

**ФЕДЕРАЦИЯ НА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОТ ГОРСКОТО СТОПАНСТВО И
ДЪРВОПРЕРАБОТВАЩАТА ПРОМИШЛЕНОСТ КЪМ КНСБ – БЪЛГАРИЯ**

**БРАНШОВА КАМАРА НА ДЪРВООБРАБОТВАЩАТА И МЕБЕЛНАТА
ПРОМИШЛЕНОСТ – БЪЛГАРИЯ**

НАЦИОНАЛЕН СЕКТОРЕН АНАЛИЗ

Основна информация за настоящите тенденции в развитието на сектора, квалификацията и продължаващото обучение

А. Основна информация за развитието на секторите дървообработване и мебели в Р България

Дървообработването и производството на мебели са едни от секторите, подложени на голям натиск в резултат на множество външни стресови фактори, като глобализацията на пазарите, ускорения темп на технологично развитие, както и влиянието на световната финансова и икономическа криза. Към това можем да добавим и политическата криза, в която се намира страната ни в момента.

Таблица 1 Данни за дървообработващата и мебелната промишленост 2007– 2011 г.

Мебели	2007	2008	2009	2010	2011
Предприятия, бр.	1 978	2 181	1 905	1 719	1 770
Заети, бр.	26 612	27 412	21 866	21 060	23 074
Производство, в млн. €	400	452	380	348	няма данни
Дървообработване	2007	2008	2009	2010	2011
Предприятия, бр.	2 053	1 974	1 641	1 530	1 506
Заети, бр.	18 808	17 444	15 095	15 376	17 333
Производство, в млн. €	393	405	300	308	няма данни

