първите резултати вече са налице.

В условията на криза пазарът на труда предлага сравнително добър избор на кадри, както новозавършващи, така и натрупали вече професионален опит.

5. Подготовка на кадри чрез активно участие на предприятието в процеса на обучение. Този вариант става все по-популярен, доколкото това е практика поизоставена за доста дълъг период от време. Като положителни практики могат да бъдат изтъкнати следните:

- Разработване на стипендиантски програми;
- Разработване на стажантски програми;
- Разработване на програми за млади специалисти;
- Сключване на договори за сътрудничество с висши и средни учебни заведения.

Този активен способ за участие в предварителния обучителен процес дава възможност на фирмите да моделират до известна степен бъдещите си кадри с критично необходимите им знания, умения и компетенции.

6. Провеждане на професионално обучение вътре в предприятието. Много добри възможности за компаниите в сектора даде през последните години достъпът до европейско

финансиране за организиране на различни курсове и обучения. От това имаха възможност да се възползват предимно по-големите компании, където бяха организирани редица курсове за повишаване не само на практическата, но и на теоретичната подготовка. Това се оказва особено ценно за по-възрастните работници и служители, доколкото те са се откъснали по-отдавна от учебния процес и им помогна да направят някои връзки и да възприемат по нов начин явленията и процесите, с които се сблъскват в ежедневната си работа.

Създадените центрове за обучение към браншовите организации също трябва да бъдат причислени към този вариант. Те са много добра алтернатива за по-малките фирми, които нямат възможност да организират свои курсове и по-трудно реализират проекти с външно финансиране.

7. Усъвършенстване на структурата на персонала посредством сливане с други компании или други форми на обединение. Към този вариант могат да бъдат причислени и все още протичащите процеси на приватизация в страната. Още има значителна държавна собственост в сектора, основно при предприятията, експлоатиращи инфраструктурата, което означава, че тези процеси ще продължават.

В условията на криза сливането може да бъде вариант за оцеляване на пазара, като би трябвало да се търсят и други форми на коопериране. Това коопериране може да бъде и чисто целево в областта на развитието на човешките ресурси.

Създаването на клъстери с участието на обучителни и научно-изследователски институции също е много добра възможност, чиито предимства обаче все още не могат да се осъзнаят от предприятията в сектора.

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

Стратегическото развитие на човешките ресурси в сектор „Спомагателни дейности в транспорта“ може да бъде оценено въз основа проявата на няколко основни фактора:

- очаквания за увеличаване необходимостта от нови служители;
- очаквания за промени на необходимите умения в качествен план;
- нарастваща роля на малките компании в сектора;
- увеличаване на конкурентоспособността на предприятията в национален и международен план;
- повишаване образователното равнище на работниците и служителите;
- изменения във възрастовата структура на персонала.

Експертната оценка на авторския колектив по всеки един от тези фактори е извършена по отделни категории персонал, съгласно класификатора на професиите и длъжностите в България.

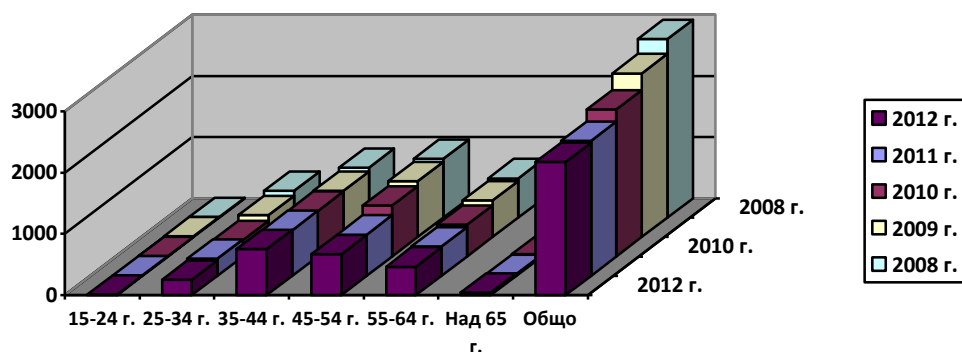
Допълнително в оценката по отделни длъжности е включена и приложимостта на представените по-горе алтернативи за запълване на необходимостта от нови специалисти, притежаващи необходимите умения и компетенции, както и мненията на някои от водещите предприятия в сектора.

Стратегическият период на анализа обхваща годините до 2020.

А) Ръководни кадри - съгласно характеристиката в НКПД те планират, управляват, координират и оценяват цялостната дейност на държавни органи и институции, предприятия и други организации или техните структурни единици; формулират и преразглеждат политики, закони, правила и нормативни актове.

Може да се направи характеристика на тези служители в сектора по възраст, което е показано на фигура 14.

ФИГУРА 10 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА КЛАС „РЪКОВОДНИ КАДРИ” В СЕКТОР „СКЛАДИРАНЕ НА ТОВАРИ И СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА” ПО ВЪЗРАСТ И ПО ГОДИНИ



Източник: НОИ

От фигурата става ясно постепенното намаляване на броя на ръководните кадри, като през последните две години тази тенденция е овладяна в голяма степен. Основно мениджърите попадат във възрастовите групи 35-44 и 45-54 г., т.е. в сравнително по-горните групи. Това се дължи на утвърдените системи за кариерно израстване, при които този процес отнема доста години. Въпреки това по-детайлният анализ на данните показва, че има известно „подмладяване” на тези кадри.

В таблица 21 са обобщени данните за клас „Ръководни кадри” спрямо очакванията за стратегическото им развитие.

ТАБЛИЦА 21 СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА КЛАС „РЪКОВОДНИ КАДРИ”

| Основни пунктове | Очаквания за периода до 2020 г. | |
|--|---|------------------|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители | Очаква се | |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план | Повишаване на изискванията по отношение на качеството на ръководителите | |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора | Като цяло да, но в по-малка степен при експлоатацията на инфраструктурата | |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на фирмите в национален и международен план | Очаква се с известни резерви | |
| 5. Повишаване степента на образование | В малка степен | |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите | Увеличаване дела на младите ръководни кадри | |
| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри | Приложима ли е алтернативата? | Участници |
| <i>Подбор от други сектори</i> | Да, в голяма степен | Компанията |
| <i>Подбор от други страни-членки на ЕС</i> | Да, за големите компании | Компанията |

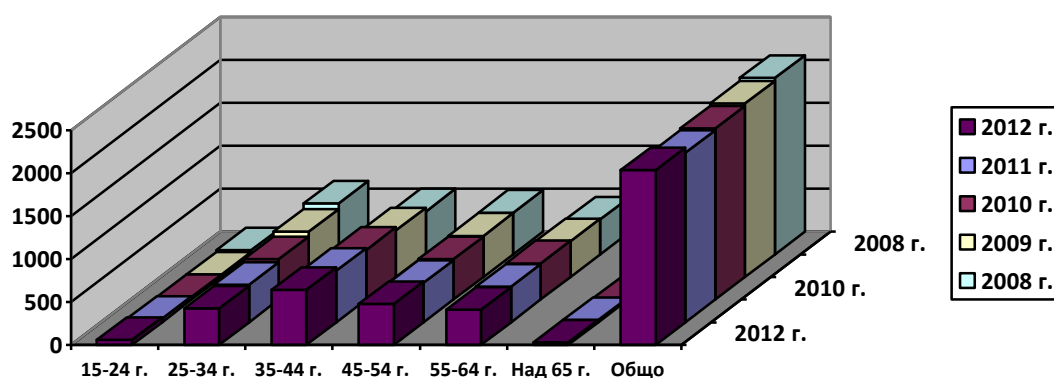
| | | |
|--|--|--|
| Подбор от други страни | Да, за големите компании, предимно международни, навлизащи на българския пазар | Компанията |
| Подбор на безработни лица | Рядко | Компанията, обучаващи организации |
| Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка | По-скоро не | Компанията, обучаващи организации |
| Обучение на наличния персонал | Да | Компанията |
| Разработване и предлагане на нови курсове | Да, за управленски умения | Компанията, обучаващи организации |
| Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми | Рядко | Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати |

По отношение на заплащането, спрямо другите класове, тези кадри са с най-високо ниво. Наблюдават се известни различия в заплащането по подсектори. Най-високо е то при спомагателните дейности във въздушния транспорт. Сравнително високо е и при спомагателните дейности в сухопътния транспорт, спомагателните дейности във водния транспорт и обработката на товари. Като най-ниско се откроява заплащането в подсектор „Складиране и съхраняване на товари”.

