



ЗАЕДНО

● за устойчива заетост



Регионален доклад

Етап 5: Провеждане на проучвания
и събиране на данни

Област: Бургас

София, 2026 г.

СЪДЪРЖАНИЕ

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| Раздел I. Въведение..... | 3 |
| Цел на проекта..... | 4 |
| Цел и описание на доклада | 4 |
| Обхват на анализа и методология | 5 |
| Раздел II. Описание на областта и регионалната организация | 8 |
| Област Бургас..... | 8 |
| Географско разположение и природни условия | 9 |
| Демографски характеристики | 9 |
| Икономическо развитие и структура | 10 |
| Образование и култура | 12 |
| Социална среда и предизвикателства | 13 |
| Макроикономически профил на нефинансовите предприятия в областта | 14 |
| Макроикономически профил на работната сила в областта | 18 |
| Търговско-индустриална камара – Бургас | 25 |
| Правна форма, създаване и обхват на дейност | 25 |
| Цели и основни дейности..... | 25 |
| Допълнителни дейности и предлагани услуги | 26 |
| Структура, управление и представителност | 27 |
| Членове и обхват на представителство..... | 27 |
| Участие в инициативи и консултативни структури | 28 |
| Раздел III. Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта | 29 |
| Областно ниво..... | 29 |
| Младежки възрастови групи (15-29 години)..... | 30 |
| Ядро на заетостта (30-54 години) | 31 |
| По-възрастни възрастови групи (55+ години) | 32 |
| Тенденции..... | 33 |
| Сектор „Търговия на дребно“ | 35 |
| Сектор „Хотелиерство“ | 37 |
| Сектор „Образование“ | 40 |
| Сектор „Ресторантьорство“ | 42 |
| Сектор „Държавно управление“..... | 44 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Раздел IV. От претенции към потенциал: как регионът на Бургас може да стабилизира човешкия си ресурс..... | 46 |
| Въведение | 46 |
| Инфраструктурен потенциал и кадрова празнота: парадоксът на свързания, но обезлюден пазар на труда | 49 |
| Дефицит на специалисти или дефицит на мотивация? Какво всъщност търси бизнесът? | 51 |
| Между училището и завода: защо дуалната система все още не свързва двете реалности?..... | 54 |
| Различни мениджърски подходи, обща институционална среда: защо са нужни гъвкави, но последователни публични политики..... | 56 |
| Раздел V. Анализ на план-приема в професионалното образование в област Бургас за периода 2019-2025 г..... | 59 |
| Обща картина..... | 62 |
| План-прием по професии | 64 |
| Устойчивост на план-приема | 66 |
| Свидетелства за професионална квалификация | 70 |
| Раздел VI. Заключение | 73 |
| Раздел VII. Приложения | 81 |
| Приложение 1: Основни понятия и дефиниции | 81 |
| Приложение 2: Използвани макроикономически показатели | 89 |

РАЗДЕЛ I. ВЪВЕДЕНИЕ



| | |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Раздел I</i> | <i>Въведение</i> |
| <i>Раздел II</i> | <i>Описание на областта и регионалната организация</i> |
| <i>Раздел III</i> | <i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта</i> |
| <i>Раздел IV</i> | <i>От претенции към потенциал: как регионът на Бургас може да стабилизира човешкия си ресурс</i> |
| <i>Раздел V</i> | <i>Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности</i> |
| <i>Раздел VI</i> | <i>Заклучение</i> |
| <i>Раздел VII</i> | <i>Приложения</i> |

ЦЕЛ НА ПРОЕКТА

Проектът „Заедно за устойчива заетост“ е финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021 – 2027 съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд+ (ЕСФ+), съгласно Процедура: BG05SFPR002-1.005 СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО, ПРЧР 2021-2027. Проектът се реализира от Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес за период от четири години (2024 – 2027 г.) в партньорство с Конфедерация на независимите синдикати в България и Министерство на труда и социалната политика.

Основните цели на проекта са следните:

- повишаване капацитета на социалните партньори, насърчаване на социалния диалог и способността на предприятията за ефективно управление на новия дневен ред в икономическото развитие и по-специално за справяне с предизвикателствата, произтичащи от глобализацията, дигиталната революция и прехода към климатична неутралност.
- мобилизиране на трудовите ресурси и резерви на пазара на труда, удължаване на трудовия живот и превръщане на възрастовото многообразие в корпоративен актив, усъвършенстване на уменията и адаптиране на работната сила към променящите се условия, изисквания и модели на работа.
- разработване и внедряване на иновативни инструменти, модели и политики на социалните партньори за подкрепа на предприятията и заетите в постигането на плавен и устойчив преход към дигитална и климатично неутрална икономика, за утвърждаване на равни условия и възможности за преодоляване на изключването, породено от индивидуално състояние или особености на работната среда.

ЦЕЛ И ОПИСАНИЕ НА ДОКЛАДА

Докладите са част от серия проучвания, насочени към развитие и разширяване на институционалния (административен) капацитет на БСК и нейните членове – както на секторно, така и на регионално ниво. Настоящият доклад има за цел да подкрепи **Търговско-индустриална камара – Бургас** в ролята ѝ на социален партньор и участието ѝ във всички етапи на цикъла на Европейския семестър и развитието на нови индустриални отношения в контекста на Индустрия 4.0.

Докладът представлява **анализ на работната сила в област Бургас**, като резултатите от него ще:

- подпомогнат формирането на аргументирани позиции и становища по ключови въпроси и политики, свързани с пазара на труда, социалния диалог и индустриалните отношения на регионално ниво, базирани на данни.
- представят актуалното състояние и представителността на регионалната организация, което ще създаде предпоставки за разширяване на членската ѝ маса.
- послужат като основа за информирано участие в двустранни и тристранни органи за сътрудничество, както и за планиране на политики в сферите на пазара на труда, дигитализацията и зеления преход.

Настоящият доклад има пилотен характер. Той очертава основни процеси, тенденции и потенциални рискове въз основа на използваните статистически данни, но не изчерпва в пълна степен всички фактори, които влияят върху наблюдаваните резултати. За по-пълно тълкуване и валидиране на изводите са необходими допълнителни количествени и качествени проучвания, както и експертни консултации на регионално ниво с институции, работодатели и образователни структури.

Резултатите от анализа ще бъдат обобщени в настоящия доклад и предоставени на **Търговско-индустриална камара - Бургас**.

ОБХВАТ НА АНАЛИЗА И МЕТОДОЛОГИЯ

Регионалните анализи са разработени за конкретна административна област (NUTS-3) и имат за цел да подпомогнат съответната регионална браншова организация в ролята ѝ на социален партньор при формиране на позиции по регионалните политики, свързани с пазара на труда, участие в областните консултативни структури и планиране на мерки за заетост и квалификация. Логиката на доклада следва последователна аналитична архитектура, от контекстно описание на областта, през измерване на възрастовите рискове за заетостта в областта, до анализ на системата на средното професионално образование. Всеки раздел допълва изводите от предходния като влиза на по-дълбоко ниво на анализ.

Раздел II описва областта и регионалната организация. Включва географско и природно описание, демографски характеристики (население, прираст, миграция), икономическа структура (БВП, водещи отрасли и работодатели, инфраструктура), образователна и социална среда, макроикономически профил на нефинансовите предприятия (брой, продукция, оборот, добавена стойност, инвестиции) и на

работната сила (заетост, средни заплати, производителност на труда, коефициенти на икономическа активност, безработица). Разделът изгражда контекста за разбиране на демографската и образователната динамика в следващите раздели.

Раздел III анализира възрастовата структура на осигурените лица в областта за периода 2020-2024 г. Информацията е разделена по 5-годишни кохорти, агрегирани в три окрупнени групи: младежи (15-29 г.), ядро на заетостта (30-54 г.) и по-възрастни работници (55+ г.). На областно ниво анализът обхваща средногодишния брой осигурени лица на трудови и извънтрудови (основно т.нар. „граждански договори“) правоотношения, както и на договор за управление и контрол. Не са включени самоосигуряващи се лица, както и лицата, осигурени по Закона за държавния служител (ЗДСл). Поради конфиденциалност част от данните не са предоставени, съгласно критериите за конфиденциалност по Закона за статистиката. Допълнително са разгледани само петте водещи икономически сектора (КИД-2008 раздели) по брой осигурени лица в областта, без да се прави качествена селекция на секторите. Този подход е обоснован от необходимостта да се обхване реалистичната картина на пазара на труда, с фокус върху икономическите дейности, ангажиращи най-голям човешки ресурс. Използваният в анализа показател „коефициентът на заместване“ ($KЗ = \text{осигурени под 30 г.} / \text{осигурени на 55+ г.} \times 100$), описва текущото съотношение между двете крайни групи.

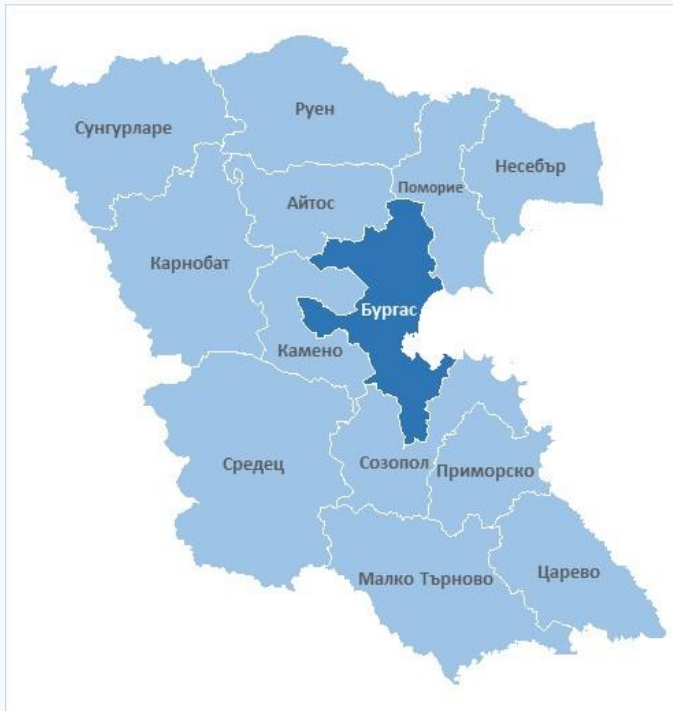
Раздел IV представя резултатите от серия емпирични социологически проучвания, базирани на качествен изследователски подход. Данните са събрани чрез провеждане на дълбочинни интервюта със собственици, управители, мениджъри и експерти по човешки ресурси, представляващи предприятия с различен профил, мащаб и място на извършване на икономическа дейност. Методологическият избор на качествен анализ позволява да се изведат нагласи, процеси и противоречия, които често остават неуловими за количествените индикатори. Целта е да се систематизира гледната точка на бизнеса и да се даде глас на хората, които ежедневно вземат решения и създават заетост. В центъра на изследването стоят оценките за текущото състояние на пазара на труда, причините за недостига на кадри и приложените адаптивни стратегии на предприятията. Анализът разглежда кадровите проблеми не като изолирани явления, а като резултат от натрупани несъответствия между образование, икономика и социална среда. Резултатите не предлагат универсални решения, а очертават реалистична картина на взаимодействието между бизнеса и публичните институции.

Раздел V анализира план-приема в средното професионално образование за периода 2019/20-2024/25 г. Данните включват утвърден план-прием, реализиран план-прием и брой издадени свидетелства за професионална квалификация за шест учебни години. Данните са агрегирани и анализирани на ниво „професия“ (6-цифрен код по СППОО), въпреки различията между специалностите към тях, поради характера на данните и прекомерното им „раздробяване“ в противен случай. При необходимост, допълнителен анализ и/или справка може да се направи и на ниво „специалност към професия“. Изчислени показатели са коефициентът на реализация ($KP = \text{реализиран ДПП} / \text{утвърден ДПП} \times 100$) и незапълненият капацитет ($HK = \text{утвърден ДПП} - \text{реализиран ДПП}$). Данните за броя издадени свидетелства се разглеждат самостоятелно. Те не съвпадат директно с текущия прием поради времевото отместване между записване и завършване на средното професионално образование, защото не винаги получаването на свидетелство се случва веднага след завършване на обучението. Разделът цели да идентифицира кои професии се отличават с устойчиво запълване на приема и при кои се наблюдава системно незапълване, за да подпомогне формирането на позиция на регионалната организация при обсъждане на план-приема в Постоянната комисия по заетостта.

РАЗДЕЛ II. ОПИСАНИЕ НА ОБЛАСТТА И РЕГИОНАЛНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ

| | |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Раздел I</i> | <i>Въведение</i> |
| <i>Раздел II</i> | <i>Описание на областта и регионалната организация</i> |
| <i>Раздел III</i> | <i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта</i> |
| <i>Раздел IV</i> | <i>От претенции към потенциал: как регионът на Бургас може да стабилизира човешкия си ресурс</i> |
| <i>Раздел V</i> | <i>Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности</i> |
| <i>Раздел VI</i> | <i>Заклучение</i> |
| <i>Раздел VII</i> | <i>Приложения</i> |

ОБЛАСТ БУРГАС



Област Бургас е най-голямата по територия (7748 km²) сред 28-те области на България. Разположена е в югоизточната част на страната: на изток се простира по българското Черноморие, на запад граничи с области Сливен и Ямбол, на север – с области Варна и Шумен, а на юг – с Република Турция. Административен център е гр. Бургас, четвърти по население град в страната. Областта включва 13 общини – Айтос, Бургас, Камено, Карнобат, Малко Търново, Несебър, Поморие, Приморско, Руен, Созопол, Средец, Сунгурларе и Царево.

ГЕОГРАФСКО РАЗПОЛОЖЕНИЕ И ПРИРОДНИ УСЛОВИЯ

Черноморският бряг определя облика на източната половина на областта с дълги пясъчни ивици, естествени лагуни като Бургаските езера (Вая, Атанасовско и Мандренско, последното вече язовир) заедно с Поморийското формират най-големия комплекс от крайбрежни езера в България, както и динамично развиващи се курорти. Южната част е заета от нископланинския масив Странджа – най-големия защитен природен парк в България, известен с висока биоразнообразна стойност и трансконтиненталния миграционен път „Via Pontica“.

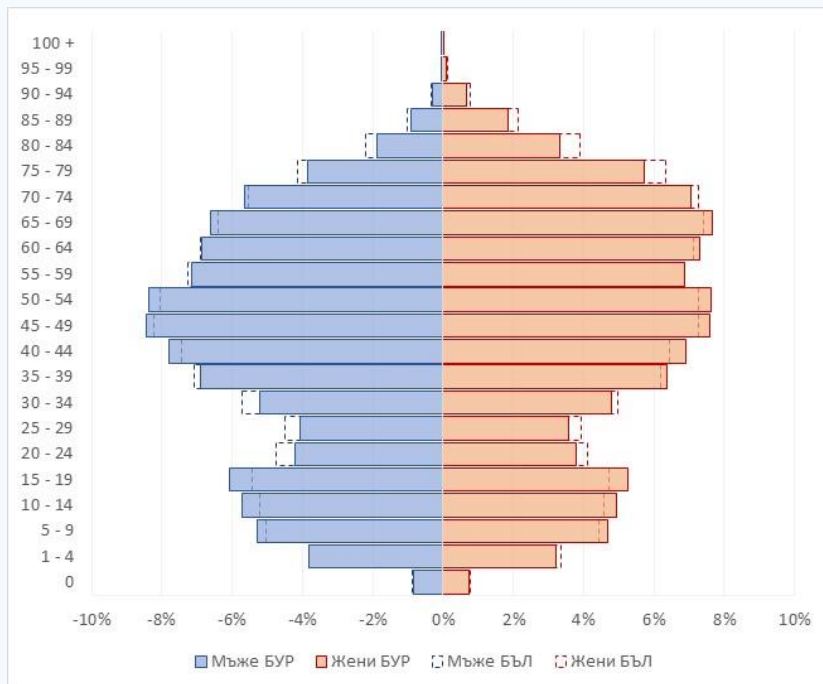
Климатът е преходносредиземноморски с меки зими (средна януарска температура около +3 °C) и горещо, дълго лято (юли–август средно 24 – 26 °C), което, заедно с плодородните канелени горски почви и смолници в западната част, обуславя развитието на лозарство, овощарство и зърнопроизводство.