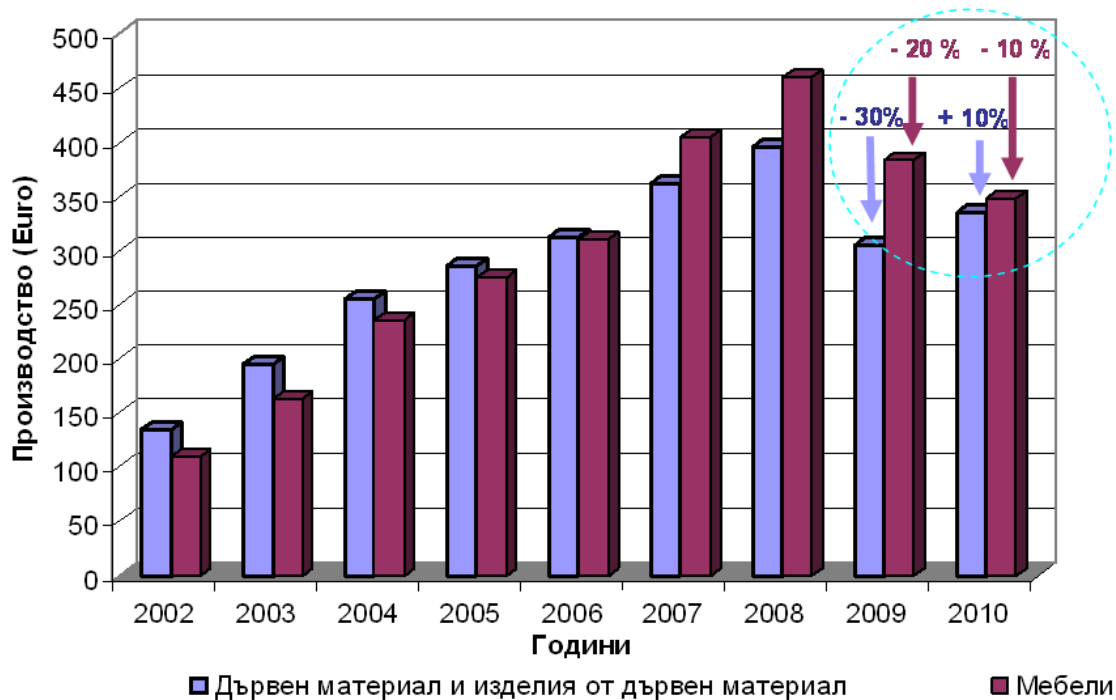
1€ = 1,95583 BGN

Данните през последните години (2007 – 2011 г.) показват, че влиянието на кризата се е отразило върху намаляване броя на предприятията в двата сектора. Докато спада в дървообработването продължава, през 2011 г. са закрити още 24 предприятия, в сравнение с 2010 година, то в мебелното производство се наблюдава известно оживление, както по нарастване броя на предприятията, с 51, така и по отношение нарастване броя на заетите в сектора, с 2 014. Що се отнася до показателя производство на двата сектора, то в дървообработването се наблюдава леко покачване, докато при мебелите, тенденцията на понижение се запазва.

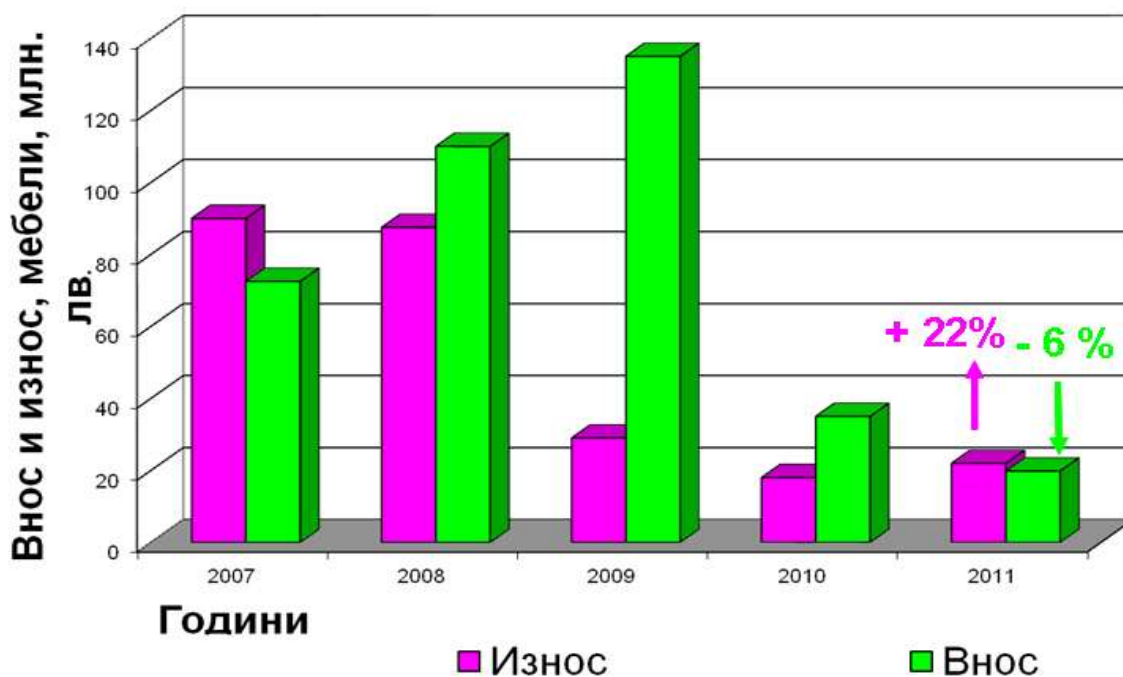
В края на 2010 г. в сектора са функционирали 1 962 МСП, като намалението спрямо 2009 г. е с близо 7%, следвайки общата тенденция на намаление на броя на предприятията в промишлеността и в частност на преработващата промишленост в България. През 2010 г. по

брой на малките и средните предприятия сектор „Производство на дървен материал и изделия от него, без мебели” заема пето място в преработващата промишленост след сектор „Производство на мебели”. Относителният дял на МСП от сектора спрямо тези от промишлеността е 0.63%, а спрямо тези от преработващата промишленост близо 6.5%.