Б) Аналитични специалисти - Тези служители обогатяват знанията и уменията в дадена област, прилагат научни или художествени методи, концепции, теории и системно изучават водещите постижения в тази област или са ангажирани с изпълнение на някаква комбинация от посочените дейности.

На фигура 15 е показано разпределението и динамиката на аналитичните специалисти в сектора по възрастови групи през последните няколко години.

ФИГУРА 11 Разпределение на клас „Аналитични специалисти” в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” по възраст и по години



Източник: НОИ

При тази група персонал е отбелязано известно увеличение в броя на заетите през 2012 спрямо 2011 г., като дори и намалението през предходните години не е така голямо като при ръководните кадри. Това още веднъж потвърждава ключовото значение на професиите, попадащи в тази група. По възраст най-голям е дялът на групата 35-44 г., следвана от групата

45-54 г. Спрямо ръководните кадри се забелязва, че при аналитичните специалисти е налице известно изтегляне към по-ранните възрастови групи.

Класът на аналитичните специалисти, от своя страна, също може да бъде разделен на няколко подкласа, които се отличават със свои индивидуални особености и по-конкретно: компютърни специалисти, инженери, финансови специалисти, маркетингови специалисти, логистични специалисти. В следващите таблици последователно са представени данните за очакваното стратегическо развитие на тези групи специалисти.

ТАБЛИЦА 22 СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА ПОДКЛАС „КОМПЮТЪРНИ СПЕЦИАЛИСТИ“

| Основни пунктове | Очаквания за периода до 2020 г. | |
|--|--|--|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители | Очаква се | |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план | В малка степен | |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора | По-скоро да | |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на фирмите в национален и международен план | Очаква се | |
| 5. Повишаване степента на образование | В малка степен | |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите | Известно застаряване на кадрите | |
| | | |
| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри | Приложима ли е алтернативата? | Участници |
| <i>Подбор от други сектори</i> | Да | Компанията |
| <i>Подбор от други страни-членки на ЕС</i> | Да, но в по-малка степен | Компанията |
| <i>Подбор от други страни</i> | В малка степен | Компанията, правителството |
| <i>Подбор на безработни лица</i> | Рядко и след преминаване на допълнителни курсове | Компанията, обучаващи организации |
| <i>Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка</i> | Да | Компанията, обучаващи организации |
| <i>Обучение на наличния персонал</i> | По-скоро да | Компанията |
| <i>Разработване и предлагане на нови курсове</i> | Да, за всякакъв вид умения | Компанията, обучаващи организации |
| <i>Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми</i> | По-скоро да | Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати |

Инженерите са водеща длъжност за транспорта. Те провеждат проучвания, проектират, консултират, планират и управляват изграждането, експлоатацията, поддръжката и функционирането на обектите от наземната транспортна техника (двигатели с вътрешно горене, автомобилна техника, железопътна техника). Те консултират и проектират стратегически инфраструктурни обекти. Инженерите по транспорта организират и установяват системи за контрол, с които да наблюдават функционирането и безопасността на транспортната система и инфраструктура.

ТАБЛИЦА 23 СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА ПОДКЛАС „ИНЖЕНЕРНИ СПЕЦИАЛИСТИ“

| Основни пунктове | Очаквания за периода до 2020 г. | |
|--|--|--|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители | Очаква се предимно в инфраструктурните предприятия | |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план | Очаква се в известна степен | |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора | Като цяло да | |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на фирмите в национален и международен план | Очаква се | |
| 5. Повишаване степента на образование | Породено от развитието на техниката и технологиите в сектора | |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите | Известно застаряване на кадрите | |
| | | |
| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри | Приложима ли е алтернативата? | Участници |
| <i>Подбор от други сектори</i> | По-скоро да | Компанията |
| <i>Подбор от други страни-членки на ЕС</i> | Рядко, за големи компании | Компанията |
| <i>Подбор от други страни</i> | Рядко, за големи компании | Компанията, правителството |
| <i>Подбор на безработни лица</i> | Рядко | Компанията, обучаващи организации |
| <i>Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка</i> | Да | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| <i>Обучение на наличния персонал</i> | Да, за придобиване на технически и други компетенции | Компанията, обучаващи организации |
| <i>Разработване и предлагане на нови курсове</i> | Да, за всякакъв вид умения | Компанията, обучаващи организации |
| <i>Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми</i> | По-скоро да | Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати |

Важно значение за всеки сектор имат и финансовите специалисти, защото в крайна сметка във финансите на предприятието намират отражение всички останали аспекти на неговата дейност. Така че колкото по-добре е организирана финансовата дейност на фирмата, толкова по-добри ще са и възможностите за развитие на цялостната ѝ дейност и за увеличаване на инвестиционната ѝ активност.

ТАБЛИЦА 24 СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА ПОДКЛАС „ФИНАНСОВИ СПЕЦИАЛИСТИ“

| Основни пунктове | Очаквания за периода до 2020 г. | |
|--|--|--|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители | Очаква се | |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план | Очаква се в малка степен | |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора | Като цяло да, но в малка степен при експлоатацията на инфраструктурата | |
| 4. Повишаване конкурентоспособността | Очаква се по-скоро в национален план | |

| | | |
|--|--|---|
| на фирмите в национален и международен план | | |
| 5. Повишаване степента на образование | Да, в известна степен | |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите | Известно застаряване на кадрите | |
| | | |
| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри | Приложима ли е алтернативата? | Участници |
| <i>Подбор от други сектори</i> | Да | Компанията |
| <i>Подбор от други страни-членки на ЕС</i> | Да, но сравнително рядко | Компанията |
| <i>Подбор от други страни</i> | По-скоро не, с оглед на правните особености | Компанията, правителството |
| <i>Подбор на безработни лица</i> | Възможно е, ако са запознати с актуалните правни изменения | Компанията, обучаващи организации |
| <i>Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка</i> | Да | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| <i>Обучение на наличния персонал</i> | Да, за придобиване на финансови и счетоводни познания | Компанията, обучаващи организации, |
| <i>Разработване и предлагане на нови курсове</i> | По-скоро не | |
| <i>Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми</i> | По-скоро не | |

Маркетинговата дейност все по-широко навлиза и в транспортния сектор, като се обособяват самостоятелни маркетингови звена в компаниите. Маркетингът обхваща всички дейности, свързани с оформянето и представянето на транспортната услуга на клиентите.

ТАБЛИЦА 25 СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА ПОДКЛАС „МАРКЕТИНГОВИ СПЕЦИАЛИСТИ“

| Основни пунктове | Очаквания за периода до 2020 г. | |
|--|--|----------------------------|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители | Очаква се | |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план | Очаква се в известна степен | |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора | Като цяло да, но в малка степен при експлоатацията на инфраструктурата | |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на фирмите в национален и международен план | Очаква се по-скоро в национален план | |
| 5. Повишаване степента на образование | Очаква се в известна степен | |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите | Не се очакват | |
| | | |
| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри | Приложима ли е алтернативата? | Участници |
| <i>Подбор от други сектори</i> | Да, след извършване на подходящо обучение | Компанията |
| <i>Подбор от други страни-членки на ЕС</i> | Рядко, за големи компании | Компанията |
| <i>Подбор от други страни</i> | Рядко, за големи компании | Компанията, правителството |
| <i>Подбор на безработни лица</i> | По-скоро да | Компанията, обучаващи |

| | | |
|--|---|--|
| | | организации, посредници |
| Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка | Да | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| Обучение на наличния персонал | Да, за придобиване на маркетинг и търговски компетенции | Компанията, обучаващи организации |
| Разработване и предлагане на нови курсове | Да, за търговски умения, познаване на клиента и др. | Компанията, обучаващи организации |
| Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми | По-скоро да | Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати |

Транспортът и логистиката са взаимосвързани, поради което и ролята на тези специалисти в сектора е голяма. Те отговарят, от една страна, за доставките на транспортната фирма, а от друга страна, за приемането, съхранението, маркирането, етикетирането, претоварването и др. операции с товарите. За големите спедиторски компании логистичните центрове са необходимо и най-важно звено от тяхната дейност.