Статистическите данни, използвани в този раздел, са с източник Национален статистически институт (НСИ). Към момента на изготвяне на анализа част от използваните показатели са налични с данни до 2023 г. При бъдеща актуализация на доклада те могат да бъдат прецизирани и допълнени с по-нови данни на НСИ.

ДЕМОГРАФСКИ ХАРАКТЕРИСТИКИ

Населението на област Бургас по данни на НСИ е приблизително 388.9 хиляди души към края на 2024 г. Това представлява 6% от населението на България с ръст от 1.2% спрямо 2023 г.

Сравнението на възрастовата пирамида на областта с тази на страната показва положителни за областта тенденции. Кохортите до 19 г. обхващат 20.2% от жителите срещу 19.1% за страната като всяка



петгодишна група има с 0.4-0.6 пр.п. по-голям дял. При младите възрастни (20-34

г.) се наблюдава известно изтичане на студенти и млади специалисти, основно към София и чужбина. В активните 35-54 г. Бургас изпреварва леко средното за страната – 30% от населението на областта към 28.9%. Населението над 65 г. е 23% в област Бургас срещу 24% за България.

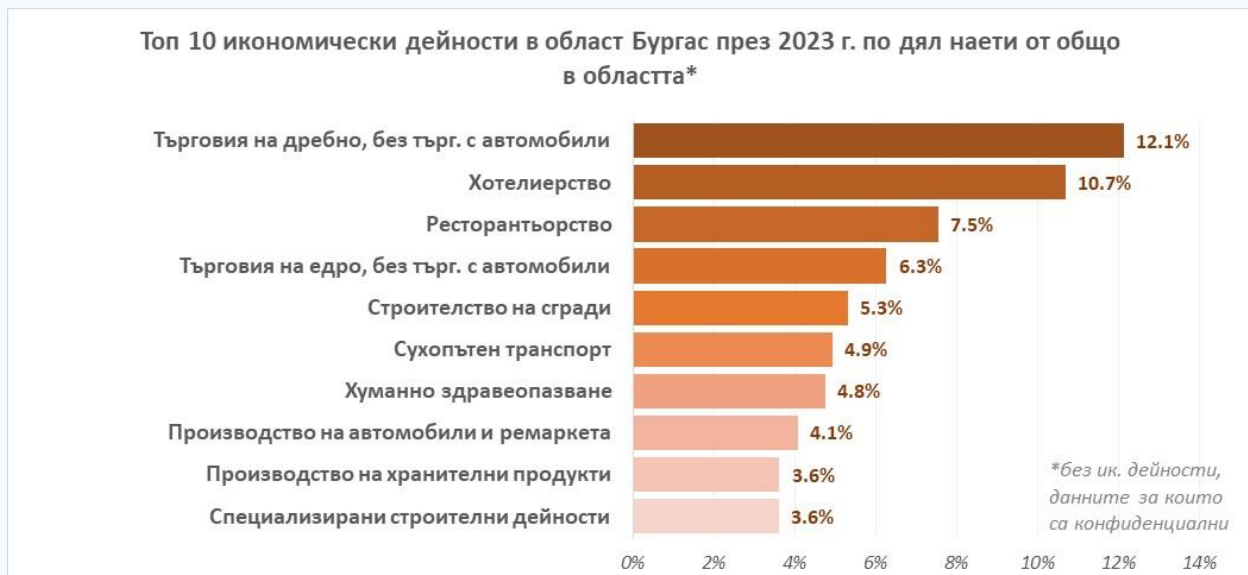
Град Бургас е най-големият урбанизиран център с около 189 хил. жители в края на 2024 г. Следващите по големина градове са Айтос със 17.2 хил. и Несебър с 16.8 хил. души население.

ИКОНОМИЧЕСКО РАЗВИТИЕ И СТРУКТУРА

Брутният вътрешен продукт (БВП) на област Бургас расте с 53.6% кумулативно за периода 2019-2023 г., а БВП на човек от населението – от 13.4 хил. лв. в началото на периода до почти 22.2 хил. лв. в края му. Делът на БВП на областта е средно 4.4% от този на страната през периода, а БВП на човек възлиза на около 75% от средното за България.

Индустрията е силно развита в областта, като в няколко направления регионът е водещ или уникален за България: рафиниране на нефтопродукти с производство на пълна палитра тъмни и светли нефтопродукти, производство на химически влакна, изделия от пластмаса и широка гама други химически продукти, корабостроене, конструиране на товарни вагони и др. Има развито машиностроене, хранително-вкусова промишленост и винопроизводство. Природните условия обуславят развитието на земеделието и рибарство – лозарство (Поморие, Сунгурларе), зърно и слънчоглед в полупланинските райони, морски и сладководен улов и аквакултури по крайбрежието.

Нефинансовите сектори на икономиката в Бургаска област, които ангажират най-голям брой наети на трудов правоотношения лица са търговия, туризъм, строителство, транспорт и различни отрасли на преработващата промишленост като хранително-вкусовата промишленост, производство на част за автомобилната промишленост, на облекло, на метални изделия и др.



Туристическият сектор е емблематичен за икономиката на област Бургас. На територията на областта се намират някои от най-посещаваните курортни комплекси и градове в България.

Нефтохимическият комплекс „Лукойл Нефтохим Бургас“ АД е от стратегическо значение за страната и е вторият най-голям работодател на територията на областта след ВиК-Бургас.

Сред водещите предприятия по брой на осигуряваните от тях лица са още производителят на хавлии, халати и трикотаж „Яна“ АД, производителите на автомобилни кабелни системи „СЕ Борднетце-България“ ЕАД в гр. Карнобат и „Нурсан Отомотив“ ЕООД в гр. Бургас. „БМФ Порт Бургас“ АД е частен пристанищен оператор и концесионер на пристанищни терминали „Бургас Изток-2“ и „Бургас Запад“, които са част от едно от най-важните транспортни и логистични входно-изходни точки на страната за външна търговия – Пристанище Бургас. Други големи предприятия по брой служители са производителят на железопътни товарни вагони „Трансвагон“ АД, водещият производител на плочести материали от дървесина „Кроношпан България“ ЕООД, производителят на широка гама продукти от горещо валцувана стомана „Промет Стийл“ ЕАД, и много други предприятия от разнородни сектори на икономиката.

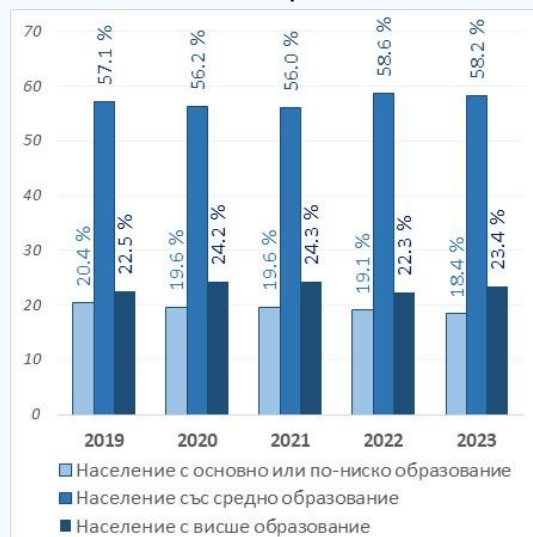
Бургас е един от малкото български региони с пълна „четворна“ свързаност – море, въздух, шосе и железница. Магистрала „Тракия“ осигурява връзка със София и областните центрове Пловдив, Стара Загора, Сливен, Ямбол, Пазарджик, като поема голяма част от товарния трафик към пристанището в гр. Бургас. Пристанищният

комплекс е модернизиран с европейско финансиране и стартира жп-пристанищен терминал за по-бързо претоварване (строеж 2024-2027 г.). Пристанища съществуват и в Созопол, Несебър и Царево. Паралелно продължава рехабилитацията на железопътната линия Пловдив–Бургас, което ще позволява скорост от 160 km/ч и по-пълна интеграция в паневропейски транспортен коридор VIII. Концесионерът на Летище Бургас, Fraport Twin Star Airport Management, реализира цялостно реновиране на пистата през зимата 2025/26, за да посрещне растящия летен поток. Летището е второ по пътничкопоток в страната и има карго терминал. На територията на областта се намира и Свободна зона - Бургас.

ОБРАЗОВАНИЕ И КУЛТУРА

Образователната система в област Бургас включва начални, средни училища и висши учебни заведения. Бургаският държавен университет „Проф. д-р Асен Златаров“ има ключова роля за подготовката на квалифицирани кадри и научноизследователска дейност, а освен него има Бургаски свободен университет, както и филиал Бургас на Софийски университет "Св. Климент Охридски".

Между 2019 и 2023 г. образователната структура на населението на област Бургас (25-64 г.) показва умерено, но отчетливо подобрене. Делът на хората с висше образование се покачва с 0.9 пр.п. – от 22.5% на 23.4%. Най-многобройно остава населението със средно образование - около 56-58% през целия период. Това говори за устойчива традиция в средните училища и добре осигурена професионална гимназиална мрежа, но също така за „таван“, който ограничава прехода към висша степен.



Най-значим напредък се вижда при групата с основно и по-ниско образование – спад с 2 пр.п. до 18.4%. Тенденцията е последователна и без прекъсвания, което подсказва ефект от целеви мерки за задържане в училище и повишена грамотност сред по-младите кохорти. Все още обаче почти всеки пети възрастен е с ниска квалификация.

В обобщение, областта бележи бавен преход към по-високи образователни степени, но остава под средните национални нива на висше образование (със средно 23.3% срещу 29.5% в България през периода). Поддържането на висок дял население със средно образование и продължаващото свиване на нискоквалифицираната група е

положителна тенденция, но говори за нужда от по-силни връзки между местните университети, бизнеса и мотивацията на младите да останат в региона.

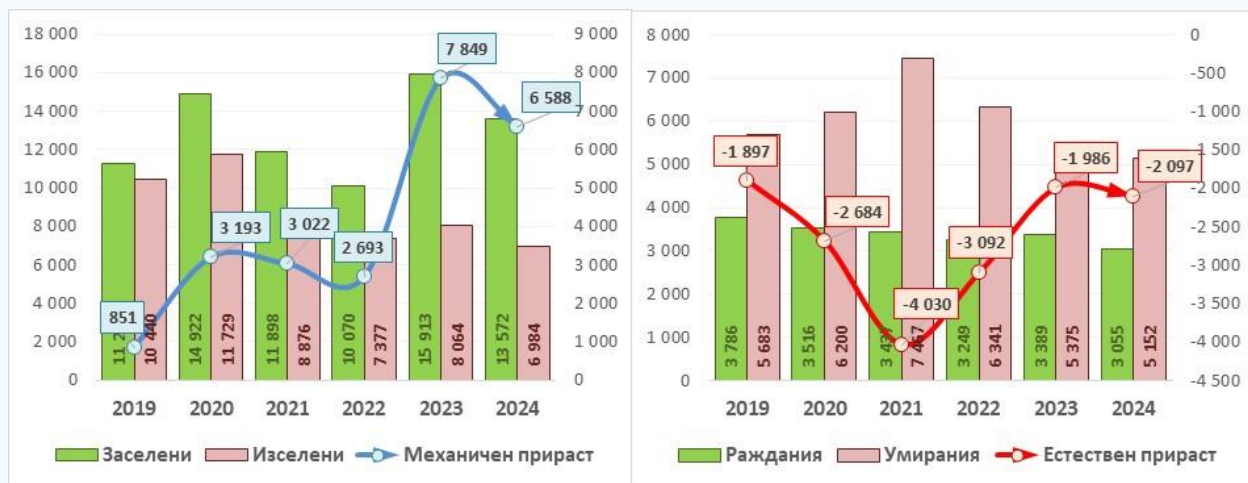
Културният сектор е представен чрез Бургаската опера и Куклен театър Бургас, богат афиш от културни събития, фестивали, концерти и изложби. Всяка година в гр. Бургас се провеждат международни фолклорни и музикални фестивали. На територията на областта има множество музеи и галерии. Уникални традиции и ритуални танци, вкл. нестинарството, са запазени и до днес в селата на Странджа планина. Уникални археологически открития свидетелстват за хилядолетната история на региона - древни селищни могили от епохата на неолита, тракийски светилища и гробници, останки от римски градове, византийски и средновековни крепости, архитектурни резервати, етнографски комплекси, църкви и манастири.

СОЦИАЛНА СРЕДА И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Област Бургас не прави изключение от социалните и икономически предизвикателства в страната, но мащабът им е по-умерен, а в някои аспекти тенденцията дори се обръща. Сред основните проблеми са намаляващото и застаряващо население, миграцията на млади хора към по-големите градове и чужбина, както и необходимостта от модернизация на икономиката и подобряване на инфраструктурата. Напр. надлъжната връзка по Черноморието (проектът за автомагистрала „Черно море“ Варна-Бургас), все още търси финансиране и няма начален срок за строителство, а вътрешните второкласни пътища са с висока аварийност.

През периода от 2019 г. до 2024 г. механичният прираст в област Бургас е положителен с 24.2 хил. души, но естественият прираст е отрицателен с 15.8 хил. души. Забелязва се повишена смъртност в периода на пандемията с COVID-19 и засилени миграционни процеси през пиковата 2020 г., в резултат на наложените ограничителни мерки. Любопитно е да се отбележи, че подобни наблюдения има и в края на наблюдавания период - през 2023 и 2024 г. когато разликата между заселените и изселилите се лица е положителна с 14.4 хил. души.

Заселените лица са основно от чужбина (55% или 7.5 хил. души през 2024 г.), последвано от вътрешно заселване в рамките на областта (24% или 3.3 хил. души). Изселените лица променят своето обичайно местоживееене (настоящ адрес) основно в рамките на областта (47% или 3.3 хил. души), последвано от миграция към чужбина (16% или 1.2 хил. души) и столицата (13% или 875 души).



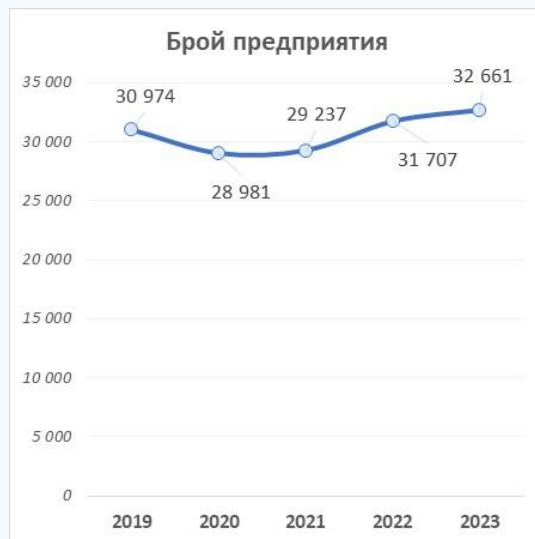
При заселилите се броят на лицата над 40 г. е с лек превес спрямо по-младите от тази възраст. Докато при изселилите се лица се наблюдава по-висок дял на младото население. Трябва отново да се отбележи, че част от тези механични движения са вътрешни за областта, т.е. между населени места в нея. Тези процеси се отразяват пряко на работната сила в региона и предполага адаптация на образователните и социалните политики, за да отговорят на нуждите на пазара на труда и да подкрепят устойчивото развитие на област Бургас.

МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПРОФИЛ НА НЕФИНАНСОВИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В ОБЛАСТТА

Анализът на основните макроикономически показатели показва, че област Бургас демонстрира значителна способност за възстановяване и адаптация след икономическите предизвикателства, породени от пандемията.

През 2019 година в областта са регистрирани близо 31 хил. нефинансови предприятия. Това показва добро предпандемично ниво на бизнес активност в региона (около 7.4% от всички нефинансови предприятия в страната).

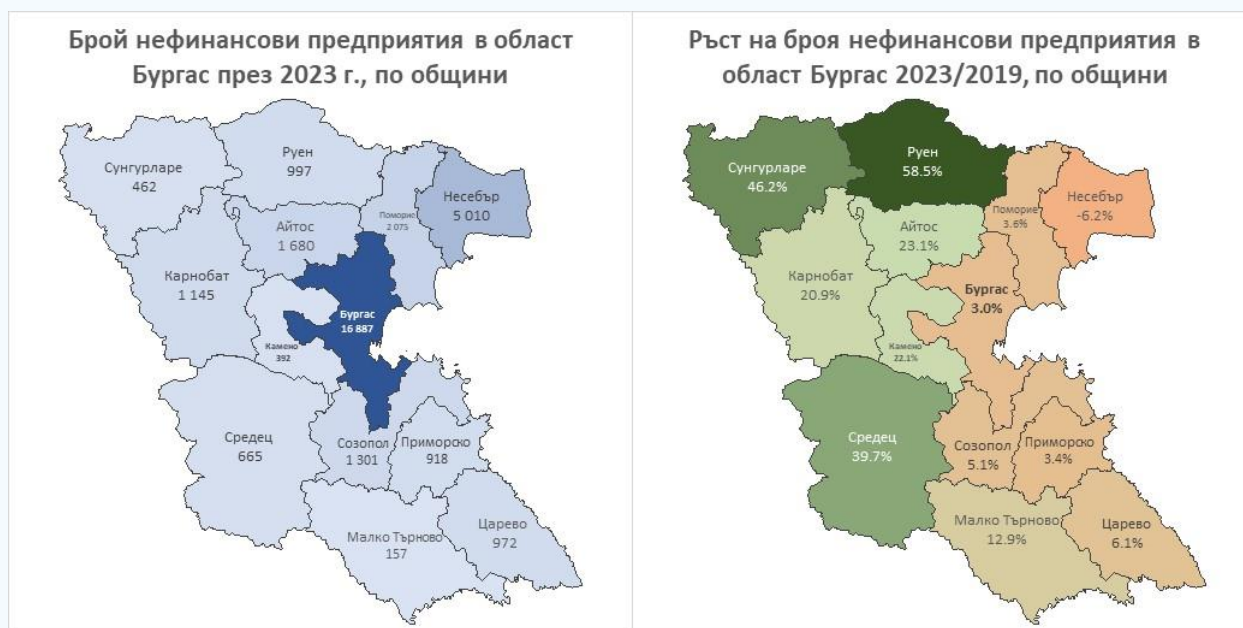
В следващите две години се наблюдава значителен спад, като тази тенденция съвпада с началото и последиците от пандемията COVID-19, които сериозно засегнаха бизнес климата не само в България, но и по целия свят и доведоха до редица структурни изменения.



Това намаление може да се обясни със същественото значение на туризма за региона, сектор който пострада в много голяма степен от наложените ограничителни мерки. Намаленото потребление и несигурността доведоха до затваряне на редица субекти и отслабване на икономическата активност на много други. Въпреки това, през 2022 година се наблюдава ръст в броя на предприятията до 31.7 хиляди, което изпреварва нивото отпреди пандемията. През 2023 година броят на предприятията продължава да се увеличава, достигайки 32.6 хил., показвайки устойчивост и запазване на положителната тенденция от предходната година.

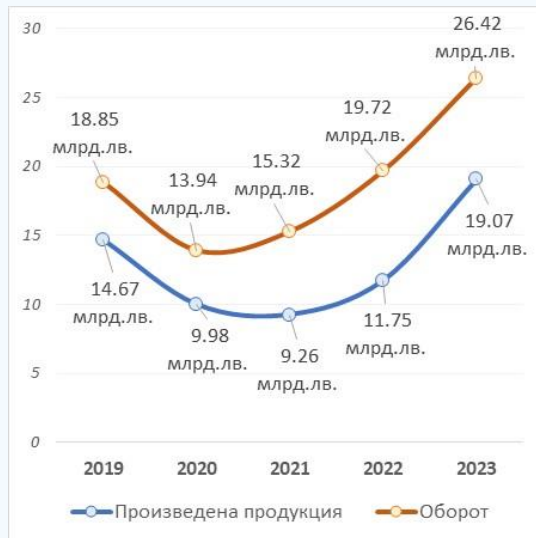
В общ план, броят активни предприятия остава висок през целия период. Това подсказва не само „оцеляване на най-подготвените“, но и привличане на нови играчи във фазата на възстановяване. Демографската структура на предприятията се запазва сравнително непроменен през целия период, като средно 95% от тях са микро предприятия с до 9 души заети. Техният дял дори нараства леко през периода, което говори че новорегистрираните предприятия са по-скоро микро.

Заетите лица в активните предприятия от нефинансовия сектор на икономиката са 117.6 хил. души през 2023 г., срещу 121.3 хил. в началото на разглеждания период.



Разбивката на броя нефинансови предприятия по общини показва, че през 2023 г. логично най-много от тях (51.7%) са концентрирани в областният център и съответно в община Бургас. Следва община Несебър с 15.3% и община Поморие с 6.4%. С най-голямо увеличение в броя на активните нефинансови предприятия

спрямо 2019 г. се отличава община Руен с 58.5% ръст (+368 предприятия), следвано от община Сунгурларе с 46.2% (+146 предприятия) и община Средец с 39.7% (+189 предприятия). В община Бургас са регистрираните предприятия са с 490 повече или с 3%. Намалението е най-голямо в община Несебър – с 6.2% или с 329 нефинансови предприятия по-малко.



Данните за продукцията и оборота на нефинансовите предприятия целия период 2019-2023 г. потвърждават тенденцията на неизбежен спад в периода на COVID-19, но и на бързо възстановяване в следващите години.

Оборотът бележи значително свиване през пандемичната 2020 г. спрямо предходната 2019 г., което доказва, че дори бизнесът в региона, който е продължил работа е усетил в значителна степен наложителните ограничения и намаляло търсене на конкретни продукти и услуги.

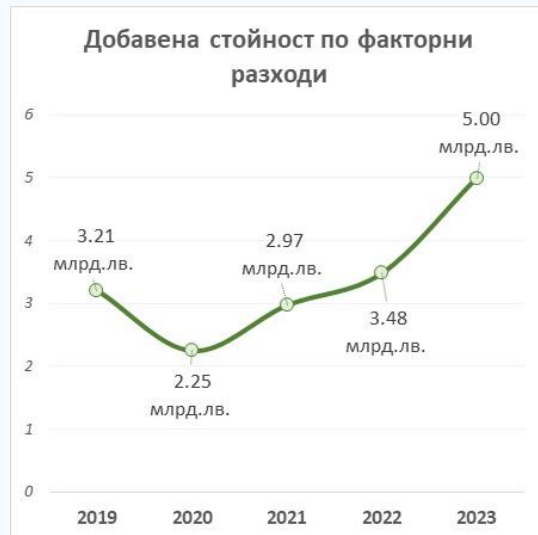
През 2022 г. обаче се наблюдава сериозен процес на възвръщане на оборота (увеличение с 28% на годишна база), и дори надминаване, на резултатите от 2019 г. През 2023 г. този тренд се засилва още повече с повишение от 34% спрямо предходната 2022 г.

Произведената продукция следва сходна посока. След лек спад през 2020 г., който продължава дори през 2021 г., тя започва постепенно да се възстановява и през 2023 г. отново достига над 19 млрд. лв., което вече надминава резултатите от предпандемичната 2019 г.

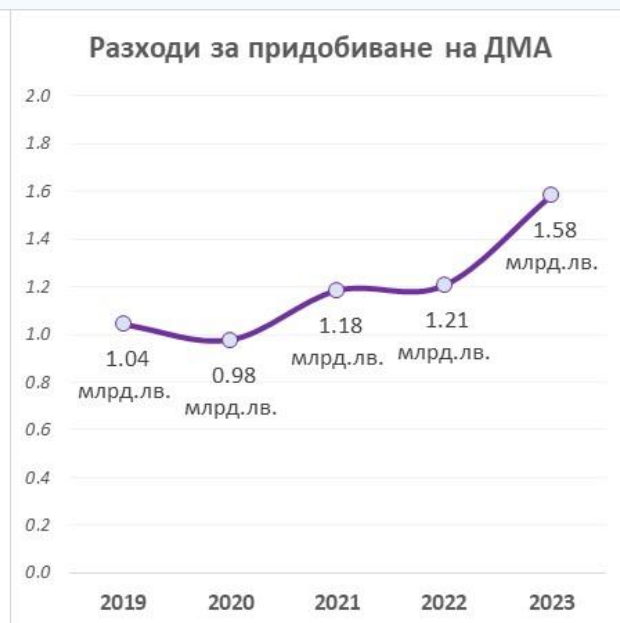
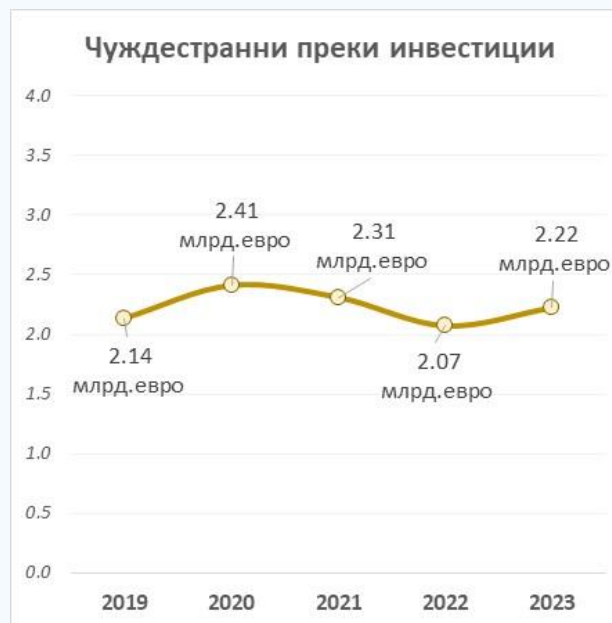
Тези тенденции показват, че въпреки трудностите област Бургас е успяла в значителна степен бързо да се възстанови от трусовете, като през последните години отчита увеличена производителност и активност на местните предприятия, както и повишено търсене на техните продукти и услуги.

Показателят „Добавена стойност по факторни разходи“ на нефинансовите предприятия в областта демонстрира устойчива тенденция на растеж през последните години, въпреки някои колебания в условията на пандемия, когато се наблюдава временен спад.

През 2023 г. има значително увеличение на добавената стойност на предприятията от реалния сектор на икономиката, като тя достига до 5 млрд. лв., най-високата стойност през разглеждания период.



Този ръст отразява повишена ефективност и производствен капацитет, което пък подчертава възможностите за устойчиво развитие и създаване на по-висока икономическа стойност чрез по-ефективно използване на труда и капитала в област Бургас.



През 2019-2023 г. се наблюдава разминаване между динамиката на чуждестранните преки инвестиции в нефинансовите предприятия (ЧПИ) и разходите за придобиване на дълготрайни материални активи (РДМА) на всички предприятия в областта, което разкрива източниците на капитал в областта.

ЧПИ в нефинансовите предприятия на икономиката на област Бургас (наличния чужд капитал в реалния сектор) расте силно през 2020 г. на годишна база (с 13%),

главно чрез нови вътрешногрупови заеми и реинвестирана печалба, но през 2021-2022 г. се свива с общо 14%. Ограниченото възстановяване през 2023 г. със 7% връща стойността до 2.22 млрд. евро, но все още е под пиковата стойност от 2020 г., което подсказва предпазливост на стратегическите чуждестранни инвеститори.

Капиталовите вложения в ДМА на всички предприятия от икономиката на област Бургас, от своя страна, спадат с 6% през 2020 г., но след това отчитат отчетливи прирасти на годишна база, особено през 2021 г. с 21% и през 2023 г. с 31%, достигайки 1.58 млрд. лв. Общият прираст за периода е 52%. Покачването изпреварва инфлацията и говори за активна модернизация, финансирана чрез собствени средства, банкови кредити и европейски програми.

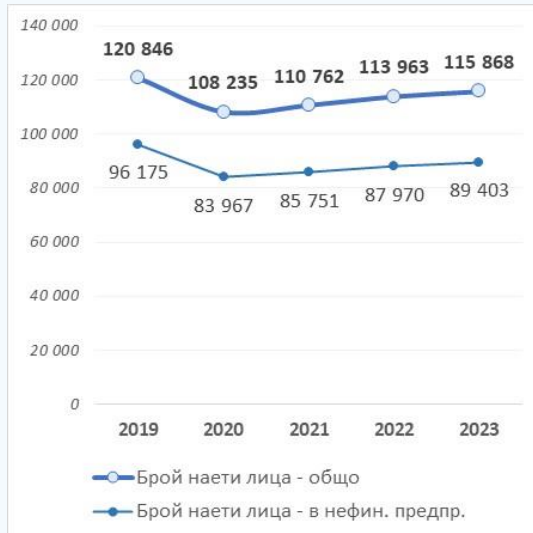
Съвкупно, тези тенденции показват, че област Бургас разчита все повече на собствени и европейски средства, за да обновява активите си, докато чуждестранните инвеститори изчакват и преценяват риска през периода. Предизвикателството е новите местни проекти да бъдат достатъчно привлекателни и технологично напреднали, така че да върнат вниманието и свежия капитал на стратегически външни партньори. Взаимовръзката между растящ брой фирми, приръст на оборота и по-висока добавена стойност показва излизане от кризисния период и етап на подем. Разходите за ДМА са индикатор за стремежа постигнатите резултати да гарантират повишена продуктивност в бъдещи периоди. От друга страна, колебанията в размера на чуждестранните капитали напомнят, че регионът трябва да пази конкурентните си предимства и да надгражда с по-добра свързаност и квалифицирана работна сила. Макро анализът на данните подсказва икономика в движение: устойчива, адаптивна, но и зависима от това дали вътрешните капиталови разходи ще се превърнат устойчиво в по-висока ефективност и дали чуждестранните партньори ще видят нов повод да разширяват вложенията си.

МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПРОФИЛ НА РАБОТНАТА СИЛА В ОБЛАСТТА

Обобщеният анализ на основните макроикономически показатели за пазара на труда очертават ясна логическа връзка между заетост, производителност, възнаграждения и безработица. Взаимодействието им показва динамиката на регионалния пазар на труда и способността му да се справя с външни предизвикателства и да поддържа устойчиво развитие.