Графика 1 Производство на дървен материал и мебели (млн. евро)

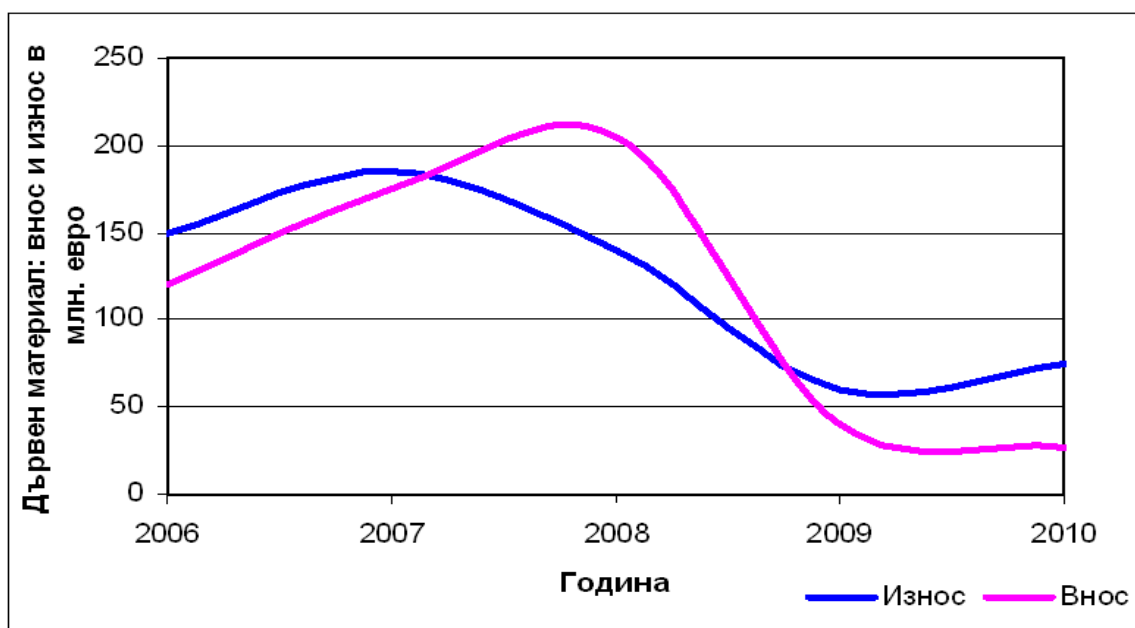


Графика 2. Внос и износ на мебели



В структурата на българския износ за почти десетгодишен период най-голям дял -31% имат Пласти от дървесни частици, както и други пластични материали, които се произвеждат в големите предприятия от бранша. На второ място с 19% следва Дървен материал, обработен, с дебелина над 6 mm и Пласти от дървесни влакна с 10%. Трите групи заедно формират 60 % от българския износ на дървен материал и изделия от дървен материал за периода 2001 - 2010 г.