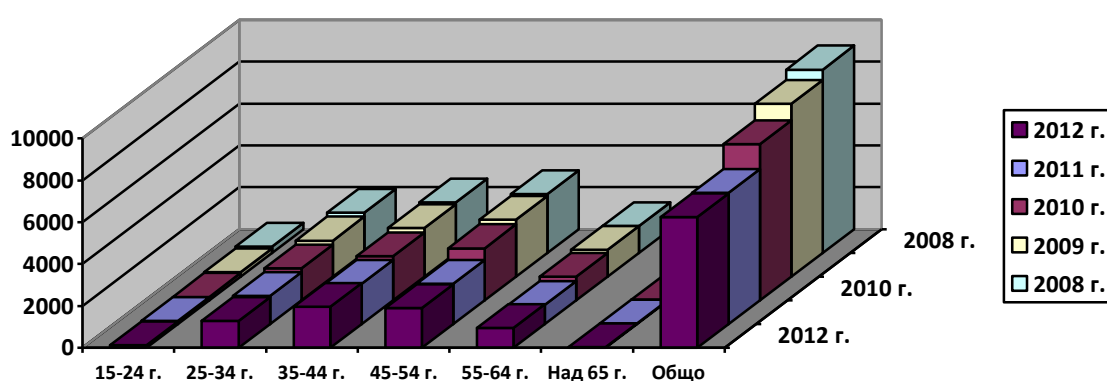
ТАБЛИЦА 26 СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА ПОДКЛАС „ЛОГИСТИЧНИ СПЕЦИАЛИСТИ“

| Основни пунктове | Очаквания за периода до 2020 г. | |
|--|---|---|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители | Очаква се | |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план | Очаква се | |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора | Като цяло да, но в малка степен при експлоатацията на новата инфраструктура | |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на фирмите в национален и международен план | Очаква се | |
| 5. Повишаване степента на образование | Очаква се в известна степен | |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите | Намаляване на възрастта на заемщите длъжности по логистика | |
| | | |
| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри | Приложима ли е алтернативата? | Участници |
| Подбор от други сектори | Да, след извършване на подходящо обучение | Компанията |
| Подбор от други страни-членки на ЕС | Рядко, за големи компании | Компанията |
| Подбор от други страни | Рядко, за големи компании | Компанията, правителството |
| Подбор на безработни лица | Да | Компанията, обучаващи организации |
| Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка | Да | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| Обучение на наличния персонал | Да, за придобиване на нужните компетенции | Компанията, обучаващи организации, |
| Разработване и предлагане на нови курсове | Да, за всякакъв вид умения в областта | Компанията, обучаващи организации |

| | | |
|--|----|--|
| Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми | Да | Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати |
|--|----|--|

В) Техници и други приложни специалисти - изпълняват различни задачи с технически и сроден характер в различни области, както и задачи свързани с контрол върху дейността на други работещи. Разпределението им по възрастови групи през последните четири години е представено на фигура 16.

ФИГУРА 12 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА КЛАС „ТЕХНИЦИ И ДРУГИ ПРИЛОЖНИ СПЕЦИАЛИСТИ” В СЕКТОР „СКЛАДИРАНЕ НА ТОВАРИ И СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА” ПО ВЪЗРАСТ И ПО ГОДИНИ



Източник: НОИ

През 2011 г. е допуснато съществено намаление в броя на заетите лица в тази професионална група, докато през 2012 г. намалението е минимално. По възрастови групи най-голямо е насищането в групите 35-44 и 45-54 г., т.е. в средните възрастови групи, с лек превес на по-ранните групи. Очакванията за стратегическото развитие при този клас специалисти са представени в следващата таблица.

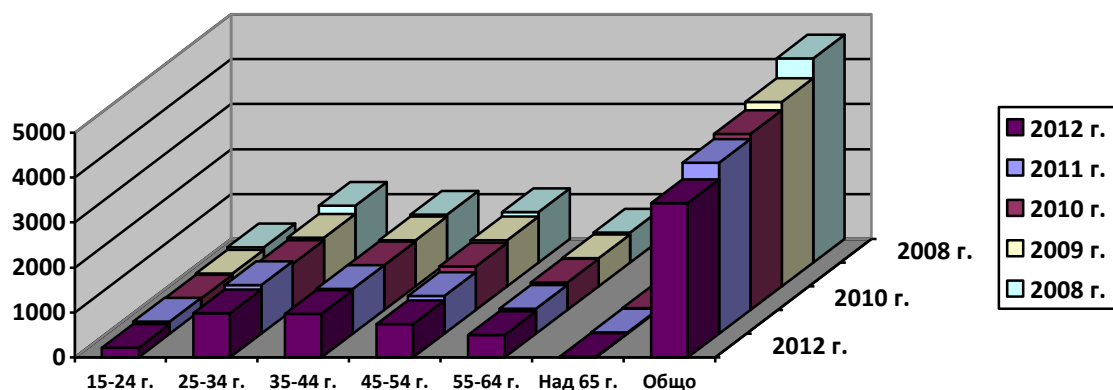
ТАБЛИЦА 27 СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА КЛАС „ТЕХНИЦИ И ДРУГИ ПРИЛОЖНИ СПЕЦИАЛИСТИ”

| Основни пунктове | Очаквания за периода до 2020 г. | |
|--|---|------------------|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители | Очаква се | |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план | Очаква се във връзка с развитието на техниката и технологиите в сектора | |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора | Като цяло да, особено при експлоатацията на инфраструктурата | |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на фирмите в национален и международен план | Очаква се | |
| 5. Повишаване степента на образование | Очаква се в известна степен | |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите | Не се очакват съществени изменения | |
| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри | Приложима ли е алтернативата? | Участници |

| | | |
|--|--|--|
| Подбор от други сектори | Да, от близки сектори | Компанията |
| Подбор от други страни-членки на ЕС | По-скоро не | Компанията |
| Подбор от други страни | По-скоро не | Компанията, правителството |
| Подбор на безработни лица | Да, в известна степен | Компанията, обучаващи организации |
| Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка | Да | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| Обучение на наличния персонал | Да, за придобиване на технически и други компетенции | Компанията, обучаващи организации, |
| Разработване и предлагане на нови курсове | Да, за всякакъв вид умения | Компанията, обучаващи организации |
| Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми | Да | Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати |

Г) Административен персонал - изпълнява задачи от различен характер, свързани преди всичко със записване, събиране, обработка и съхранение на информация, осъществява връзка с клиенти и партньори на организацията, както и други видове административни дейности. На следващата фигура е представено разпределението при този клас персонал по възрастови групи, а в таблица 27 – и очакванията за стратегическо развитие през следващите години.

ФИГУРА 13 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА КЛАС „Административен персонал” в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” по възраст и по години



Източник: НОИ

Обратно на предходния клас, тук е отбелязано най-голямо намаление през последната година. То най-вероятно е продиктувано от необходимата оптимизация на персонала при продължаваща криза. Общото намаление през предходните години може да бъде оценено като сравнително плавно спрямо другите класове. Прави впечатление, че най-наситената възрастова група за разлика от предходните класове е 25-34 г. и като цяло кадрите в този клас може да бъдат определени като сравнително млади и не е отбелязано съществено изместване към по-горните възрастови групи за разглеждания период.