Средносписъчната заетост в област Бургас също демонстрира ясно изразените последици от ограничителните мерки и пандемичния шок, както и последвалото поетапно възстановяване на икономическата активност.

Намалението с над 12.6 хил. лица наети на трудови правоотношения в първата пандемична година кореспондира с временното затваряне в ключови за областта сектори като хотелиерството, ресторантьорството, пътническите превози и части от преработващата промишленост.



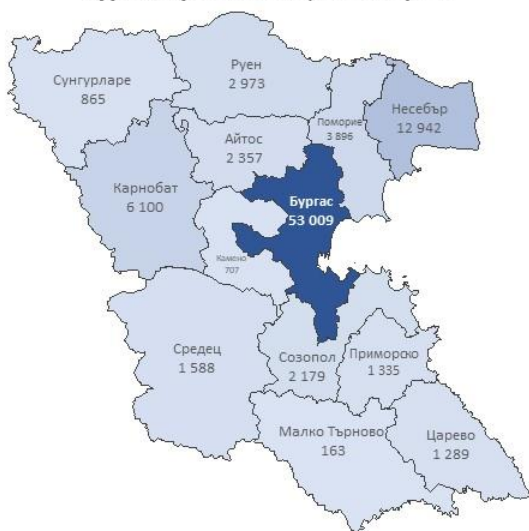
От 2021 г. се наблюдава последователно нарастване на броя на наетите, подкрепено от възстановяването на международния туризъм, разширяването на логистичните услуги около пристанището и летището, както и вероятно от динамиката на публични и частни проекти. Въпреки това, към 2023 г. наетите лица в областта все още не могат да достигнат предпандемичните нива. Повишеното търсене на работна сила е частично удовлетворено чрез целенасочен внос на служители от чужбина и чрез внедряване на автоматизирани решения в големите индустриални предприятия.

Средно около 78% от наетите лица са в предприятия от нефинансовия сектор на икономиката в област Бургас.

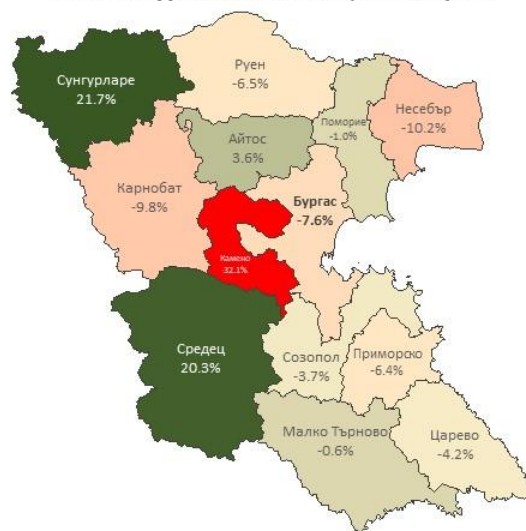
Основните структурни предизвикателства включват неблагоприятна демографска траектория, продължаващо изтичане на висококвалифицирани кадри към столицата и външни пазари, както и сезонната концентрация на работни места.

Устойчивото подобряване на пазара на труда следва да е обект на дългосрочни стратегии и участието на всички заинтересовани страни, от разширяване на професионалното обучение, през дигитализация на производствените процеси до насърчаване на секторите с висока добавена стойност.

Брой наети лица в нефин. предп. в област Бургас през 2023 г., по общини



Ръст на наетите лица в нефин. предп. в област Бургас 2023/2019, по общини



Разбивката по общини показва очаквано, че най-големият дял на наетите лица в нефинансовите предприятия е в община Бургас (59.3% от всички в областта). Следват община Несебър с 14.5%, Карнобат с 6.8% и Поморие с 4.4%.

Динамиката спрямо началото на разглеждания период показва, че ръстът на броя на наетите в нефинансовите предприятия е най-голям в община Сунгурларе (с 21.7% или 154 лица) и община Средец (с 20.3% или 268 лица).

Наетите в община Бургас намаляват със 7.6% или с 4.3 хил. лица. Най-голям е спада в община Камено (с 32.1% или 335 лица) и община Несебър (с 10.2% или 1.5 хил. лица).

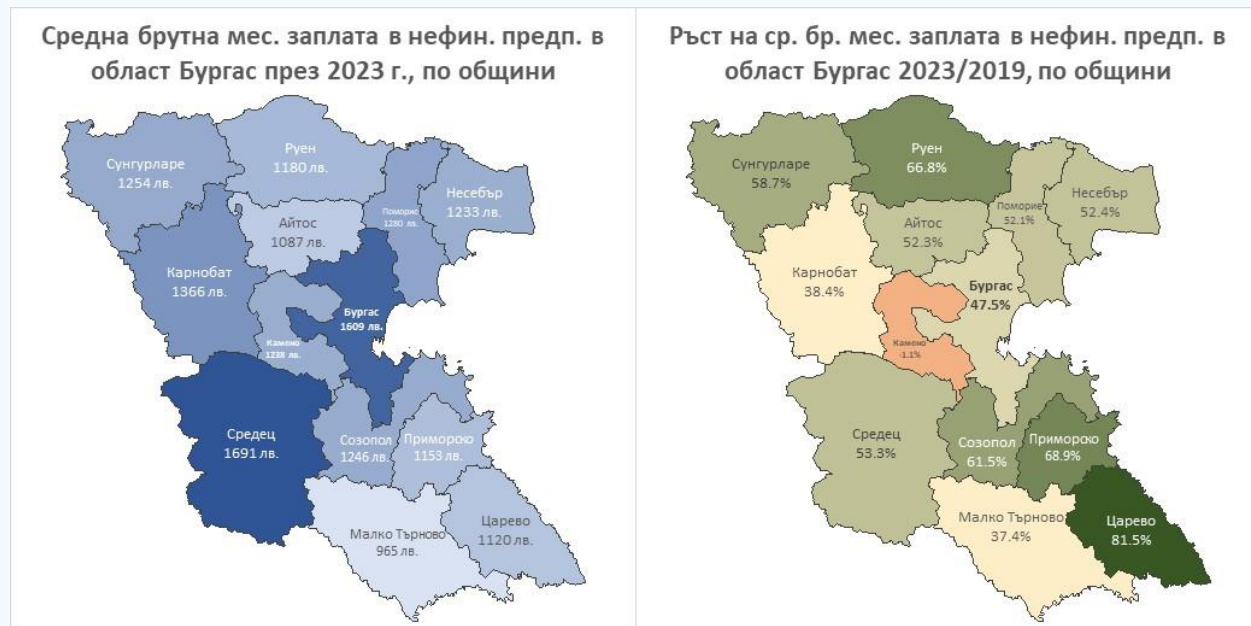
Средната месечна работна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение отбелязва траен темп на нарастване със средно около 11% на година през периода.

Увеличението е равномерно и устойчиво през всяка от годините, като най-високият годишен темп на нарастване е през 2023 г. (15.3%).

За целия период 2019-2023 г. месечното възнаграждение е нараснало с 542 лв. или с 53%, при инфлация от 32% за същия период (декември'23 към декември'19).



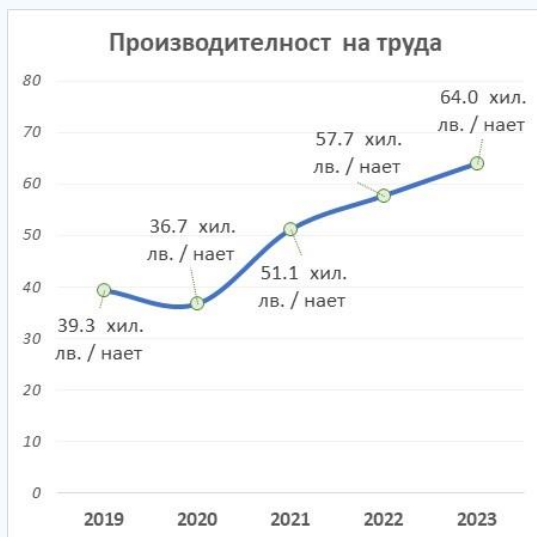
Средната месечна работна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение само в нефинансови предприятия представлява средно около 95% от тази на всички наети лица.



Най-висока е средната месечна работна заплата на наетите лица в нефинансови предприятия в общини Средец (с 15.2% по-висока от средната за областта, но със 17.1% по-ниска от средното за страната), Бургас (с 9.7% по-висока от средната за областта, но с 21.1% по-ниска от средното за страната) и Карнобат (с 6.9% по-ниска от средната за областта и с 33.1% по-ниска от средното за страната). В другия край се намират община Малко Търново със средна работна заплата от едва 965 лв., което представлява 34.2% по-малко от средното за областта и 52.7% по-малко от средното за България.

Най-голям темп на увеличение за петгодишния наблюдаван период има в община Царево – с 81.5% или с 503 лв., следвана от община Приморско с 68.9% или с 470 лв. и община Руен с 66.8% или с 473 лв. В натурално изражение е значително увеличението и в община Средец с 588 лв. или с 53.3% и община Бургас с 518 лв. или с 47.5%.

Въпреки че средната месечна работна заплата през 2023 г. представлява малко под 77% от средната за страната, тази тенденция показва ясно подобряване на доходите в региона и е сигнал за повишаване производителността на труда, както и за засилено търсене на квалифицирани кадри.



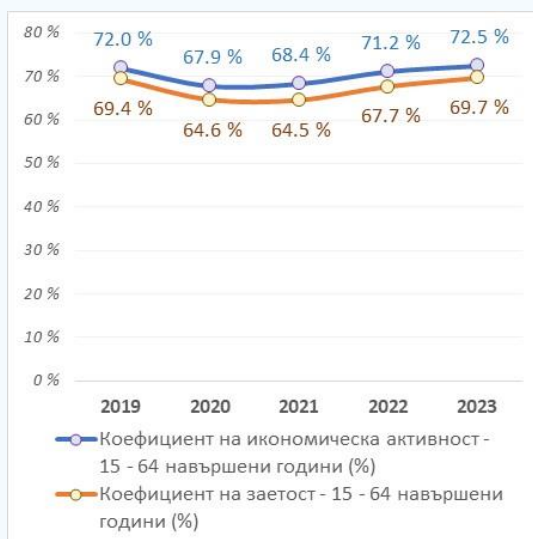
Производителността на труда, измерена чрез брутната добавена стойност (БДС) в областта на едно наето лице, отбелязва чувствителен прираст, като се увеличава с 24.7 хил. лв. на нает през периода. Този ръст следва тенденциите при останалите показатели за спад през 2020 г. и траен темп на нарастване от 2021 г.

Сравнението със средната брутна добавена стойност на нает за страната през 2023 г. (70.5 хил. лв.) показва, че област Бургас все още изостава от други области.

Важно е да се отчете, че това пряко сравнение не отразява различието в икономическите дейности, броят и вида на предприятията и спецификите на работната сила по области, както и редица други фактори, обуславящи това изоставане.

Нарастването на производителността като тенденция само по себе си показва едновременно подобрене в ефективността на местните предприятия, повишаване на технологичното ниво, по-добро използване на човешкия капитал и успешна модернизация на производствените процеси. Но също така значително влияние върху този показател оказва стойността на БДС и ценовите нива. Като цяло, ръстът е положителен сигнал за конкурентоспособността на регионалната икономика, която успява да постигне повече стойност с наличния човешки ресурс, без значителни промени в броя на наетите лица.

Коефициентите на икономическа активност и заетост в област Бургас следват сходна траектория със тези средно за страната, но с няколко характерни особености. Пандемичният период през 2020 г. води до по-рязко намаление в региона, което отразява високата концентрация на сезонни работни места в туризма и дейности изискващи пряк човешки контакт. Икономически активното население включва както заетите (наети и самоосигуряващи се), така и безработните лица.



Спадът на коефициента на икономическа активност през 2020 г. показва, че намалението е при целия работен потенциал на областта. През следващите години възстановяването е последователно, така че през 2023 г. икономическата активност на населението достига 72.5%, практически предпандемичното равнище, и се доближава до средното за страната (73.9%).

Аналогично, показателят за заетост се връща на нивата от 2019 г., като разликата с националната стойност се свива до статистически незначимо отклонение.

Съотношението между двата коефициента е индикация, че незаетият, но икономически активен контингент в областта остава ограничен, което от своя страна говори за относително по-ниска безработица при текущата структура на търсене. Засиленото участие на населението в трудовия пазар се поддържа от възстановения туристически сезон, разширяването на логистичните услуги и продължаващите инфраструктурни проекти. Въпреки това измеримият резерв за допълнителен ръст е ограничен от демографския профил и миграцията на квалифицирани кадри.

Перспективно подобряване на показателите изисква по-активни политики за привличане и задържане на млада работна сила, развитие на целогодишни дейности с висока добавена стойност и интегриране на технологични решения за повишаване на производителността.



През периода 2019-2023 г. коефициентът на безработица в област Бургас варира значително, като първоначално се покачва от 3.6% през 2019 г. до най-високата си стойност от 5.5% през 2021 г., повлиян от икономическите и социални процеси по време на пандемията.

Единствено през 2021 г. и 2022 г. безработицата в областта е по-висока от средното ниво за страната (около 4.6% през разглеждания период).

След този пик показателят започва постепенно да се успокоява и достига 3.9% през 2023 г., което отново е под средния коефициент на безработица на България. Паралелно с това, броят на регистрираните безработни в бюрата по труда бележи различна динамика. След първоначално значително увеличение през 2020 г., броят

им рязко намалява през 2021 г. и отново започва да се увеличава леко през 2022 и 2023 г.

Икономическата ситуация на пазара на труда в област Бургас през периода 2019-2023 г. разкрива взаимосвързано развитие между заетостта, производствената ефективност и основните демографски показатели за участие в икономическата дейност. Нивото на заетост преминава през еднократен спад през 2020 г. към постепенно възстановяване, което се съпровожда от ускорен растеж на средната месечна работна заплата. По-високите възнаграждения са функция на два ключови фактора. От една страна, конкурентната борба за кадри повишава цената на труда. От друга, общата инфлационна среда увеличава номиналната стойност на заплатите, за да запази реалната покупателна способност и да намали текучеството. Тази тенденция е съпътствана и от ръст на производителността на труда.

Производителността на труда, измерена чрез брутната добавена стойност на нает, нараства малко по-бързо от възнагражденията, особено след 2021 г., като трябва да се има предвид, че в различните икономически сектори този тренд невинаги е налице. По-високата производителност позволява заплатите да растат, без да се подкопава ценовата конкурентоспособност, като по този начин се поддържа устойчивост на маржовете и се стимулира реинвестиране на печалбите.

Динамиката на коефициентът на икономическа активност показва, че населението реагира на възможността за заетост, но не добавя нов значим потенциал към трудовия пазар. Коефициентът на заетост се движи паралелно с този на икономическата активност, което свидетелства за относително ефективно съвпадение между търсене и предлагане на труд. Разликата между двата коефициента, индикативна за безработицата, е най-широка през 2021 г., но се стеснява през следващите две години. Този извод отговаря на постепенно понижаващия се коефициент на безработица. С оглед на факта, че съществена част от туризма и част от преработващата промишленост продължават да изпитват хроничен недостиг на работна ръка, поддържането на безработица под четири процента изисква активна регионална мобилност на работната сила и гъвкави форми на заетост.