Графика 3. Внос и износ на дървен материал

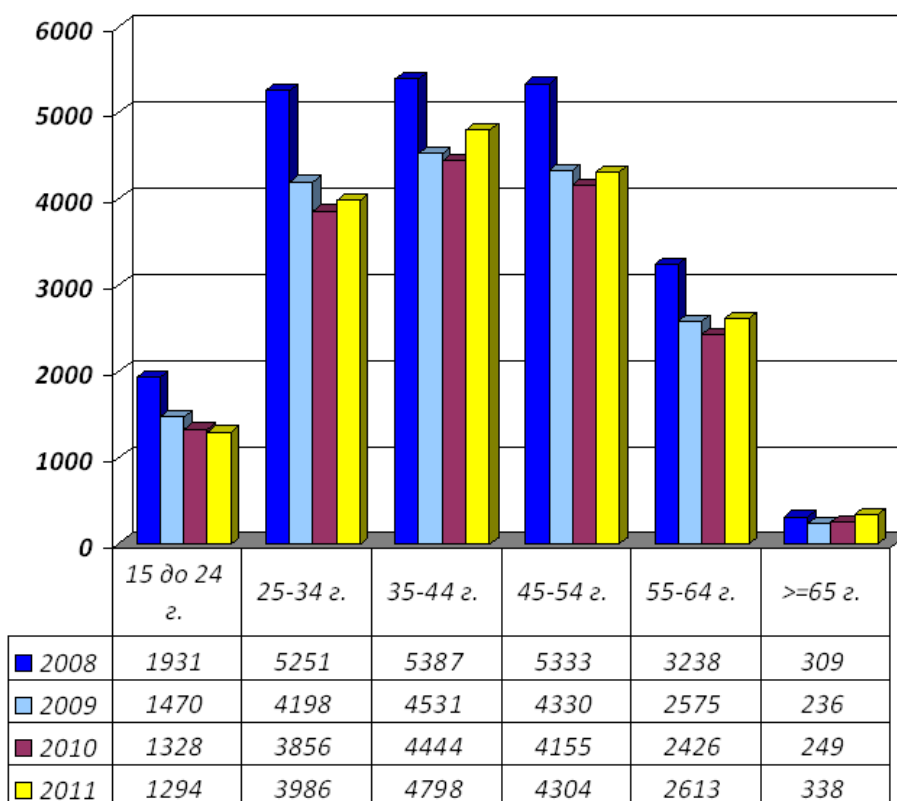


Динамиката на възрастовата структура през периода 2008-2011 г. показва значителна устойчивост на съотношението между отделните възрастови групи, с изключение на групата на най-младите (15-24 г.), която е намаляла относително повече от останалите групи. При останалите групи относителното намаление на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

От друга страна, делът на дадена група в % от общата численост на заетите се изменя различно по големина и знак в зависимост от възрастта. При групата 25-34 г. има слабо относително намаление, при следващата група (35-44 г.) относителното изменение е незначително, а при двете по-възрастни групи (45-54 и 55-64 г.) се наблюдава относително нарастване. Очевидно е, че в условията на криза предприятията предпочитат да запазят доколкото е възможно опитните си работници и служители за сметка на най-младите. Въпреки това, в абсолютни стойности (брой заети лица) намалението във всички възрастови групи е значително, като е най-голямо в основните групи (35-44 г. и 45-54 г.).

Графика 4

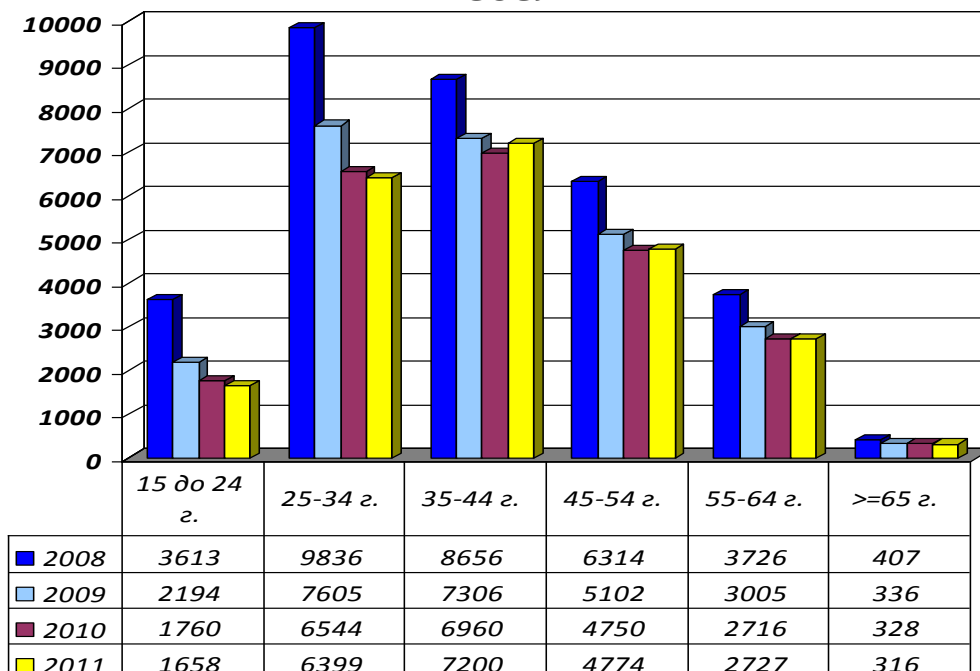
Възрастова структура в сектор Дървообработване