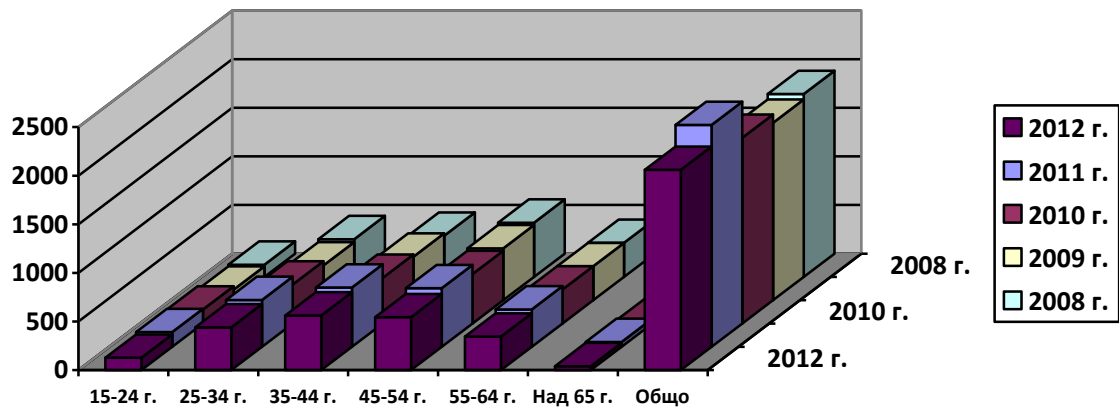
ТАБЛИЦА 28 СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА КЛАС „АДМИНИСТРАТИВЕН ПЕРСОНАЛ“

| Основни пунктове | Очаквания за периода до 2020 г. | |
|--|--------------------------------------|---|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители | По-скоро не | |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план | Да, в голяма степен | |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора | Като цяло да | |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на фирмите в национален и международен план | Очаква се | |
| 5. Повишаване степента на образование | Да, в известна степен | |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите | Не се очакват съществени изменения | |
| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри | Приложима ли е алтернативата? | Участници |
| <i>Подбор от други сектори</i> | Да | Компанията, посредници |
| <i>Подбор от други страни-членки на ЕС</i> | По-скоро не | |
| <i>Подбор от други страни</i> | По-скоро не | |
| <i>Подбор на безработни лица</i> | Да | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| <i>Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка</i> | Да | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| <i>Обучение на наличния персонал</i> | Да | Компанията, обучаващи организации |
| <i>Разработване и предлагане на нови курсове</i> | Да | Компанията, обучаващи организации |
| <i>Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми</i> | По-скоро не | |

Д) Персонал, зает с услуги на населението, охрана и търговия - извършват различни дейности, свързани с общественото обслужване на населението, като: лични услуги и защита при пътувания; организиране на домакинство; доставка на хранителни стоки; лични грижи или защита срещу пожар и незаконни действия; позиране като модели при създаване на художествени произведения и провеждане на изложби и други прояви; демонстриране и продажба на стоки в магазини на едро и дребно и в други подобни заведения, както и на щандове на пазари. Разпределението на този клас работна сила по възрастови групи през последните четири години може да се проследи на фигура 18.

От фигурата се виждат значителните колебания в броя на заетите лица, попадащи в този клас по години. След съществения ръст през 2010 и особено през 2011 г., през 2012 г. е отбелязано съществено намаление и връщане към нивата от предходните години. Най-голям брой заети лица попадат в групите 35-44 и 45-54 г., като се забелязва сравнително равномерното им разпределение в средните възрастови групи.

ФИГУРА 14 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА КЛАС „ПЕРСОНАЛ, ЗАЕТ С УСЛУГИ НА НАСЕЛЕНИЕТО, ОХРАНА И ТЪРГОВИЯ” В СЕКТОР „СКЛАДИРАНЕ НА ТОВАРИ И СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА” ПО ВЪЗРАСТ И ПО ГОДИНИ



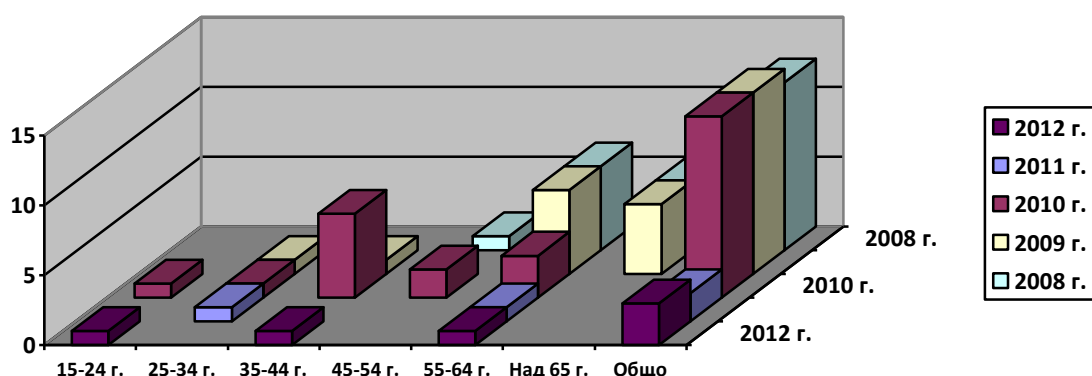
Източник: НОИ

ТАБЛИЦА 29 СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА КЛАС „ПЕРСОНАЛ, ЗАЕТ С УСЛУГИ НА НАСЕЛЕНИЕТО, ОХРАНА И ТЪРГОВИЯ”

| Основни пунктове | Очаквания за периода до 2020 г. | |
|--|------------------------------------|---|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители | Възможно е в малка степен | |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план | Да, в известна степен | |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора | Като цяло да | |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на фирмите в национален и международен план | Очаква се | |
| 5. Повишаване степента на образование | Да, в известна степен | |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите | Не се очакват съществени изменения | |
| | | |
| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри | Приложима ли е алтернативата? | Участници |
| <i>Подбор от други сектори</i> | Да | Компанията, посредници |
| <i>Подбор от други страни-членки на ЕС</i> | По-скоро не | |
| <i>Подбор от други страни</i> | По-скоро не | |
| <i>Подбор на безработни лица</i> | Да | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| <i>Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка</i> | Рядко | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| <i>Обучение на наличния персонал</i> | Да | Компанията, обучаващи организации |
| <i>Разработване и предлагане на нови курсове</i> | Да, за обслужване на клиенти | Компанията, обучаващи организации |
| <i>Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми</i> | Да, в малка степен | |

Е) Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство - това е персонал, който изпълнява специфични дейности, отнасящи се в изброените групи. Има известно приложение и в транспорта, главно при поддръжката на зелените площи в различните стационарни обекти и около пътищата. Въпреки малкия им брой, обобщените резултати за разпределението по възрастови групи и очакванията за бъдещо развитие на този клас в сектора са представени на фигура 19.

ФИГУРА 15 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА КЛАС „КВАЛИФИЦИРАНИ РАБОТНИЦИ В СЕЛСКОТО, ГОРСКОТО, РИБНОТО И ЛОВНОТО СТОПАНСТВО” В СЕКТОР „СКЛАДИРАНЕ НА ТОВАРИ И СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА” ПО ВЪЗРАСТ И ПО ГОДИНИ



Източник: НОИ

Както се вижда от фигурата малкият и без това брой на този клас заети лица в сектора е бил допълнително намален през последните две години, което обезсмисля по-задълбочения анализ.