Взаимната обусловеност между разглежданите показатели подчертава няколко ключови зависимости. Първо, ускореният растеж на производителността позволява поддържането на конкурентни заплати, които, от своя страна, спомагат за задържането на работна сила при намаляващо и застаряващо население. Второ, ограничената наличност на трудов ресурс стимулира автоматизацията и

организационни иновации в икономическите дейности, които го позволяват, което оказват положителен ефект върху производителността. Трето, задържането на ниска безработица в комбинация с висока икономическа активност намалява потенциала за допълнително количествено разширение на заетостта, пренасочвайки акцентите към качествено развитие на човешкия капитал.

ТЪРГОВСКО-ИНДУСТРИАЛНА КАМАРА – БУРГАС

ПРАВНА ФОРМА, СЪЗДАВАНЕ И ОБХВАТ НА ДЕЙНОСТ

Търговско-индустриалната камара – Бургас¹ е сдружение с нестопанска цел, регистрирано като юридическо лице по реда на Закона за юридическите лица с нестопанска цел. Организацията е учредена през 1982 г. под името „Индустриална стопанска асоциация – Бургас“ като доброволен икономически съюз. Още в началото основната ѝ цел е била да подпомага, насочва и насърчава стопанската инициатива на своите членове.

През годините Камарата утвърждава ролята си като представител на работодателите в региона и активен участник и партньор в местното икономическо развитие. Днес тя обединява микро-, малки, средни и големи предприятия от различни сектори, включително индустрия, услуги, логистика, туризъм, финанси и търговия.

Камарата се ръководи от **визията** за „постигане на свободно, справедливо и съпричастно общество, основано на култ към труда, образованието и културата на човешкия ресурс – основен двигател на прогреса“. В основата на нейната **мисия** стои отговорността да бъде стабилен и активен съюз на бизнеса, който работи за устойчив икономически растеж, прозрачност в управлението, стабилна и предвидима нормативна среда и равнопоставеност на стопанските субекти. Сред водещите ѝ приоритети е представителството и защитата на интересите на българските работодатели и предприемачи – както на местно, така и на международно ниво.

ЦЕЛИ И ОСНОВНИ ДЕЙНОСТИ

Търговско-индустриалната камара – Бургас си поставя за цел да подпомага развитието на предприемачеството и бизнеса в региона, като съдейства за цялостния социално-икономически напредък на Бургас и областта. Основна насока в работата ѝ е оказването на всестранна подкрепа за фирмите – чрез

¹ <https://bourgas.bia-bg.com/>

представителство, защита на интересите им и предлагане на качествени услуги, съобразени с техните нужди.

Камарата представлява работодателите на територията на област Бургас и е колективен член на Българската стопанска камара, като по силата на това членство е призната за представителна организация на регионално ниво съгласно Кодекса на труда. Тя обединява интересите на своите членове и работи за създаване на благоприятна бизнес среда, развиване на модерни индустриални отношения и устойчиво икономическо развитие.

Сред основните ѝ приоритети са участието в изработването на политики, насърчаването на пазарната икономика, подкрепата за икономическата активност и предприемаческия дух, както и изграждането на балансирана и конкурентоспособна икономика. Камарата поддържа активен диалог с институции на местно, регионално, национално и международно ниво.

За постигането на своите цели Камарата участва в изготвянето на становища и предложения за промени в нормативната уредба, участва в работата на консултативни съвети към местните и областни власти и активно развива дейности за обучение, преквалификация и повишаване на квалификацията на човешкия ресурс в региона.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ И ПРЕДЛАГАНИ УСЛУГИ

В подкрепа на фирмите в региона Търговско-индустриалната камара – Бургас развива богата и многопосочна дейност, насочена към конкретни нужди на бизнеса. Сред ключовите направления са заверката на външнотърговски документи, включително издаване на сертификати за произход на стоки, както и съдействието при участие в международни панаири, бизнес форуми и двустранни срещи с партньори от страната и чужбина.

Камарата предоставя консултации в различни области – от търговското, данъчното и вещното право, през осигурителните и трудовоправните отношения, до екологичното управление и внедряването на системи за управление на качеството съгласно международни стандарти. Специализирана експертиза се предлага и при разработването на бизнес проекти, оценки на инвестиционни намерения, подготовка на тръжна документация, изготвяне на становища по нормативни актове и съдействие при алтернативни форми на финансиране.

Важна част от дейността е свързана с обучението и квалификацията на кадри. Камарата организира начална и допълнителна професионална квалификация по 35

професии и над 60 специалности в различни области – от администрация, информатика, техника, производство и строителство, до социални услуги и опазване на околната среда. Провеждат се курсове, семинари и други форми на обучение както в страната, така и в чужбина.

Камарата участва активно при разглеждане на търговски спорове чрез Арбитражния съд към Българската стопанска камара, а чрез представителството си защитава интересите на своите членове пред различни институции и в рамките на социалния диалог.

СТРУКТУРА, УПРАВЛЕНИЕ И ПРЕДСТАВИТЕЛНОСТ

Търговско-индустриалната камара – Бургас е организирана като сдружение с нестопанска цел, което се управлява от колективни органи. Основните органи на управление са Общо събрание, Управителен съвет (УС) и Председател на УС. Управителният съвет се състои от най-малко девет членове, а контрол върху дейността на организацията упражнява Контролният съвет, съставен от трима души².

На територията на област Бургас са упълномощени да поемат функциите на **Местен орган на БСК** и да защитават на общинско ниво интересите на работодателите следните фирми и организации: фирма „Даниел – ЛД“ ЕООД за община Айтос, „Карина“ АД за община Карнобат, „Хит – 90“ ООД за община Несебър, „Хит Електрик“ ООД за Поморие, „ДС Травел“ ЕООД за Созопол и „Сдружение на Бизнеса – Община Царево“ за община Царево.

Тази разклонена мрежа позволява на Камарата да поддържа присъствие и да осигурява ефективна подкрепа на работодателите на местно, общинско и областно ниво.

ЧЛЕНОВЕ И ОБХВАТ НА ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

В Търговско-индустриалната камара – Бургас членуват на доброволен принцип предприятия и организации от различни сфери на стопанския и обществения живот. Камарата обединява юридически и физически лица, които извършват стопанска дейност и споделят целите на организацията и съдействат за тяхното изпълнение.

Към момента в Камарата членуват на доброволен принцип частни, смесени фирми и сдружения, кооперации, банки, научни институти и други, сред които се открояват както водещи работодатели, така и представители на публичния сектор. Сред по-

² Устав на ТИК-Бургас

големите компании са „Промет Стиил“ ЕАД – предприятие, базирано в Дебелт и специализирано в производството на широка гама горещовалцувани профили; „Бошнаков“ ЕООД – Бургас, предлагаща продукти и оборудване за строителство, дома и хотелиерството; „Черноморско злато“ АД – Поморие, утвърден производител на висококачествени вина.

Камарата включва и важни институции като Университет „Проф. д-р Асен Златаров“ – най-голямото държавно висше училище в Югоизточна България, както и Държавното предприятие „Пристанищна инфраструктура“, което има териториално и специализирано поделение в Бургас.

Широкият състав на членовете отразява ангажимента на Камарата да бъде представителен и балансиран глас на бизнеса и икономическите субекти в региона.

УЧАСТИЕ В ИНИЦИАТИВИ И КОНСУЛТАТИВНИ СТРУКТУРИ

Търговско-индустриалната камара – Бургас участва активно в работата на редица регионални съвети, комисии и работни групи, свързани с икономическото развитие, заетостта и публичните политики. Представители на Камарата са включени в консултативни органи на областно и общинско ниво, като по този начин допринасят за формулирането на политики и решения, отразяващи реалните нужди на бизнеса.

Камарата има участие в Комисията за икономическо и социално сближаване в Югоизточния район за планиране, включително в работни групи по проблемите на бизнеса и туризма. Представена е в Регионалния съвет по заетостта – Бургас, както и в общинските съвети по заетостта в Айтос и Карнобат. Активно се включва в дейността на Областния съвет по условия на труд, Областния съвет за развитие и Областния обществен съвет по корупция.

Също така Камарата участва в комисии за подбор на кандидати за работа в различни администрации, в Регионалната помирителна комисия за защита на потребителите и правилата на търговия, както и в съвети към институции като Областната дирекция „Земеделие и гори“ и съвети за сътрудничество към ДБТ „Зора“ и ДБТ „Възраждане“.

Чрез участието си в тези структури Камарата отстоява интересите на работодателите и допринася за съгласуване на политики в сфери като пазар на труда, бизнес среда, публични услуги и икономическо развитие.

РАЗДЕЛ III. АНАЛИЗ НА ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА НА ОСИГУРЕНИТЕ ЛИЦА В ОБЛАСТТА

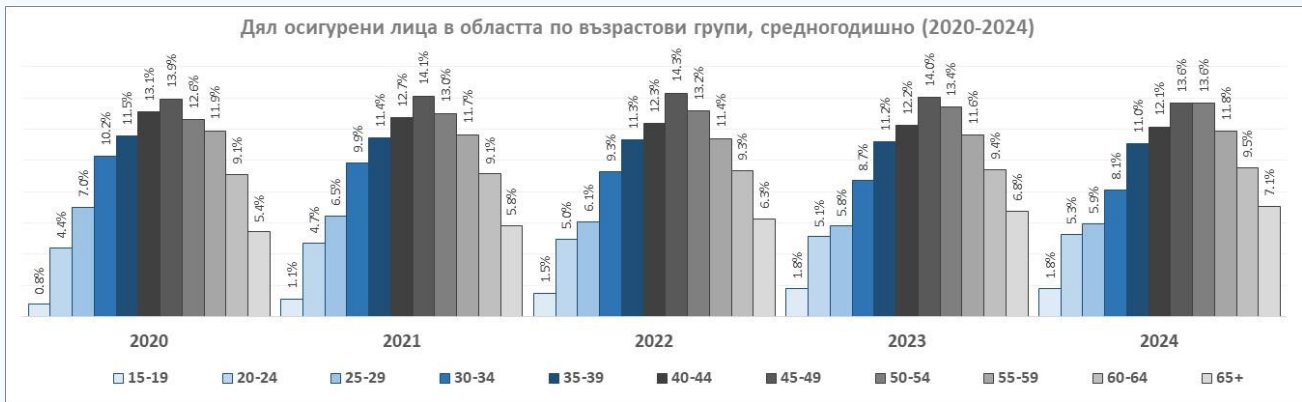
| | |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Раздел I</i> | <i>Въведение</i> |
| <i>Раздел II</i> | <i>Описание на областта и регионалната организация</i> |
| <i>Раздел III</i> | <i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта</i> |
| <i>Раздел IV</i> | <i>От претенции към потенциал: как регионът на Бургас може да стабилизира човешкия си ресурс</i> |
| <i>Раздел V</i> | <i>Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности</i> |
| <i>Раздел VI</i> | <i>Заклучение</i> |
| <i>Раздел VII</i> | <i>Приложения</i> |

ОБЛАСТНО НИВО

Настоящият раздел разглежда възрастовата структура на осигурените лица в област Бургас за периода 2020-2024 г. Данните показват разпределението на заетите по възрастови кохорти и по окрупнени групи – от младежи (15-29 години) през основните трудоспособни възрасти (30-54 години) до по-възрастните работници (55+ години), и проследяват как се изменят във времето. Това позволява да се открият тенденции и зависимости в развитието на работната сила в региона.

През разглеждания период общият брой на осигурените лица в областта нараства от около 115.4 хил. души през 2020 г. до 123.7 хил. души през 2024 г., което представлява увеличение с 8.3 хил. души или със 7.2%.

Прирастът е постоянен тренд през разглеждания период, с нарастване на средната възраст на работната ръка.



Основната част от осигурените лица в област Бургас е съсредоточена във възрастовия диапазон 30-54 години – т.нар. „ядро на заетостта“, което обаче бавно се свива като дял от общата заетост.



Младите заети до 30-годишна възраст увеличават общия си дял, но по-бавно спрямо групата на заетите на 55 и повече години.

МЛАДЕЖКИ ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ (15-29 ГОДИНИ)

Младежката възрастова група обхваща най-младите участници на трудовия пазар, от тийнейджърите до младите възрастни. В обл. Бургас техният дял в общата заетост нараства постоянно от 12.2% през 2020 г. до 13% през 2024 г., а в абсолютен брой увеличението е от 14.1 хил. до 16.1 хил.

Прирастът в тази група се дължи на лицата в единичните кохорти 20-24 г. и на лицата до 19 г., при които увеличението е съответно с 1.5 хил. души и с 1.3 хил. души. Групата между 25 и 29 г. обаче намалява с около 720 лица през периода.

Тенденциите могат да се обяснят с няколко взаимосвързани причини. На първо място е възстановяването на туристическата дейност след пандемията, а както е известно обл. Бургас е водеща в страната в областта на морския летен туризъм. Около половината от прираста на осигурените лица под 30 г. идва от секторите

хотелиерство и ресторантьорство. Влияние оказват и увеличението в броя на обяви за сезонна заетост, както и програмите за младежка заетост. Областта е една от големите и бързоразвиващите се в страната, което привлича млади лица от съседни области търсеци работа, въпреки демографският дефицит вследствие на ниската раждаемост през последните десетилетия и продължаващата емиграция. Много млади българи напускат по-малките населени места, за да учат и работят в големите градове, което в случая е в полза на обл. Бургас.

ЯДРО НА ЗАЕТОСТТА (30-54 ГОДИНИ)

Възрастовата група между 30 и 54 години обхваща основната работна сила на най-активните и опитни професионалисти, които обикновено формират гръбнака на всеки сектор. През периода 2020-2024 г. те продължават да имат доминиращ дял, макар и с постепенно намаление. През 2020 г. лицата на възраст 30-54 г. представляват около 61.4% от всички заети, докато към 2024 г. делът им намалява до 58.6% (понижение с 2.8 пр.п.). В абсолютна стойност броят им обаче нараства с 1.6 хил. лица или 2.3% спрямо 2020 г. (от 70.9 хил. до 72.5 хил. лица). Но както и намаляващия дял показва, този ръст е по-бавен от увеличението при по-младите и по-възрастните агрегирани групи.

Динамиката на единичните 5-годишни възрастови кохорти на групата за периода 2020-2024 г. варира:

- 30-34 години: намаление с 1.8 хил. лица или с 14.9%;
- 35-39 години: прираст с 331 лица или с 2.5%;
- 40-44 години: намаление със 122 лица или с 0.8%;
- 45-49 години: прираст с 804 лица или с 5%;
- 50-54 години: прираст с 2.3 хил. лица или с 16.1%;

Независимо от различната динамика, хората на възраст между 30 и 54 години остават основната продуктивна сила в областта. Те носят натрупан професионален опит, заемат голяма част от ръководните и експертните позиции и обучават по-младите си колеги. Намалението на техния дял, подсказва, че увеличението на осигурените лица в обл. Бургас в последните години се подхранва по-силно от разширяване на другите групи.

Важно е да се запази балансът между опит и приемственост. Тази средна група възрастови кохорти трябва да бъде подкрепяна от приток по-млади кадри, които да

попълнят редиците в средно- и дългосрочен план, както и от ефективното задържане на ценните специалисти в тези възрасти. Това може да включва мерки за повишаване на квалификацията, конкурентно заплащане и възможности за кариерно развитие, за да не се допуска отлив на средната генерация към други сектори или региони.

ПО-ВЪЗРАСТНИ ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ (55+ ГОДИНИ)

Работниците на възраст на 55 и повече години обхващат групата на навлизащите в пенсионна възраст в хоризонт до десет години и пенсионерите, които продължават да работят. Делът им нараства от около 26.4% през 2020 г. до 28.4% през 2024 г. Това е доста сериозно съотношение и означава, че тенденцията е от всеки четвърти към всеки трети осигурен в областта да попада в тази група. В абсолютно изражение броят на лицата на възраст 55 и повече години се увеличава от 30.5 хил. до 35.2 хил. души (15.4% ръст).