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

Графика 5

Възрастова структура в сектор Производство на мебели



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

Данните за квалификационната структура на заетите в двата сектора според класовете на заеманите длъжности по НКПД показват, че основната група заети в сектора (около 29,9% от общия брой заети) се отнасят към Клас „Квалифицирани работници”. След тях са неквалифицираните работници с 22,44%, следвани от машинните оператори и монтажници с около 21,5%.

Групите на ръководителите (Клас 1), специалистите (Клас 2) и техниците (Клас 3) са с почти еднакъв дял 8 – 9%. Делът на административния персонал (Клас 4) е около 6.5%.

За периода 2008 - 2010 г. квалификационната структура в секторите почти не се е променила, въпреки намаляването на общия брой на заетите в сектора с 23%. Това означава, че съкращенията са засегнали по подобен начин всички класове длъжности.

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

персонал. Трудно може, обаче, да се обясни постоянството и даже лекото нарастване на дела на неквалифицираните работници (Клас 9).

Тази обща картина маркира значителните разлики между отделните под сектори както по отношение на квалификационната структура, така и относно нейната динамика през периода на началото на кризата 2008-2010 г. Най – голям е броя на квалифицираните производствени работници. (Вж. Таблица 2).

Таблица 2. Квалификационна структура на заетите общо за двата сектора през 2011 г. според класовете на заеманите длъжности (НКПД)

№ по ред	Категория персонал	Броя	Относителен дял, %
1.	Ръководители	1901	4,71%
2.	Специалисти	1188	2,93%
3.	Техници и приложни специалисти	1611	4%
4.	Помощен административен персонал	1930	4,79%
5.	Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	1527	3,79%
6.	Квалифицирани работници	12043	29,9%
7.	Машинни оператори и монтажници	8673	21,5%
8.	Професии, не изискващи специална квалификация	9049	22,44%
9.	Без професионална група	2393	5,94%
	ОБЩО ЗАЕТИ:	40315	100%

Таблица 3. Квалификационна структура на заетите в сектор “ПРОИЗВОДСТВО НА МЕБЕЛИ “ ПРЕЗ 2011 Г. СПОРЕД КЛАСОВЕТЕ НА ЗАЕМАНИТЕ ДЛЪЖНОСТИ

№ по ред	Категория персонал	Броя	Относителен дял, %
1.	Ръководители	1115	4,88%
2.	Специалисти	743	3,25%
3.	Техници и приложни специалисти	1043	4,56%
4.	Помощен административен персонал	1104	4,84%
5.	Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	936	4,1%
6.	Квалифицирани работници	8855	38,75%
7.	Машинни оператори и монтажници	3309	14,48%
8.	Професии, не изискващи специална квалификация	4409	19,29%
9.	Без професионална група	1338	5,85%
	ОБЩО ЗАЕТИ:	22857	100%

**Таблица 4. Квалификационна структура на заетите в сектор
ДЪРВООБРАБОТВАНЕ ПРЕЗ 2011 Г. СПОРЕД КЛАСОВЕТЕ НА ЗАЕМАНИТЕ ДЛЪЖНОСТИ**

№ по ред	Категория персонал	Броя	Относителен дял, %
1.	Ръководители	786	4,50%
2.	Специалисти	445	2,55%
3.	Техници и приложни специалисти	563	3,22%
4.	Помощен административен персонал	826	4,73%
5.	Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	591	3,38%
6.	Квалифицирани работници в горското стопанство	198	1,14%
7.	Квалифицирани работници	2990	17,13%
8.	Машинни оператори и монтажници	5364	30,73%
9.	Професии, не изискващи специална квалификация	4640	26,58%
10.	Без професионална група	1055	6,04%
	ОБЩО ЗАЕТИ:	17458	100%

Равнището на заплатите в секторите е едно от най-ниските. Отнесена към средната работна заплата за страната, прави впечатление, че в бранш мебели средната работна заплата е по – ниска от тази в дървообработването. (Вж. Таблица 5).