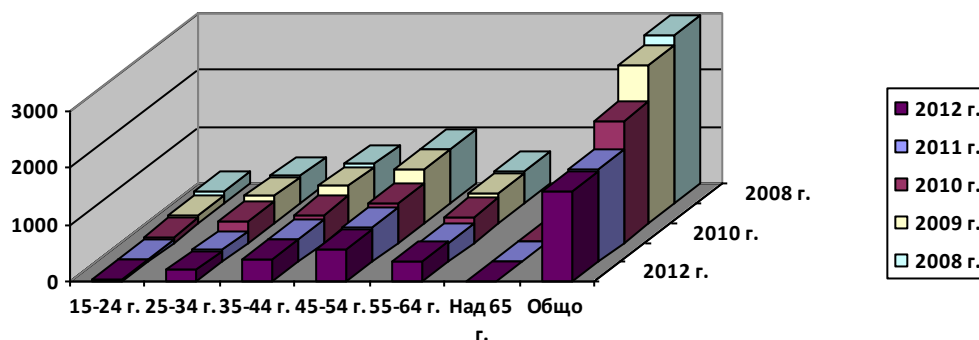
ТАБЛИЦА 30 СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА КЛАС „КВАЛИФИЦИРАНИ РАБОТНИЦИ В СЕЛСКОТО, ГОРСКОТО, РИБНОТО И ЛОВНОТО СТОПАНСТВО”

| Основни пунктове | Очаквания за периода до 2020 г. | |
|--|---|------------------------|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители | Възможно е в малка степен и по-дългосрочен план | |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план | Да, в известна степен | |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора | Като цяло да | |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на фирмите в национален и международен план | Очаква се | |
| 5. Повишаване степента на образование | Да, в известна степен | |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите | Не се очакват съществени изменения | |
| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри | Приложима ли е алтернативата? | Участници |
| <i>Подбор от други сектори</i> | Да | Компанията, посредници |
| <i>Подбор от други страни-членки на ЕС</i> | По-скоро не | |
| <i>Подбор от други страни</i> | По-скоро не | |
| <i>Подбор на безработни лица</i> | Да | Компанията, обучаващи |

| | | |
|--|-------------|---|
| | | организации, посредници |
| Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка | Рядко | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| Обучение на наличния персонал | По-скоро да | Компанията |
| Разработване и предлагане на нови курсове | Рядко | Компанията, обучаващи организации |
| Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми | По-скоро да | Компанията, обучаващи организации |

Ж) Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии - изпълняват специфични дейности в различни сфери: минодобива и строителството; металургията и металолееенето; изработването на метални конструкции; инсталирането на машини и инструменти; производството, настройката, поддръжката и ремонта на машини, съоръжения и инструменти; печатарството; производството и преработката на хранителни продукти; изработката на изделия от текстил, дърво, метал и други материали, включително ръчна изработка на изделия.

ФИГУРА 16 Разпределение на клас „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии” в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” по възраст и по години



Източник: НОИ

От фигура 20 се вижда, че общият брой на тези работници в сектора за разглежданите години е значително намален, въпреки отбелязаното задържане през 2012 г. Спрямо другите класове тук се наблюдава по-голямо разпределение в по-горните възрастови групи и най-вече в групата 45-54 г. Не може да се каже категорично, обаче, дали има изтегляне към по-горните групи.

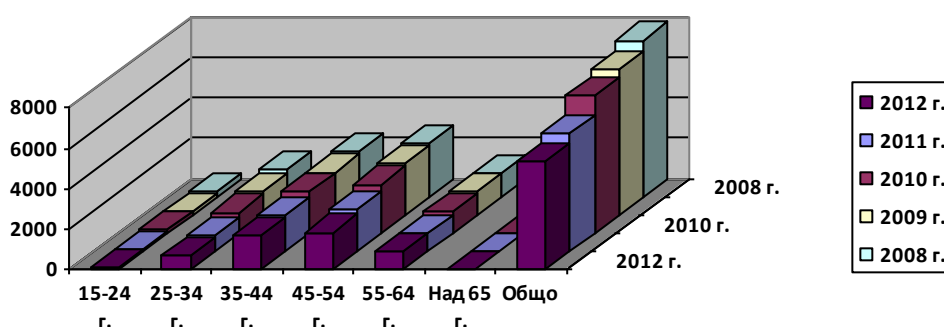
ТАБЛИЦА 31 СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА КЛАС „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии”

| Основни пунктове | Очаквания за периода до 2020 г. |
|--|---------------------------------|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители | По-скоро не |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план | Да, в известна степен |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора | Като цяло да |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на фирмите в национален и международен план | Очаква се |
| 5. Повишаване степента на образование | Очаква се |

| | | |
|--|--------------------------------------|--|
| б. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите | Не се очакват съществени изменения | |
| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри | Приложима ли е алтернативата? | Участници |
| <i>Подбор от други сектори</i> | Да, близки сектори | Компанията, посредници |
| <i>Подбор от други страни-членки на ЕС</i> | По-скоро не | |
| <i>Подбор от други страни</i> | По-скоро не | |
| <i>Подбор на безработни лица</i> | По-скоро да | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| <i>Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка</i> | По-скоро да | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| <i>Обучение на наличния персонал</i> | Да | Компанията, обучаващи организации |
| <i>Разработване и предлагане на нови курсове</i> | Да | Компанията, обучаващи организации |
| <i>Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми</i> | По-скоро да | Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати |

3) Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия - управляват различни видове машини в различните сектори на икономиката и монтират изделия при спазване на стриктни спецификации и процедури. В сферата на транспорта тази категория работници намира широко приложение, тъй като транспортната услуга се създава именно в процеса на експлоатацията на машини (превозни средства).

ФИГУРА 17 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА КЛАС „Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия” в СЕКТОР „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” по възраст и по години



Източник: НОИ

И при този клас е валидна общата тенденция към намаление, което е сравнително постепенно. По отношение на разпределението, както при предишния клас, най-голям е дялът на групата 45-54 г. и като цяло по-голямо е насищането при по-горните възрастови групи. През разглежданите години не са настъпили никакви съществени изменения в разпределението по възрастови групи, но все пак в по-горните намалението е по-малко, което говори за известно застаряване на работната сила.

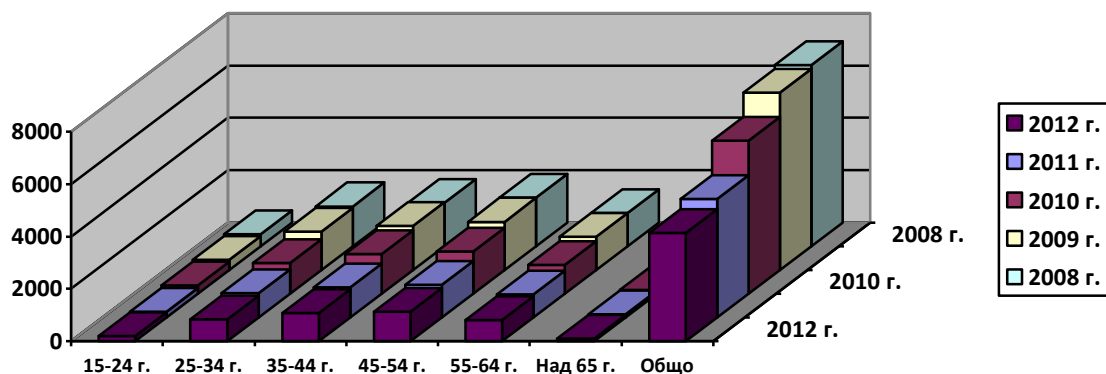
ТАБЛИЦА 32 СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА КЛАС „ОПЕРАТОРИ НА МАШИНИ И СЪОРЪЖЕНИЯ И РАБОТНИЦИ ПО МОНТАЖ НА ИЗДЕЛИЯ“

| Основни пунктове | Очаквания за периода до 2020 г. | |
|--|---|--|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители | Очаква се | |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план | Очаква се | |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора | Като цяло да | |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на фирмите в национален и международен план | Очаква се в известна степен | |
| 5. Повишаване степента на образование | Очаква се | |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите | Не се очаква съществено изменение | |
| | | |
| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри | Приложима ли е алтернативата? | Участници |
| <i>Подбор от други сектори</i> | Да, предимно близки сектори | Компанията, посредници |
| <i>Подбор от други страни-членки на ЕС</i> | Да, в известна степен | Компанията |
| <i>Подбор от други страни</i> | По-скоро не | |
| <i>Подбор на безработни лица</i> | Да, в известна степен | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| <i>Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка</i> | Да | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| <i>Обучение на наличния персонал</i> | Да, но на персонала с близка работна характеристика | Компанията, обучаващи организации |
| <i>Разработване и предлагане на нови курсове</i> | Да | Компанията, обучаващи организации |
| <i>Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми</i> | Да | Компанията, секторни организации, обучаващи организации, правителство, посредници, синдикати |

И) Професии, неизискващи специална квалификация - включват изпълняването на дейности, при които се използват основно ръчни инструменти и често изпълняваната работа изисква физическо усилие. В транспорта тези професии намират все още широко приложение, поради наличието на доста операции, изискващи тежък физически труд, главно при товарните превози.