Наличието на по-възрастни кадри в сектора има две измерения. От една страна, то е ценно, тъй като тези служители носят дългогодишен опит, експертиза и познаване на спецификата на работата. Те могат да играят ролята на наставници за по-младите и да допринасят за запазване на знания и ноу-хау. От друга страна, предстоящото пенсиониране на тази немалка група в близките години поставя въпроси пред областта. Необходим е план за приемственост (кой ще замести напускащите) и управление на знанията (как натрупаният опит да се предаде нататък). Също така, присъствието на по-възрастни работници изисква работодателите да осигурят подходящи условия на труд, като гъвкаво работно време, възможности за преквалификация към по-леки дейности или частична заетост, така че тези хора да могат да продължат да бъдат продуктивни и мотивирани.

Важно е да се отбележи, че тенденцията за застаряване не е изолирана в областта. Тя отразява общите демографски процеси в страната. България е сред държавите с най-голям дял на възрастното население. Този контекст обяснява до голяма степен защо все по-голям дял от работната сила попада в по-високите възрасти, по-младите поколения са по-малобройни, а работният живот след 55 и особено след достигане на пенсионна възраст продължава активно за все повече хора.

ТЕНДЕНЦИИ

Динамиката между 2020 г. и 2024 г. позволява да се обобщят структурните изменения:

- Делът на лицата под 30 години нараства от 12.18% до 12.99% (+0.81 пр.п.).
- Делът на лицата 30-54 години намалява от 61.40% до 58.57% (-2.83 пр.п.).
- Делът на лицата 55+ години нараства от 26.42% до 28.44% (+2.02 пр.п.).

Най-големият единичен възрастов сегмент се запазва 45-49 г. през почти целия наблюдаван период, но в резултат на нарастващата средна възраст на осигурените в областта, през 2024 г. той вече е изравнен от по-високата кохорта 50-54 г. като дял.

Ключовите тенденции във възрастовата структура на заетостта в сектора могат да се обобщят като „умерено застаряване“ на работната ръка. Броят на ангажираните в сектора по-възрастни служители нараства най-силно, докато средните и младите възрастови групи също растат, но малко по-бавно. Това е предпоставка за задълбочаване на дисбаланса и потенциална криза на пазара на труда в бъдеще.

Участието на лица на 55 и повече години в работната сила става все по-значимо за местната икономика и социална сфера в опит да се заместят млади специалисти и служители, когато такива не могат да се привлекат. Комбинация от млади служители, утвърдени професионалисти и опитни кадри е винаги полезна за пазара на труда, стига възрастовата структура да не се изкривява прекомерно.

Общият коефициент на заместване (осигурени лица под 30 годишна възраст към лица на 55 и повече години), потвърждава тенденциите. Той намалява умерено от 46.1 до 45.7 през периода. Това означава, че за всеки 100 лица, които се очертава до 10 г. да излязат от пазара на труда, все по-малко млади се включват в него (от малко над 46 до под 46 лица). Това влошаване на съотношението засега е минимално, но все пак показва негативен тренд, който трябва да се проследява.

Изложените тенденции не се случват във вакуум, а са резултат от съвкупното влияние на различни фактори, които засягат сектора във всички области на страната. Някои от тях, неизчерпателно включват:

- Общото застаряване на населението и намаляването на раждаемостта в предходните десетилетия означават по-малко млади хора, навлизащи на пазара на труда, и все повече хора в по-високи възрасти. България е изправена пред застаряващо население (средна възраст около 45 г., над 23%

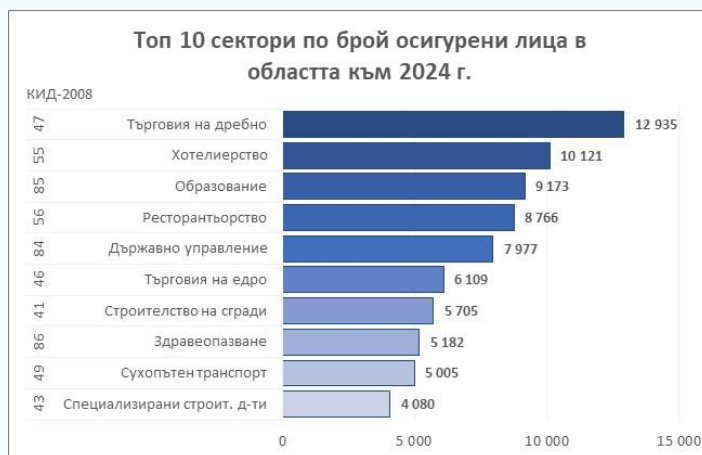
от населението е на възраст 65+), което неминуемо се отразява и на структурата на работната сила в отделните области. Това обяснява трудността да се увеличи дялът на средната възрастова група и паралелния растеж на сегмента на 55+ години, структурата на населението се измества към по-възрастни възрасти.

- Емиграцията на млади хора в чужбина е друг значим фактор за България, тъй като множество младежи търсят образование и кариера зад граница, което намалява потенциалния брой на младата работна сила у нас. Обратно, някои пенсионери или хора в предпенсионна възраст, които са работили в чужбина, може да се завръщат и да продължат да работят тук, увеличавайки дела на по-възрастните заети. Вътрешната миграция (от малки населени места към по-големи градове) също влияе в значителна степен, като обл. Бургас е една от малкото в страната с потенциал да привлича и задържа лица от други по-слабо развити области.
- Поетапното повишаване на пенсионната възраст стимулира по-дълъг трудов живот. Ако преди години много хора се пенсионираха около 60-62 г., то сега прагът е към 64-65 г. Това директно увеличава броя на заетите във възрастовата група 60-64, а и 65+, тъй като някои отлагат пенсионирането си.
- Динамиката на навлизане на млади хора на пазара на труда е тясно свързана с образователните траектории. Принципното увеличение на броя младежи, избрали да учат висше образование, може да забави влизането им в трудова дейност (което намалява броя на заетите в групата 20-24 г.). Дори да започнат работа паралелно с висшето си образование, много от тях избират да ги осъществяват в големи областни центрове или чужбина. От друга страна, наличието на професионални гимназии, дуално обучение и програми за ранно кариерно развитие може да улесни включването на 18-20-годишните на работния пазар. Наличието на висши училища и възможността за сезонна и временна заетост по време на обучението е допълнителен притегателен фактор за областта.
- Дисбалансът между нуждите на бизнеса от кадри и излизашите от образователната система е проблем, на който се обръща внимание от дълги години. Почти няма сектор, в който работодателите да не страдат от липсата на служители с поне средна квалификация и компетенции за изпълнение на служебните си задължения.

В следващите раздели са представени водещите пет икономически сектора (на ниво втори знак „раздел“ по КИД-2008) в областта към 2024 г. по брой осигурени лица, и съответно най-голямо значение за пазара на труда в региона. Не е правена качествена селекция на секторите с избирателен фокус, което би елиминирало значителна част от осигурените лица в областта. Анализираните водещи сектори включват публичния сектор и сферата на социалните услуги, за да представят най-реалистично картината на пазара на труда в областта.

Данните за тези икономически дейности включват средногодишния брой на всички осигурени лица по трудови, извънтрудови правоотношения (основно на граждански договори) и по договор за управление и контрол, но не включва заетите по закона за държавния служител (ЗДСл).

Туризмът и съпътстващи сектори като строителство и транспорт имат водеща роля в обл. Бургас. Сред водещите 10 сектора, ангажиращи около 60.7% от средногодишния брой осигурени лица в областта към 2024 г., липсват икономически дейности от преработващата промишленост. Делът на цялата преработваща промишленост е около 13.6% от всички осигурени лица в областта.

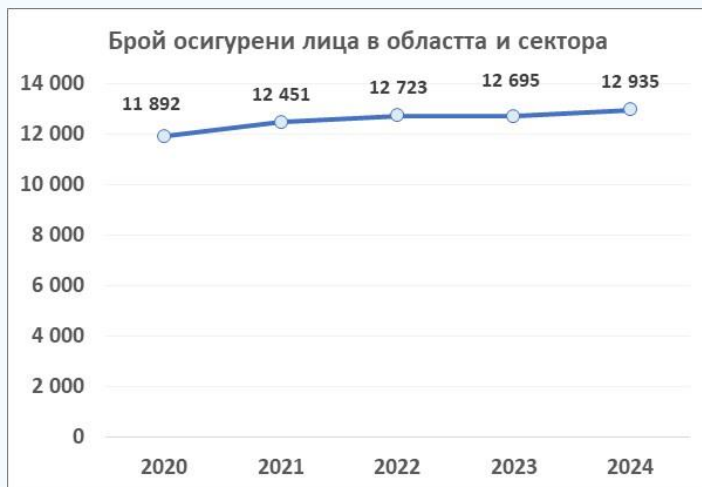


СЕКТОР „ТЪРГОВИЯ НА ДРЕБНО“

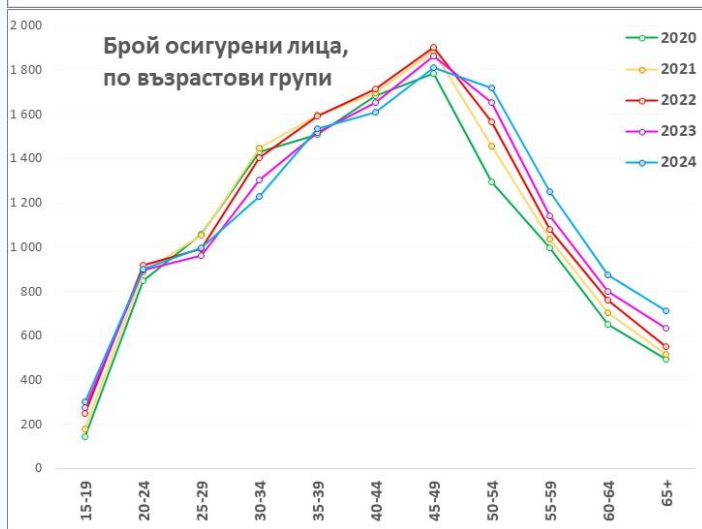
Най-голям брой осигурени лица в област Бургас са ангажирани в икономическа дейност „Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети“ (код 47 по КИД-2008).

Този раздел включва препродажба (продажба без преработване) на нови и употребявани стоки за широк кръг потребители за лично или домакинско потребление и употреба. Осъществява се от специализирани или универсални магазини, открити щандове и сергии, чрез дружества, изпълняващи поръчки по пощата, амбулантни търговци, потребителски кооперации, дружества, организиращи търгове и други.

Средногодишният брой на осигурените лица в този сектор расте постоянно през разглеждания период. През 2024 г. лицата са с малко над 1 хил. или с 8.8% повече спрямо 2020 г. Този сектор традиционно е водещ в цялата страна, а в обл. Бургас е първи по средногодишен брой на осигурените лица през целия период.



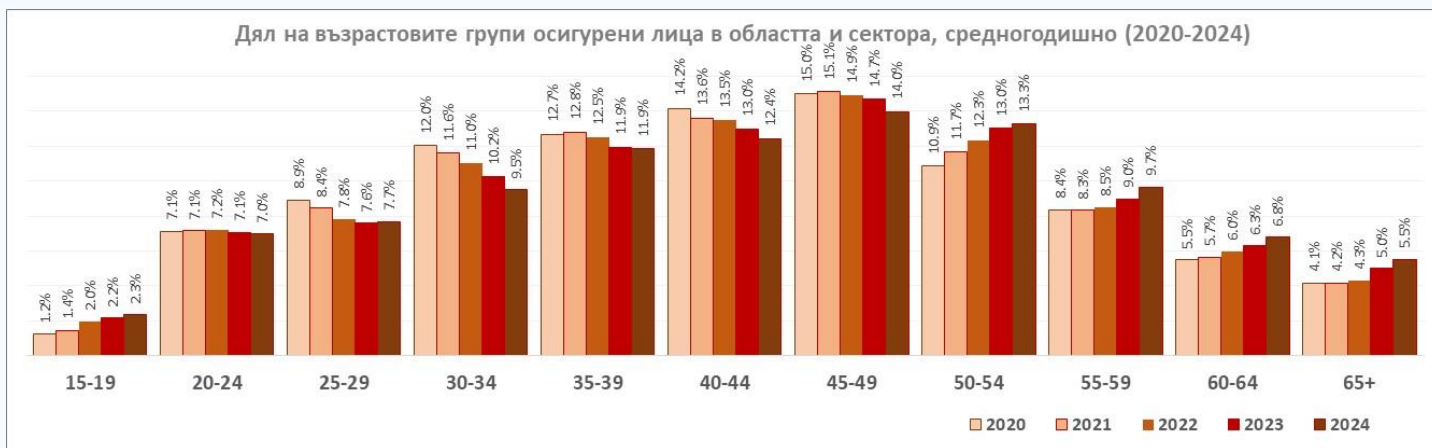
Възрастовата структура при него е сравнително балансирана, но все пак се наблюдават притеснителни динамики при различните възрастови групи в посока застаряването на работната сила.



Общият дял на младите служители (15-29 г.) от всички заети се свива от 17.3% през 2020 г. до 17.0% през 2024 г. Средногодишният им брой нараства от 2.1 хил. до 2.2

хил. лица, което е ръст със 145 души или със 7.1%, но той е по-бавен от този в другите агрегирани групи, откъдето идва и спада в дела им. По-големият брой на агрегираната група се дължи основно на единичната кохорта под 19 г. и по-слабо на 20-24 г., докато при средногодишния брой на лицата на възраст 25-29 г. има малко намаление спрямо началото на наблюдавания период.

Основната работна сила (30-54 г.) отчита известно свиване на своя дял в сектора с търговия на дребно на обл. Бургас – 64.7% през 2020 г. срещу 61.1% през 2024 г. Средногодишният брой в тази агрегирана възрастова група нараства като брой от 7.7 хил. до 7.9 хил. души. Динамиката вътре в самата група показва, че има значим спад в броя на най-младата единична кохорта 30-34 години, докато на най-високата 50-54 г. нараства силно.



Делът в общата заетост на следващата голяма агрегирана група, на осигурените лица на 55 и повече години, нараства от 18.0% през 2020 г. до 21.9% през 2024 г. Тоест, вече над всеки пети зает с търговия на дребно в обл. Бургас е на минимум 55 г. възраст. Тази възрастова група расте най-бързо и като брой – с близо 700 лица или с 32.6% (от 2.1 хил. до 2.8 хил. лица).

Коефициентът на заместване потвърждава тенденцията като от 95.89 в началото на наблюдавания период той спада до 77.41 през 2024 г. Това означава, че през 2020 г. за всеки 100 служители на 55 и повече години, в сектора са били осигурявани близо 96 лица под 30 г. (почти равен брой възрастни и млади служители). В края на периода на 100 възрастни се падат малко над 77 млади лица (около 1.3 пъти повече възрастни). Ако тази тенденция се запази дисбалансът ще се засилва все повече.

Секторът в обл. Бургас показва признаци на застаряване. Дори дейност като търговията на дребно, която традиционно има потенциал да привлича по-млади заети лица, особено в началото на своя трудов път, изпитва недостиг на кадри и повишаване на средната възраст. И то в една от водещите по население области на страната, която има потенциал да привлича кадри и да създава възможности за работа.