Таблица 5. Средна работна заплата за страната и по браншове

год.	ДЪРВООБРАБОТВАНЕ			МЕБЕЛИ		
	СРЗ за бранша в BGN	СРЗ за страната в BGN	СРЗ за бранша към СРЗ за страната, в %	СРЗ за бранша в BGN	СРЗ за страната в BGN	СРЗ за бранша към СРЗ за страната, в %
2007	351	431	81,4	293	431	68,0
2008	362	545	66,4	309	545	56,7
2009	378	609	62,1	324	609	53,2
2010	392	648	60,5	352	648	54,3
2011	440	707	62,2	390	707	55,2

Б. Секторна политика – Рамкови условия за продължаващо обучение

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

Специфичен актуален проблем за сектора е застаряващата работна сила в повечето отрасли под сектори, както и непривлекателността му за младите работници. Секторът се нуждае от работници, притежаващи най-актуалните умения и обучени да работят с последните технологии.

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

Българските фирми имат ниска иновативна култура. В повечето случаи те свързват иновациите с нови технологии и не отдават достатъчно внимание на значението на процесовите иновации. В предприятията от сектора с чуждестранна собственост се наблюдава известна динамика при внедряването на иновации, но за изцяло българските фирми липсват такива данни.

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

Нашите усилия като синдикална федерация и работодателска камара са насочени към приоритетните съвместни действия по отношение на консултативните срещи с производителите на дървен материал, въвеждане на рационални модели и режими на продажба, прекратяване на договорите с посредници, които правят производството по-скъпо.

Преди всичко, нашата цел е да се запазят възможно най-много работни места. За това ние съдействаме на фирмите в тази трудна ситуация, когато се налага да преминат на намалено работно време или да сключват със синдикатите по места споразумения за временно освобождаване на персонал. Сключваме договори с работодателите да приемат обратно във фирмите (когато компанията възстанови своите функции) работниците и служителите, съкратени поради кризата. Ние подкрепяме нашите синдикални членове, особено тези, които са преминали на намалено работно време да се включат в обучение с ваучери за професионално обучение или преквалификация и ключови компетенции. Освен това, свързано с кризата, в колективните трудови договори се предвиждат по-строги правила за съкращение и се увеличава размера на

обезщетенията, особено за кадрите, които са три години преди придобиване на право на пенсия, което ги прави неконкурентоспособни на пазара на труда.

В последното Браншово колективно споразумение, в сила от първи октомври 2010 г., ние успяхме да запазим споразуменията, постигнати в преходния договор. Благодарение на анализа, който направихме като партньори в INNO 2, и с привличането на камарата на работодателите за повишаване на нивото на обучение и преквалификация на кадри, в новия договор бяха включени конкретни задължения на работодателите в компаниите, свързани със системно обучение на персонала, активното участие на синдикатите в този процес, допълнителен платен отпуск до 5 работни дни в една календарна година, които да се използват за квалификация. Обвързване на квалификацията на работниците и служителите с нарастване на тяхното трудово възнаграждение. Смятаме, че и в новия Браншов колективен договор ще запазим тези важни за повишаване на квалификационното равнище в браншовете договорености. Браншовата камара на дървообработващата и мебелната промишленост (БКДМП) лицензира Център за професионално обучение, който може да бъде много полезен в бъдещите ни съвместни действия по продължаващото професионално обучение.

Вижданията на работодателите са за стимулиране на износа чрез:

- продължаване на финансирането за участието на българските фирми като изложители, както и възможност за съфинансиране от страна на фирмите при желание да участват с по-големи от финансираните площи;
- активизиране на финансирането на български бизнес делегации, като възможност за обогатяване на опита и сътрудничество с чуждестранни партньори;
- търсене възможности за финансиране на посещения на чуждестранни бизнес делегации на български изложби "Светът на мебелите" и "Техномебел" като ефективна форма за насърчаване на износа.