Налице е значително намаление в броя на заетите лица, макар че през последната година то е сравнително малко. Впечатление прави сравнително равномерното разпределение в средните възрастови групи.

ФИГУРА 18 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА КЛАС „ПРОФЕСИИ, НЕИЗИСКВАЩИ СПЕЦИАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ” В СЕКТОР „СКЛАДИРАНЕ НА ТОВАРИ И СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ В ТРАНСПОРТА” ПО ВЪЗРАСТ И ПО ГОДИНИ



Източник: НОИ

ТАБЛИЦА 33 СТРАТЕГИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА КЛАС „ПРОФЕСИИ, НЕИЗИСКВАЩИ СПЕЦИАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ”

| Основни пунктове | Очаквания за периода до 2020 г. | |
|--|------------------------------------|---|
| 1. Увеличаване необходимостта от нови служители | По-скоро да | |
| 2. Промяна на необходимите умения в качествен план | Очаква се в много малка степен | |
| 3. Нарастваща роля на малките компании в сектора | По-скоро не | |
| 4. Повишаване конкурентоспособността на фирмите в национален и международен план | Очаква се | |
| 5. Повишаване степента на образование | Очаква се в малка степен | |
| 6. Изменения във възрастовата структура на работниците и служителите | Не се очакват съществени изменения | |
| | | |
| Алтернативи за осигуряване на необходимите кадри | Приложима ли е алтернативата? | Участници |
| <i>Подбор от други сектори</i> | Да, в малка степен | Компанията |
| <i>Подбор от други страни-членки на ЕС</i> | Не | |
| <i>Подбор от други страни</i> | Не | |
| <i>Подбор на безработни лица</i> | Да | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| <i>Подбор на млади хора директно от ученическата скамейка</i> | По-скоро да | Компанията, обучаващи организации, посредници |
| <i>Обучение на наличния персонал</i> | Да | Компанията, обучаващи организации |
| <i>Разработване и предлагане на нови курсове</i> | Да, в известна степен | Компанията, обучаващи организации |
| <i>Прилагане на различни форми на сътрудничество с други фирми</i> | Да, в известна степен | Компанията, обучаващи организации |

От представените данни се вижда, че на фона на общото намаление при отделните професионални групи има известни различия. В някои от тях се е намалил драстично броят на заетите лица, а в други в по-малка степен или се е запазил почти непроменен. Има и групи, при които се е увеличил броят на заетите и то предимно през последните две години.

Твърде разнообразният характер на професионалните групи определя и невъзможността за прилагане на еднакви подходи в стратегическото им развитие.

По отношение на политиката по заплащане на труда в сектора също се наблюдава известно развитие в последните години, което може да бъде оценено като положително. Все повече предприятията се ориентират към гъвкави системи за заплащане, които да могат да отчитат реалните постижения на съответния работник и служител и дават възможност за своевременно коригиране на трудовите възнаграждения.

4.1.2. ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Инвестициите в развитието на човешките ресурси могат да имат различно изражение. Една част от предприятията предпочитат да инвестират в обучението на бъдещи специалисти, да разработват и прилагат различни стажантски програми. Други фирми предпочитат да инвестират в обучението и развитието на вече постъпилите на работа кадри. Част от инвестициите са насочени към обучение вътре в предприятието, а други - към финансиране участието в специализирани курсове, провеждани от различни организации. Част от инвестициите са насочени и към създаване на подходяща среда във предприятието и предпоставки за самоусъвършенстване и стремеж за развитие в кариерата.

Проведената анкета сред някои от водещите фирми в сектора, членуващи в Асоциацията за обучение в транспорта, показва, че повечето от тях предпочитат да увеличават потенциала на собствения си персонал, т.е. да инвестират в наличната работна сила при увеличение в обема на работата. Много рядко предприятията се обръщат към услугите на Агенцията за временна заетост или пристъпват към други форми за усвояване на увеличения обем работа, като например преотстъпване на част от работата на друга фирма от бранша.

В условията на икономическа криза се наблюдава по-скоро обратното явление – значително свиване в обема на работата. Проучването показва, че повечето фирми не са склонни да прилагат гъвкави форми на работно време. Все пак, когато се наложи, повечето от тях предпочитат формата на намаленото работно време.

Основно значение при подбора на кадрите предприятията в сектора отдават на съответствието на уменията и компетенциите на кандидатите с компетентностния профил на длъжността /или по-скоро с изискванията, формулирани в длъжностните характеристики/. Доста ценени са такива компетентности като умение за работа в екип, отговорност, лоялност и толерантност към предприятието, както и професионалният опит.

Въпреки значителната им заинтересованост, повечето предприятия не са участвали в подготовката на изискванията, описанията на професии и разработването на модели за кариерно развитие, които са извършвани от НАПОО или някои висши училища.

Направлението за повишаване на квалификацията, в което предприятията в сектора имат готовност за инвестиране, а и често го правят, е чуждоезиковото обучение. Този отговор е отбелязан от почти всички анкетирани фирми, което показва, че владението на чужд език е и едно от основните слаби места в уменията и квалификацията на работната сила в сектора. Сравнително еднаква е честотата на отговорите по отношение на другите форми, като предпочитанията са в зависимост от степента на развитие и нуждите на конкретните фирми.

Като цяло желанието за инвестиции в развитието на човешките ресурси в сектора се възпира от недостатъчните финансови възможности, от една страна, но от друга, и от недостатъчният опит на предприятията, а понякога и от липсата на стратегическо мислене и визия за правилно развитие на бизнеса.

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

Различните по големина и характер компании предпочитат и различни варианти за управление на дефицитите в човешкия капитал. Най-често предприятията прибягват до пазара на труда, като се ориентират преди всичко към кадри със съответна квалификация, необходима за работното място. Това е особено необходимо при техническите, приложните и аналитичните специалисти, чиито умения са твърде специфични и не могат да бъдат изцяло придобити от последващо обучение в компанията.

Положително явление е, че в последните години предприятията се ориентират все повече към активно участие в процеса на предварителната подготовка на кадрите в средните и висшите училища.

4.2. ОБРАЗОВАТЕЛНА СИСТЕМА И ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ

Системата на образованието в областта на транспорта може да бъде оценена като сравнително добре развита. На територията на страната има множество средни училища, в които завършващите гимназисти се профилират в различни професии, свързани пряко или косвено със сектора. Същото се отнася и до висшето образование, тъй като има достатъчно технически и икономически специалности, обучаващи кадри в областта на транспорта.

Системата на професионалното обучение също е сравнително добре развита. Към отделните браншови организации са създадени учебни центрове, някои от които са с дългогодишна практика, добре развита система и международно признание. Предлага се широка гама от курсове и специализации, обхващащи всички основни професионални направления и предлагащи придобиването на разнообразни умения от обучаваните.

Впечатление прави обаче, че в цялото това многообразие от учебни центрове и предлагани курсове се наблюдава известно объркване на фирмите, какво точно им е необходимо и къде и как да бъде постигнато. В повечето случаи просто се отчита някаква дейност и предприятията залъгват сами себе си, че са провели някакъв тип обучение и не изостават от общите тенденции.