СЕКТОР „ХОТЕЛИЕРСТВО“

Втората икономическа дейност по брой на осигурените лица в област Бургас е „Хотелиерство“ (код 55 по КИД-2008).

Този раздел включва предоставяне на средства за подслон и места за краткосрочно настаняване. Включва още предоставяне на места за дългосрочно настаняване на студенти, работници и други. Някои обекти предоставят само настаняване, докато други предлагат и храна и/или развлечения. Важен момент е, че разделът не

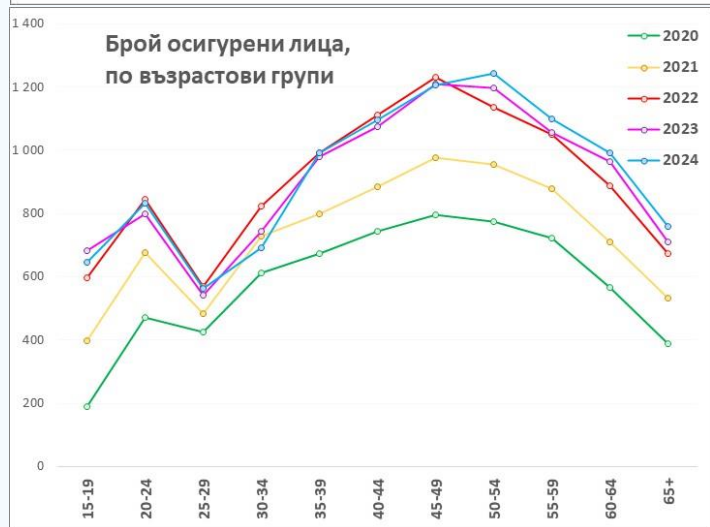
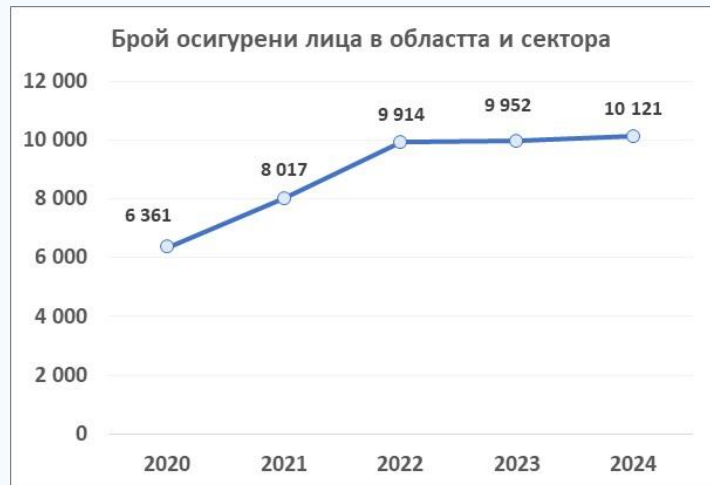
включва дейности, свързани с дългосрочно настаняване в къщи и апартаменти, наети обикновено на месечна или годишна база.

Средногодишният брой на осигурените лица в този сектор търпи постепенно увеличение. Трябва да се отбележи, че като част от туризма, сектор „Хотелиерство“ беше сред най-пострадалите от COVID-19 кризата и ограничителните мерки, което доведе до значително освобождаване на кадри. Този контекст трябва да се има предвид при съпоставката на данните.

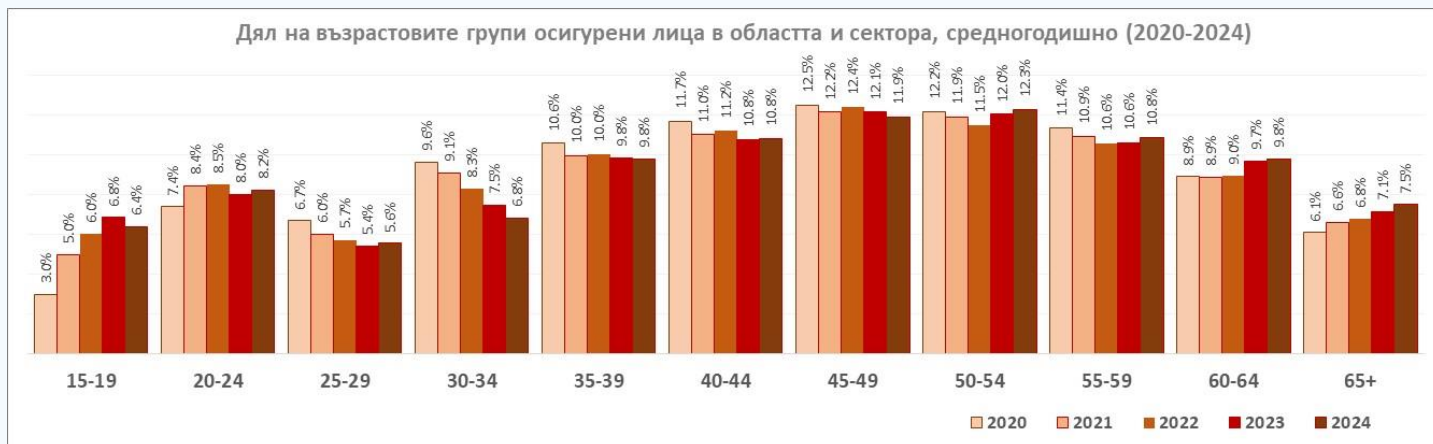
Към 2024 г. броят на осигурените лица е най-високият за периода, като ръста спрямо кризисната 2020 г. е с 3.8 хил. лица или с 59.1%. Все пак отново трябва да се акцентира, че 2020 г. и следващата 2021 г. бяха години на възстановяване. Това се вижда и при визуализациите на структурата по възрасти и години.

Възрастовата структура на бургаското хотелиерство показва равномерно разпределение, съпроводено с продължаващо увеличение при всички възрастови групи и запазване на сравнително постоянна средна възраст.

Общият дял на младите служители (15-29 г.) от всички заети е средно около 19.4% през разглеждания период. Той нараства от 17.1% през 2020 г. до 20.2% през 2024 г. Тоест, всеки пети в сектора е на възраст под 30 г. Средногодишният им брой нараства от 1.1 хил. лица в началото на периода (кризисната 2020 г.) до близо 2.1 хил. лица в края (с 958 лица или с 88.3%, най-бързия темп на нарастване сред трите възрастови агрегирани групи).



Любопитно е да се спомене сравнително малкия брой на лица на възраст 25-29 г. на фона на съседните възрастови кохорти. Тенденция, която се запазва и след възстановяването на сектора в периода 2022-2024 г. Това говори за временно преориентиране и отлив на лица в тази възрастова група, между временната им заетост в сектора (често съпътстващо обучение във висше образование) и периода в който избират сектор „Хотелиерство“ за свой по-постоянен кариерен път.



Основната работна сила (30-54 г.) губи част от своя дял в общата заетост – 56.6% през 2020 г. до 51.6% през 2024 г. Като средногодишен брой те нарастват значително спрямо турбулентната 2020 г. от близо 3.6 хил. до 5.3 хил. души (с 1.6 хил. лица или с 45.2%). Нарастват всички единични възрастови кохорти през периода, и то сравнително равномерно, което говори по-скоро за активно привличане на служители, отколкото за вътрешно разместване на възрастовите слоеве.

На този фон, делът от общата заетост на осигурените лица на 55 и повече години също нараства. От 26.3% през 2020 г. до 28.2% през 2024 г. Това се дължи на факта, че средногодишния брой на осигурените лица в тази възрастова група расте значително като численост от почти 1.7 хил. лица до близо 2.9 хил. лица (ръст с 1.2 хил. лица или с цели 70.1%).

Коефициентът на заместване потвърждава наблюденията, като от 64.74 през 2020 г. се подобрява до 71.66 през 2024 г., благодарение на по-бързия темп на нарастване при младите възрастови кохорти спрямо ръста на по-възрастните. Това означава, че през 2020 г. за всеки 100 служители на 55 и повече години, в сектора са били осигурявани малко под 65 лица на възраст под 30 г. (1.5 пъти повече възрастни спрямо млади служители). В края на периода младите, които кореспондират на 100 възрастни вече са близо 72 лица (1.4 пъти повече възрастни).

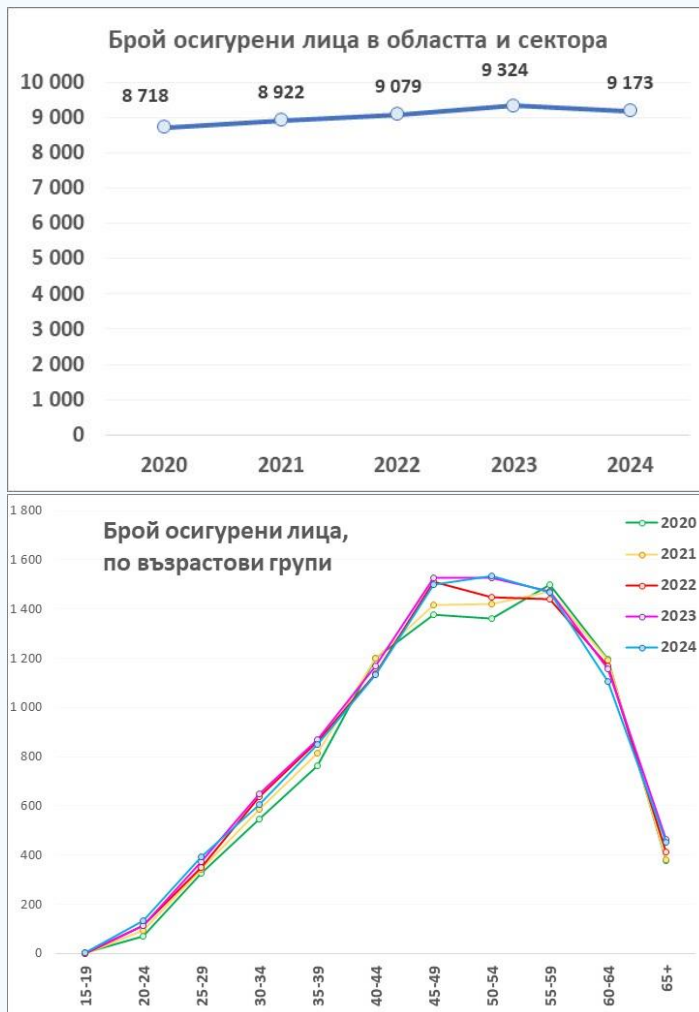
Наблюдаваните динамики говорят, че секторът в областта търпи интересно подмладяване на възрастовата си структура, като през цялото време трябва да се има предвид форсмажорната ситуация в началото на периода. Общият прираст и силното увеличение и по трите групи, с по-бърз темп на младите осигурени лица, говорят за тренд на по-добро заместване. Секторът има сравнително балансирана работна ръка от гледна точка на възрастово многообразие.

СЕКТОР „ОБРАЗОВАНИЕ“

Следващата икономическа дейност по брой осигурени лица в област Бургас е „Образование“ (код 85 по КИД-2008).

Този сектор включва държавно и частно образование на всички нива, във всякакви форми и за различни професии и специалности. Включва образованието, предлагано от различни образователни институции в рамките на регламентираната училищна система, както и образование за възрастни, програми за ограмотяване и подобни. Секторът включва също военни училища и академии, училища към затвори, болници и подобни, на съответните им образователни нива.

Средногодишният брой на осигурените лица в този сектор се запазва висок през разглеждания период, с общ прираст от 455 лица или 5.2%. Той запазва третата си позиция през периода 2022-2024 г., като през кризисните 2020 г. и 2021 г. е изпреварвал сектор „Хотелиерство“.



Възрастовата структура се запазва сравнително постоянна, с минимална динамика по единични възрастови кохорти, която се дължи по-скоро на вътрешни размествания между кохортите.

Общият дял на младите служители (15-29 г.) е постоянен, но малък на фона на всички заети – средно 5.1% през разглеждания период (4.6% през 2020 г. и 5.8% през 2024 г.). Като брой те нарастват от 397 до 528 лица средногодишно (ръст с 131 лица или с 33.0%). В тази агрегирана възрастова група трябва да се отбележи липсата на заети под 20 г. на практика, което се обяснява с необходимостта от висше педагогическо образование за ангажиране в сектора.



При основната работна сила на възраст 30-54 г. има известни размествания в дяловете на единичните групи, като цялата група увеличава дела си от общата заетост в този сектор на обл. Бургас – от 60.2% през 2020 г. до 61.3% през 2024 г. Средногодишният им брой се увеличава от 5.3 хил. души до 5.6 хил. (с 375 души или 7.1%). Почти всички кохорти нарастват, като ръстът е по-силен в по-високите възрасти.

Делът от общата заетост на осигурените лица на 55 и повече години спада от 35.3% до 33.0%. Този все още висок дял означава, че всеки трети зает в сектор „Образование“ на обл. Бургас е на поне 55 г. Техният средногодишен брой остава сравнително постоянен – малко над 3 хил. лица.

Динамиката по възрастовите групи и кохорти се потвърждава от коефициента на заместване. От 12.91 в началото на наблюдавания период той се подобрява до 17.46 в края му. Това означава, че 13 души на възраст под 30 години на пазара на труда отговарят на всеки 100 осигурени на 55 и повече години през 2020 г., докато през 2024 г. те вече са над 17 лица. Съотношението се променя от 7.7 пъти повече възрастни спрямо млади до 5.7 пъти, което, само по себе си, все пак остава силно негативно и запазва извода за застаряване в сектор „Образование“ на областта.

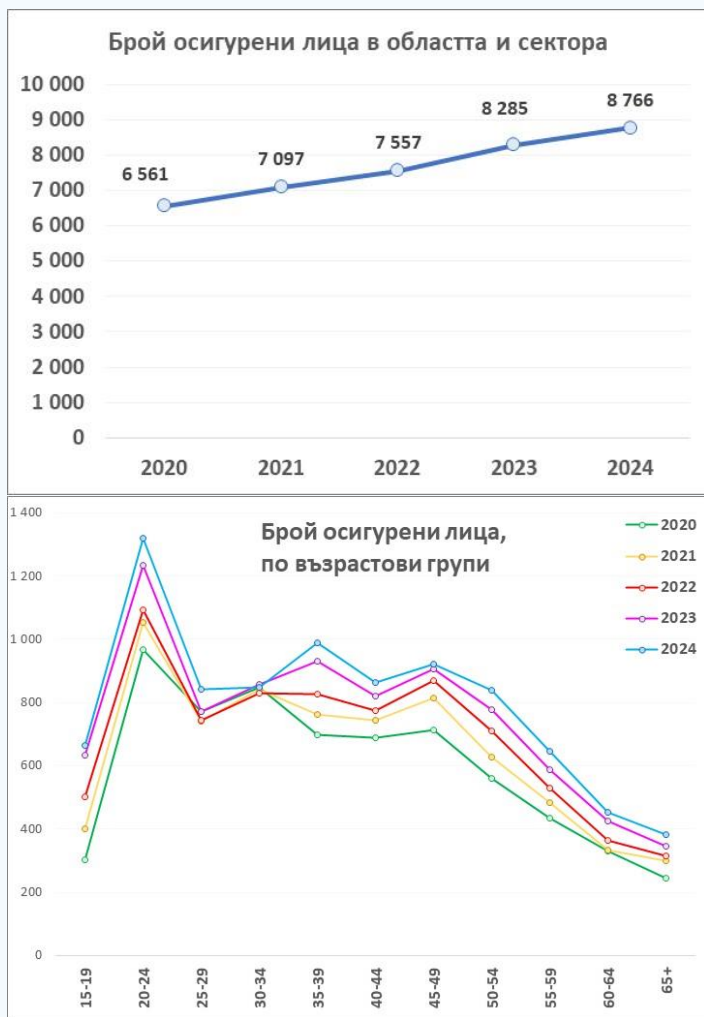
СЕКТОР „РЕСТОРАНТЪОРСТВО“

Четвърта сред петте водещи икономически дейности по брой осигурени лица в област Бургас се нарежда „Ресторантърство“ (код 56 по КИД-2008).