Налага се мнението, че за конкурентоспособността на тези сектори е необходимо да се създаде фонд за целево насърчаване на научния капацитет. Идеята е да се създаде Център за трансфер на ноу-хау и технологии, които да се управляват и финансират от държавния бюджет, с участието на БКДМП и български и чуждестранни компании.

Много важно за оживлението на браншовете е да се опрости системата за кандидатстване за средства от ЕС, намаляване на бюрокрацията и насърчаване участието на банките, без това да се отразява ни най-малко на качеството на контрола.

От съществено значение е провеждащата се в момента реформа в горското стопанство и отражението ѝ върху снабдяването на предприятията с дървесина. Освен навременно и на достъпни цени осигуряване на дървесна суровина, от голямо значение е и качеството на дървесината. Затова работодателите настояват горите в България да се сертифицират на 100 % и БКДМП участва пряко в този процес.

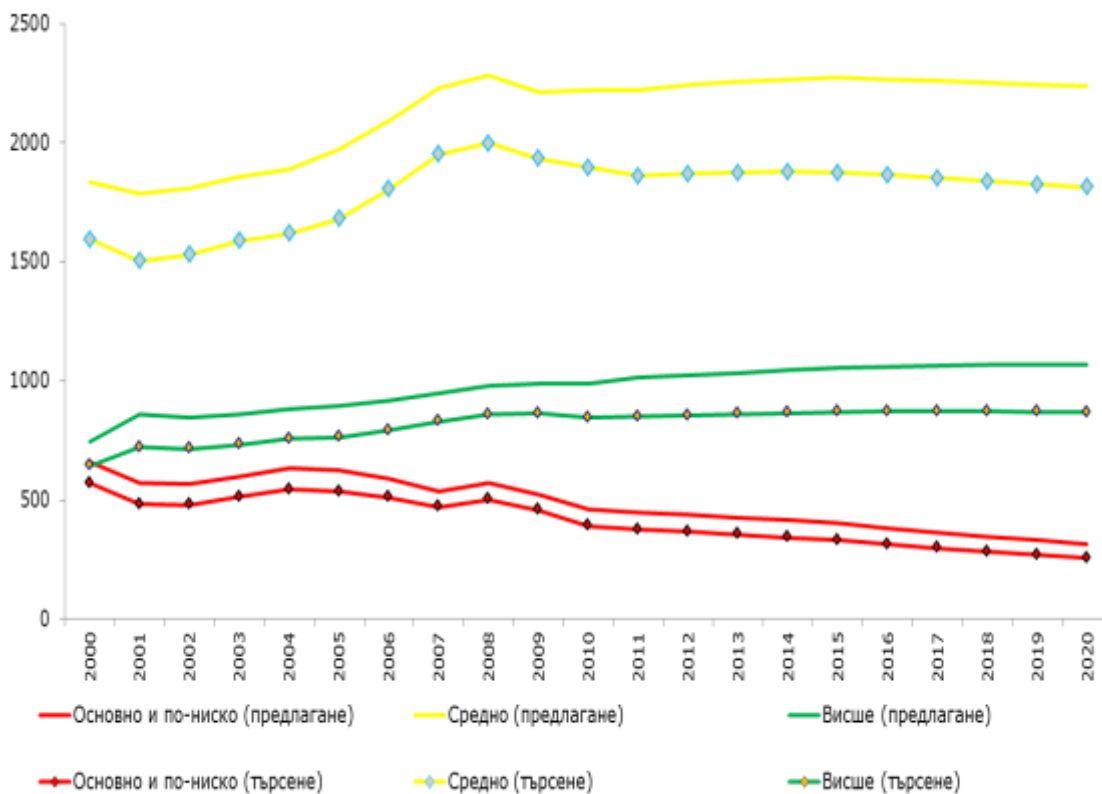
Всичко това е свързано и с повишаване нивото на квалификация и преквалификация на кадрите и утвърждаване на механизми за продължаващо професионално обучение.