Проучването сред транспортните фирми показва, че поради недостатъчни възможности или поради липса на достатъчно желание, бюджетът за професионално обучение се формира основно на базата на остатъка след осъществяване на всички останали дейности и приоритети. Въпреки това, при все повече фирми се наблюдава прилагането на целеви подход и определяне на определен постоянен бюджет, било то като процент от реализираната печалба или като процент от разходите за управление. Нарастващ брой фирми се възползват и от възможностите за проектно финансиране по различни програми.

При определяне на потребностите от професионално обучение повечето предприятия в сектора разчитат на вече изградената фирмена система за определяне на потребностите. Някои от предприятията оставят тези решения изцяло в ръцете на ръководителите, но се срещат и такива, които определят потребностите след допитване и на базата на желанията на своите работници и служители.

При финансирането на професионалното обучение основната част от предприятията разчитат на собствените си финансови възможности. По-малките фирми, обаче, поради ограничените си ресурси пристъпват към допълнително обучение на персонала само при осигуряване на външен източник на финансиране. Като цяло, обаче, повечето предприятия не са осъществявали обучение до момента с финансовата подкрепа на външни източници. Като основни причини за това се изтъкват тремавите процедури при кандидатстване, както и недостатъчната информираност на фирмите за условията на кандидатстване. Не липсват, обаче, и опасения, че обучените кадри могат да напуснат предприятието след това.

При предприемането на вътрешнофирмено обучение транспортните предприятия избират доставчик главно на базата на предложенията и отзивите на колегите от бранша. Важно значение имат и издаваните документи, но често като основен фактор се отчитат и предлаганите ценови оферти.

Важно значение има и проблемът с избирането на подходящи форми за стимулиране на работниците и служителите за проявяване на интерес и активно участие в процеса на допълнително обучение и повишаване на квалификацията. Прилагат се различни форми, но най-често сред отговорите се изтъкват перспективите за кариерно развитие. Осигурява се и мобилно работно време, както и допълнително финансово стимулиране. Не са рядкост, обаче, и предприятията, които признават, че не прилагат никакви форми на стимулиране.

Повечето фирми не предоставят и възможности за неформално обучение на своите работници и служители, а тези, които го предлагат използват най-често вариантите за включване в различни проекти и работни групи.

Като цяло различен процент от работната сила в отделните предприятия е участвала в някакви форми на професионално обучение през последната година. Много редки са отговорите, че няма участвали, което може да се отчете като положително явление. В повечето случаи, обаче, това са задължителните по закон обучения или обучения за новопостъпили работници и служители.

Основната препоръка към системата за професионално обучение в сектора е, че трябва да се създаде известен ред в нея и да бъде по-добре ориентирана спрямо потребностите и възможностите на фирмите.

Основни изводи и тенденции, вкл. препоръки към системата за обучение:

Системата на средното, висшето и професионалното обучение в областта на транспорта е добре развита в количествен аспект. Съществуват обаче значителни недостатъци от гледна точка на качеството на обучение, които в голяма степен се дължат на създадения хаос в системата през последните десетилетия.

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

Когато се оценява административната среда в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“ трябва да се прави разграничение между двете основни дейности – спедицията и експлоатацията на инфраструктурата. При спедиторската дейност, както и при складирането и обработката на товари, не съществуват много сериозни естествени и административни бариери за навлизане на нови фирми. Средата е силно конкурентна, а пазарът може да бъде определен като либерализиран и свободен.

Не така стои въпросът обаче при стопанисването на инфраструктурата в повечето сектори. Основно по естествени причини е налице монопол в услугите, конкуренцията е малка, а възможностите за навлизане на нови фирми са силно ограничени.

Нормативната уредба на страната е хармонизирана с тази на ЕС и като цяло отговаря на необходимите условия за адекватно управление и развитие на сектора. Въпреки това са налице редица слабости, които касаят преди всичко провежданата транспортна политика.

По-конкретно може да се направят следните предложения, които имат отношение към различните аспекти на административната среда и визията за развитието на сектора през следващите няколко години:

1. Осигуряване на възможности за балансирано развитие на отделните видове транспорт в рамките на транспортната система на страната – железопътен, автомобилен, воден, въздушен и тръбопроводен. Всеки вид транспорт да осъществява преобладаващо онази част от превозите, за която притежава най-добри сравнителни предимства.

Адресат: МТИТС, МРРБ.

2. Балансирано развитие на видовете транспорт по региони и области в страната. Недобре развитата транспортна система пречи и на общото икономическо развитие на съответния регион или област.

Адресат: МТИТС, Министерски съвет.

3. Подобряване състоянието на инфраструктурата по основните национални и международни оси, преминаващи през България. Изграждане и рехабилитация на цялостни трасета, от граница до граница, тъй като сегашното състояние на обновление на отделни участъци не решава проблемите.

Адресат: МРРБ.

4. Преимуществено развитие на масовите екологични видове транспорт – железопътен и речен. България значително изостава в развитието на тези видове транспорт и в последните години се натрупаха редица проблеми.

Адресат: МТИТС.

5. Подпомагане развитието на образованието и обучението на транспортни специалисти и насърчаване на взаимодействието между предприятията и обучаващите организации. Утвърждаване на статута на фирмените центрове.

Адресат: МТИТС.

6. Активно ангажиране на държавата с развитието на кадрите в сектора чрез подпомагане на сътрудничеството между средните и висшите училища и предприятията.

Адресат: МТИТС.

Могат да бъдат посочени и някои допълнителни препоръки към трудовото законодателство, посочени от фирмите в сектора, а именно:

1. Подобряване на нормативна уредба, свързана с управление на човешките ресурси – по-конкретно Кодексът на труда и наредбите за неговото прилагане.

2. Преразглеждане на поправката, която затрудни възможността за стимулиране на обучението, както и назначаване на млади хора в системата. Това стана благодарение на промяната, въведена в КТ за отпадането на правото на работодателя да освобождава по негова инициатива придобилите право на пенсия.

3. Да се актуализират много от наредбите към КТ, които са остарели и не са приложими. Ползването на поредица от защити – синдикални и по здравословни причини – ограничава подбора при оптимизиране на персонала.

Раздел 6. ИЗВОДИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ

От направения анализ става ясно, че сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“ заема важно място в икономиката на Европа. Това се дължи на две обстоятелства. На първо място, той се явява ключова спомагателна част от един от основните икономически сектори – транспортът. От друга страна, в сектора намират реализация голям брой хора, с различни професии и квалификация. Като цяло влиянието на икономическата криза е осезателно, но все още липсват данни от последните две години, за да се прецени доколко ефектът от нея е започнал да отшумява. На базата на анализа на основните икономически показатели може да се направи заключение, че секторът е най-добре развит във водещите в областта на икономиката страни от Западна и Централна Европа.

Секторът заема важно място и в икономиката на България. Лошото състояние на инфраструктурата и достъпът до европейско финансиране подсилват неговото значение в последните години. В областта на човешките ресурси се наблюдават редица неблагоприятни явления, които са основно повлияни от икономическата криза. Намалява броят на заетите лица, влошават се другите водещи показатели, макар и със забавени темпове през последните две години. Секторът намалява и дела си по отношение на броя на заетите лица, както на фона на целия транспортен сектор, така и в общия брой на заетите в България.

Въпреки влошените икономически условия в последните години не липсват и положителни нагласи към развитието на сектора, които са свързани основно с либерализацията на транспортния пазар и допълнителните възможности за финансиране и реализиране на проекти чрез средства от ЕС.

Върху развитието на човешките ресурси оказват влияние широк кръг от фактори. Като основни могат да бъдат изтъкнати общата демографска ситуация в страната, определяща се от застаряването на населението и миграцията на добре образованите млади специалисти, недостатъчното финансиране на кариерното развитие и все още недостатъчната заинтересованост на предприятията към професионалното ориентиране и развитие на бъдещите кадри.