В. Използване и промяна на квалификацията

Изисквания, потребности и тенденции

Секторите определено се нуждаят от работници, притежаващи най-актуалните умения и обучени да работят с последните технологии. Напоследък се наблюдават и предпочитания към по-висок образователен ценз на наеманите работници и специалисти.

Графика 6. Тенденции в търсенето и предлагането на работна сила спрямо образователния ценз



източник Микростат аналитикс ООД

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

БКДМП направи анкетно проучване в 63 предприятия за трите най – важни професии, за които има необходимост от обучен персонал през следващите няколко години.

Данните показват нуждата от допълнителна професионална квалификация, както в производствения процес, така и в маркетинга(Вж. Фигура 1).

Фигура 1. Резултати от анкетно проучване за трите най-важни професии, в които фирмите ще имат необходимост от обучен персонал през следващите три години



Виждания на БКДМП и ФСОГСДП за бъдещи съвместни действия:

- Разширяване на достъпа на заетите в секторите лица до продължаващо професионалното обучение и учене през целия живот.
- Периодично проучване и аргументирани предложения към НАПОО и МОМН за промяна в списъка на професиите и специалностите в зависимост от потребностите;
- Разработване и въвеждане на система за валидиране на образователен опит (сертифициране на компетенции, знания и умения, получени чрез неформално и самостоятелно учене в бранша);
- Разработване на модел за външна оценка (независима от образователната система) на доставчиците на обучителни услуги за качеството на предлаганото обучение и квалификация. Номиниране на най-добрите /рейтинг/ и публикуване списъка на интернет страницата на Браншовата камара – БКДМП;
- Усъвършенстване на системата за професионално ориентиране, информиране и кариерно развитие.
- Подобряване на системата от финансови стимули за мотивиране на работодателите да инвестират в обучението на собствен персонал.

Необходим е постоянен диалог между бизнеса и професионалните училища.

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

- Активно включване на представители на бранша в: разработване на политики, стратегии, дейности за ППО и учене през целия живот на национално, регионално и месно ниво;
- Предоставяне на работни места в местни фирми от бранша за провеждане на стажове и производствена практика в конкретни производствени условия; осигуряване на наставници за обучение на конкретно работно място;
- Пряко участие на работодатели от бранша в представяне на професията на различните фази на образование и обучение;
- Осигуряване на почасова трудова заетост за младежи, продължаващи образованието си, прилагане на инструмента временен трудов договор;
- Активизиране на дейностите в бранша по професионално обучение (вкл. преквалификация) на работното място с оглед повишаване на адаптивността на по-възрастните работници за работа с нови: машини, технологии, материали.
- Информирание за последните тенденции в развитието на отрасъла и потребностите от нови професионални компетенции на човешкия потенциал чрез интернет страницата на БКДМП;
- Провеждане на редовно допитване до фирмите относно нуждите им от квалифициран персонал; Анализирание на състоянието на професионалната квалификация на работната сила в сектора; Създаване и постоянно актуализиране на база данни за необходимия квалифициран персонал;
- Създаване на условия за трансфер на ноу-хау между сектора (фирмите), университетите, училищата и центровете за професионалните обучение с цел развитие на човешкия потенциал;

Създаването на Център за обучение и трансфер на ноу-хау се предвижда за началото на 2014 г. Чрез него ще се търси повишаване и непрекъснато поддържане на високо качество на човешките ресурси в сектори „Мебели” и „Дървообработване”; повишаване на степента на познаване и прилагане на международно признатите стандарти (Европейските директиви и основните норми) и принципите за социално отговорно поведение от фирмите в сектора; засилване на участието на фирмите от сектора в усвояването на европейските СФ.

Убедени сме, че със съвместното участие на синдикати и работодатели в този проект ще успеем да допринесем за издигане на нивото на тези браншове, за конкурентноспособността на предприятията, не чрез ниско ниво на трудовото възнаграждение на заетите, а чрез повишаване нивото на тяхната квалификация, чрез качествени, конкурентноспособни продукти, плод на техните знания и умения.