Технологичното развитие в сектора може да бъде оценено като сравнително динамично. Основните тенденции са към внедряването на все по-сложни технически и транспортни решения, което би довело до съществено повишаване на конкурентоспособността. Очакваните да се появят нови професии, както и прогнозните виждания за промяна в компетентностния модел на вече съществуващите, са свързани преди всичко с развитието на техниката и технологиите в сектора. Основната насока в технологично отношение е към все по-широкото използване на комбинирани технологии с участието на железопътен, речен и въздушен транспорт.

Дефицитите са свързани не толкова с липсата на подходящи специалности и професии, а по-скоро с компетентността на кадрите, които са ги придобили. Това отправя сериозни предизвикателства пред транспортните предприятия за разработване на подходящи стратегии и за осъществяване на допълнителни инвестиции в развитието на човешките ресурси. Допълнителен проблем е, че редица от водещите професии в сектора се оказват слабо привлекателни за младите специалисти.

При всички основни категории персонал, зает в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“, се очаква нарастване на изискванията по отношение на знанията, уменията и компетенциите, което ще определя и основните насоки на качествено развитие на работната сила през следващите години. Навлизането на нови поколения информационни и комуникационни технологии по категоричен начин ще наложат и новите компетенции на мениджърите и на средния технически персонал в сектора.

По-голямата заинтересованост от страна на предприятията към обучението и квалификацията на техните служители би им дала така необходимия инструмент за оцеляване на пазара и постепенно преодоляване на последиците от кризата.

Раздел 7. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

1. Анализ на състоянието и перспективите пред икономиката на България 2005-2009 г.
2. Анализ на секторната динамика в пазарната капитализация и търговията на Българска фондова борса - София по Националната класификация на икономическите дейности (НКИД) за периода 01.07.2008г – 31.03.2009г
3. Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия”
4. Оценяване на компетенциите на работната сила Състояние, проблеми, аналитични системи и инструменти Етап № 1 (2010 г)
5. Българската икономика – състояние и стратегия за развитие, Министерство на икономиката, енергетиката и туризма .
6. Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони.
7. Национален статистически институт
8. Национален осигурителен институт
9. Бакалова, В., Хр. Николова, Икономика на транспорта, УИ „Стопанство”, С., 2010.
10. Бакалова, В., Т. Минков, Прогнозиране и планиране на транспортната дейност, ИК-УНСС, С., 2011.
11. Европейска комисия, ГД „Мобилност и транспорт”
12. Евростат
13. Информационна система за българските предприятия (BEIS) - <http://www.beis.bia-bg.com>

Списък на таблиците и фигурите

| | | |
|------------|---|----|
| таблица 1 | Структурен профил на сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” – раздел 52 по NACE Rev. 2 – 2010 г. (ЕС-27)..... | 12 |
| фигура 1 | Разпределение на подсекторите в рамките на сектор „Транспорт и складиране” според броя на заетите лица (ЕС-27)..... | 13 |
| таблица 2 | Съпоставка между някои основни показатели и броя на заетите лица в подсектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” за ЕС през 2010 г. | 14 |
| таблица 3 | Водещи страни по добавена стойност и заети в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” за 2010 г. (ЕС-27) | 14 |
| таблица 4 | Водещи страни по степен на специализация през 2010 г. (ЕС-27) | 15 |
| таблица 5 | Средна добавена стойност на едно лице и среден брой заети лица в едно предприятие за избрани страни през 2010 г. (ЕС-27) | 15 |
| таблица 6 | Допълнителни показатели за използването на работната сила в подсектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” за 2010 г. (ЕС-27)..... | 16 |
| таблица 7 | Основни икономически показатели за сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” | 18 |
| фигура 2 | Произведена продукция по подсектори при спомагателните дейности в транспорта (2008-2010 г),млн. лв. | 19 |
| таблица 8 | Брой на предприятията и персонала в сектор “Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” (2008-2012 г) | 19 |
| таблица 9 | Дълготрайни материални активи в хил.лева в сектор “Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” | 20 |
| таблица 10 | Инвестиции в хил.лева в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” | 21 |
| таблица 11 | Разходи за персонала в хил. лв. за сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” | 22 |
| таблица 12 | Водещи предприятия в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” спрямо показателя „степен на развитие” за 2011 г. | 22 |
| таблица 13 | Водещи предприятия в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” спрямо показателя „коефициент на ефективност”..... | 23 |
| таблица 14 | Водещи предприятия в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” спрямо показателя „обем на приходите от продажби”..... | 23 |
| таблица 15 | Водещи предприятия в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” спрямо показателя „Темп на нарастване на приходите от продажби” | 24 |
| таблица 16 | Водещи предприятия в сектор „Спомагателни дейности в транспорта” спрямо показателя „Брой на служителите” за 2011 г..... | 25 |
| таблица 17 | Някои финансови показатели на предприятията от сектор „Спомагателни дейности в транспорта” | 26 |
| таблица 18 | Динамика в обема на товарните и пътническите превози в страната | 27 |
| фигура 3 | Сравнение между обема на превозите и броя на заетите лица в подсектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” | 28 |
| фигура 4 | Сравнение между обема на превозите и броя на заетите лица по видове дейности в рамките на подсектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” | 28 |
| фигура 5 | Възрастова структура на заетите в сектор „Спомагателни дейности в транспорта” (2008-2012 г) | 29 |
| таблица 19 | Възрастова структура на заетите в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта”, 2012 г. | 30 |

| | | |
|------------|--|----|
| фигура 6 | Динамика в половата структура на заетите в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” | 31 |
| таблица 20 | Квалификационна структура на заетите в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” през 2012 г. според класовете на заеманите длъжности (НКПД) | 31 |
| фигура 7 | Динамика в професионалната структура на заетите в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” | 32 |
| фигура 8 | Разпределение на заетите в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” по райони за планиране, 2012 г. | 32 |
| фигура 9 | Разпределение на заетите в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” по райони за планиране, 2008 г. | 33 |
| фигура 10 | Разпределение на клас „Ръководни кадри” в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” по възраст и по години | 46 |
| таблица 21 | Стратегическо развитие на клас „Ръководни кадри” | 46 |
| фигура 11 | Разпределение на клас „Аналитични специалисти” в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” по възраст и по години | 47 |
| таблица 22 | Стратегическо развитие на подклас „Компютърни специалисти” | 48 |
| таблица 23 | Стратегическо развитие на подклас „Инженерни специалисти” | 49 |
| таблица 24 | Стратегическо развитие на подклас „Финансови специалисти” | 49 |
| таблица 25 | Стратегическо развитие на подклас „Маркетингови специалисти” | 50 |
| таблица 26 | Стратегическо развитие на подклас „Логистични специалисти” | 51 |
| фигура 12 | Разпределение на клас „Техници и други приложни специалисти” в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” по възраст и по години | 52 |
| таблица 27 | Стратегическо развитие на клас „Техници и други приложни специалисти” | 52 |
| фигура 13 | Разпределение на клас „Административен персонал” в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” по възраст и по години | 53 |
| таблица 28 | Стратегическо развитие на клас „Административен персонал” | 54 |
| фигура 14 | Разпределение на клас „Персонал, зает с услуги на населението, охрана и търговия” в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” по възраст и по години | 54 |
| таблица 29 | Стратегическо развитие на клас „персонал, зает с услуги на населението, охрана и търговия” | 55 |
| фигура 15 | Разпределение на клас „Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство” в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” по възраст и по години | 56 |
| таблица 30 | Стратегическо развитие на клас „Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство” | 56 |
| фигура 16 | Разпределение на клас „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии” в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” по възраст и по години | 57 |
| таблица 31 | Стратегическо развитие на клас „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии” | 57 |
| фигура 17 | Разпределение на клас „Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия” в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” по възраст и по години | 58 |
| таблица 32 | Стратегическо развитие на клас „Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия” | 59 |
| фигура 18 | Разпределение на клас „Професии, неизискващи специална квалификация” в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта” по възраст и по години | 60 |
| таблица 33 | Стратегическо развитие на клас „Професии, неизискващи специална квалификация” | 60 |