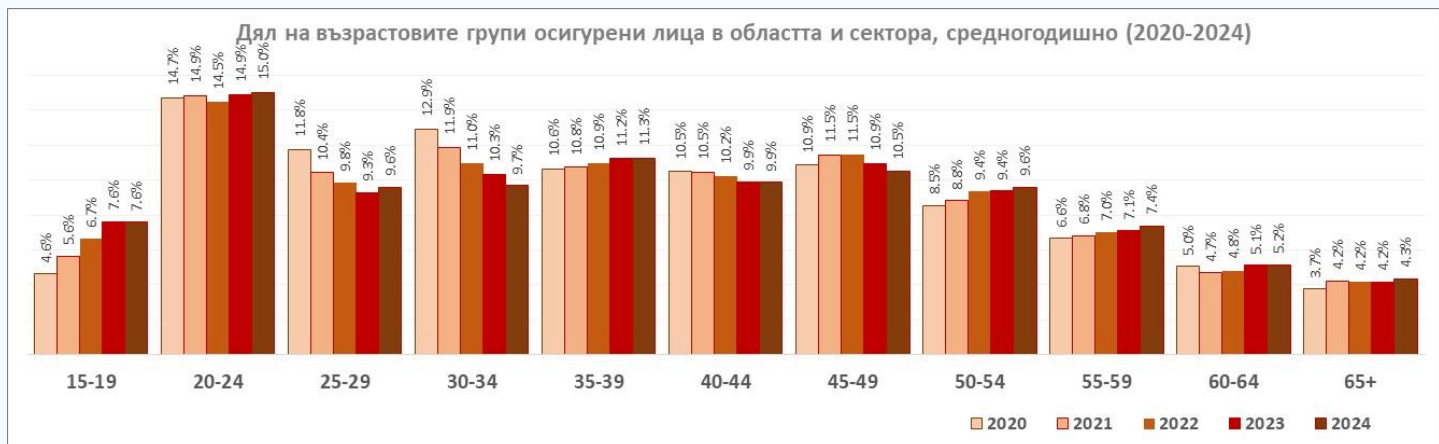
Този раздел включва дейности на заведения за храни и напитки, които приготвят и предлагат храни и напитки за непосредствена консумация. Тези дейности се осъществяват от следните единици: ресторанти, заведения за бързо обслужване, заведения от типа “take-away” с възможност за опаковане на храна и консумацията ѝ извън заведението, постоянни или временни обекти със или без места за сядане. Определящ фактор за класифициране на дейността на обектите е предлагането на храни и напитки за непосредствена консумация, а не вида на заведението.

Средногодишният брой на осигурените лица в този сектор нараства през целия разглеждан период, като през 2024 г. той е по-голям с 2.2 хил. лица или с 33.6% спрямо 2020 г. Отново следва да се вземе предвид, че пандемията от COVID-19 имаше значителен негативен ефект върху заведенията, голяма част от които освободиха персонал. Секторът е бил на пета позиция през 2020-2021 г. след сектор „Държавно управление“, което донякъде се обяснява с продължаващото възстановяване. В периода 2022-2024 г. той е на четвърта позиция сред секторите по средногодишен брой осигурени лица.

Възрастовата структура на този сектор в обл. Бургас показва равномерно разпределение с известна концентрация в по-младите възрастови кохорти. Прираст като брой има във всички единични възрастови кохорти.



Средният дял на младите служители (15-29 г.) през периода е 31.4% като той нараства от 31.1% през 2020 г. до 32.2% през 2024 г. Това е сериозно съотношение, при което близо всеки трети осигурен е под 30 годишна възраст. Средногодишният им брой се увеличава от 2 хил. до 2.8 хил. лица (със 785 лица или с 38.5%). Единичната възрастова кохорта 20-24 се отличава като най-многобройна през целия разглеждан период.



Основната работна сила на възраст 30-54 г. също нараства като брой през периода от 3.5 хил. до 4.5 хил. лица (с 953 лица или с 27.2%). Въпреки това, делът на цялата група в общата заетост намалява от 53.5% до 50.9% между 2020 г. и 2024 г., заради по-бързото нарастване на по-младата и по-възрастната агрегирани възрастови групи и изменението спрямо базата за сравнение.

Делът от общата заетост на осигурените лица на 55 и повече години съответно нараства от 15.4% до 16.9%. Прирастът в средногодишния им брой е с 467 лица или с 46.1% (от 1 хил. до 1.5 хил. лица средногодишно).

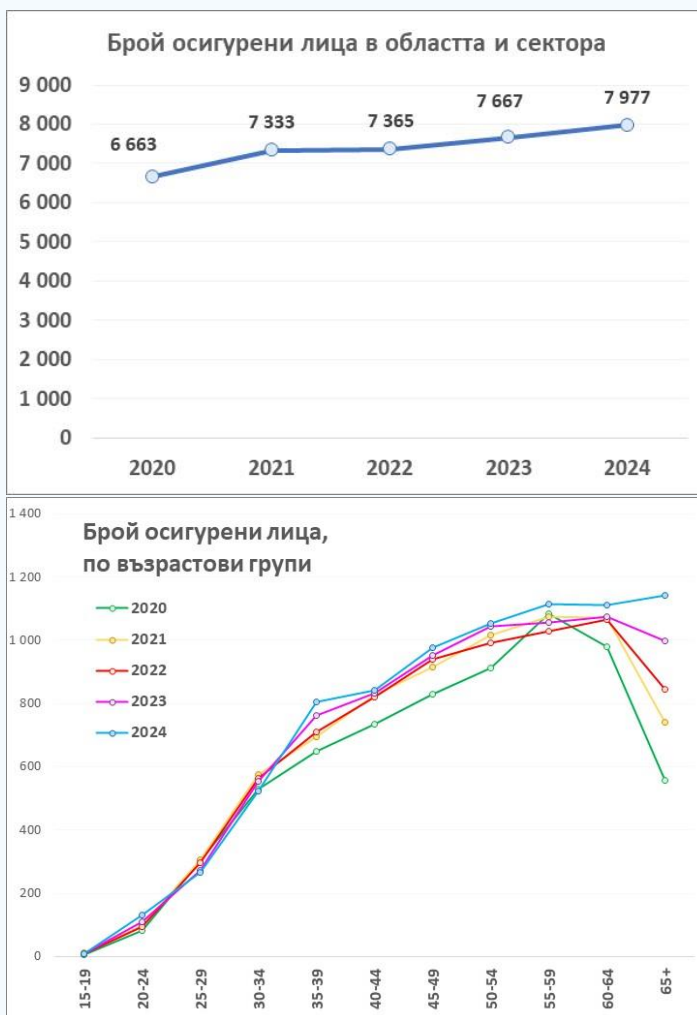
Коефициентът на заместване от 201.38 през 2020 г. намалява леко до 190.88 през 2024 г., благодарение на по-бързия темп на нарастване на възрастните спрямо младите агрегирани кохорти (+1.5 пр.п. към +1.1 пр.п.). Това означава, че за всеки 100 осигурени на 55 и повече години в началото на наблюдавания период е имало над 201 лица на възраст под 30 г. на пазара на труда в сектора в обл. Бургас. В края на периода те вече са „едва“ 191 лица. Въпреки „влошаването“, секторът остава с изключително високи нива на заместване, което носи спокойствие за сектора от гледна точка на „застаряването“.

СЕКТОР „ДЪРЖАВНО УПРАВЛЕНИЕ“

Последна сред петте водещи сектора по брой осигурени лица в област Бургас е „Държавно управление“ (код 84 по КИД-2008).

Тази група включва общо функционално управление на държавата, като управление с общ, икономически и социален характер, държавно управление в областта на здравеопазването, образованието, други социални дейности, в областта на стопанската дейност, външните работи, отбраната, правосъдието, обществения ред и сигурност, пожарната безопасност и защита при бедствия, държавното обществено осигуряване и т.н. Тук отново трябва да обърнем внимание, че това не се включват лицата заети по служебни правоотношения (ЗДСл).

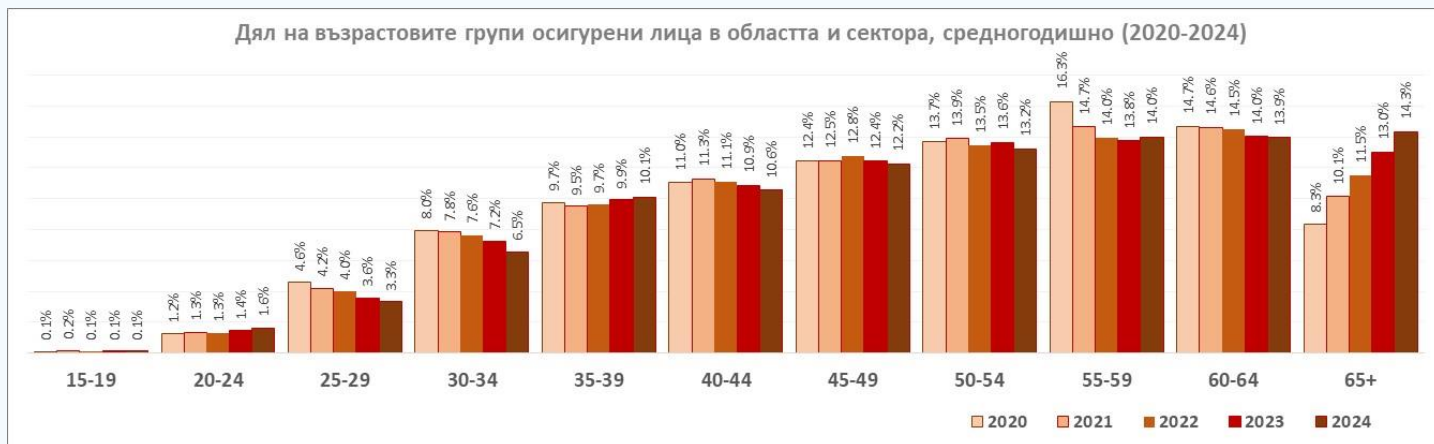
Средногодишният брой на осигурените лица в този сектор нараства през разглеждания период с 1.3 хил. лица или с 19.7%.



Възрастовата структура е видимо неблагоприятна с тенденция към силно изразено застаряване и към задълбочаване на проблема. Визуализацията на броя осигурени по възрастови групи по години ясно показва концентрацията във високите възрастови кохорти, като те достигат пикови стойности през 2024 г.

Общият дял на по-младите служители (15-29 г.) е малък на фона на всички заети – средно около 5.4% през разглеждания период. Той се свива от 5.9% през 2020 г. до 5.1% през 2024 г. Като средногодишен брой, те нарастват минимално от 391 до 405 лица (с 14 души или 3.6%), което обяснява свития дял на групата на фона на значителния общ прираст.

Групата осигурени лица на възраст 30-54 г. губи част от своя дял (54.8% в началото на периода към 52.7% в неговия край). Това се дължи основно на по-бързия прираст в по-високата възрастова група. Като средногодишен брой, все пак тази основна група служители нараства с 549 лица или с 15% спрямо 2020 г. (от 3.7 хил. до 4.2 хил. лица).



Споменатите тенденции се допълват от по-бързия темп в прираста на лицата на 55 и повече години. Техният дял в общата заетост нараства от 39.3% през 2020 г. до 42.2% през 2024 г., благодарение на ръста със 751 лица или с 28.7% (от 2.6 хил. до 3.4 хил. лица). Четири от всеки десет лица в този сектор на областта са в предпенсионна или пенсионна възраст.

Изводите се потвърждават от коефициентът на заместване, който се влошава от 14.93 през 2020 г. до 12.02 през 2024 г. Това на практика означава, че в началото на периода за всеки 100 служителите на 55 и повече години е имало почти 15 души на възраст под 30 г., докато в края на периода те са едва 12 лица. Съотношението възрастни към млади служители се променя от 6.7 пъти до 8.3 пъти повече в посока на възрастните.

Причините за наблюдаваните трендове могат да се дължат на редица фактори. Най-основната от тях е ниската привлекателност на държавния сектор за младите. Демографските тенденции и механична миграция също допринасят към по-слабия интерес на младите възрастови групи към държавната работа. Служители, които са започнали кариерата си в структурите на държавното управление често следват този път на професионално развитие до пенсионирането си. В резултат постепенното преминаване в горни възрастови кохорти, съпроводено със слабо застъпване на нови млади служители води до настоящата негативна възрастова структура.

РАЗДЕЛ IV. ОТ ПРЕТЕНЦИИ КЪМ ПОТЕНЦИАЛ: КАК РЕГИОНЪТ НА БУРГАС МОЖЕ ДА СТАБИЛИЗИРА ЧОВЕШКИЯ СИ РЕСУРС

| | |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Раздел I</i> | <i>Въведение</i> |
| <i>Раздел II</i> | <i>Описание на областта и регионалната организация</i> |
| <i>Раздел III</i> | <i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта</i> |
| <i>Раздел IV</i> | <i>От претенции към потенциал: как регионът на Бургас може да стабилизира човешкия си ресурс</i> |
| <i>Раздел V</i> | <i>Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности</i> |
| <i>Раздел VI</i> | <i>Заклучение</i> |
| <i>Раздел VII</i> | <i>Приложения</i> |

ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият раздел представя резултатите от социологическо проучване на пазара на труда в Бургас и региона, основано на качествени изследователски методи - дълбочинни интервюта със собственици, управители, производствени директори и специалисти по човешки ресурси от предприятия в различни икономически сектори. В обхвата на проучването са включени представители на хранително-вкусовата промишленост, машиностроенето, строителния инженеринг, производството на строителни материали, сертификационната дейност, обществения транспорт, ресторантьорството и др. Общото между тях не е браншът, а дългосрочното им присъствие в реалната икономика и активната им роля в развитието на региона.

Целта на анализа е да проясни състоянието на пазара на труда през перспективата на работодателите – тези професионалисти, които ежедневно се сблъскват с недостига на кадри, текучеството, конкуренцията за работна сила и променящите се изисквания и нагласи към труда. Анализът се стреми да допринесе за по-добро разбиране как бизнесът интерпретира случващото се през последните години на пазара на труда, какви стратегии развива в отговор и какви очаквания формулира към образованието, институциите на национално и местно ниво и публичните политики, които те провеждат.

Бургаския регион заема много стратегическо място на икономическата карта на страната. Регионът се намира на ключово географско местоположение, разполага с морско пристанище, магистрална свързаност и доста добре развита градска и междуселищна инфраструктура. За предприятия, работещи с износ и внос, това е важно съпоставително предимство. Съдържателно погледнато, регионът съвсем не е периферия, макар и да е отдалечен от столицата - той е свързан с националната и международната икономика, разполага с университети и професионални гимназии, привлича сезонен поток от туристи, но и от работници.

И именно тук изплува първата голяма тема, която проучването идентифицира: инфраструктурният и икономически потенциал не се превръща автоматично в устойчив пазар на труда. Работодателите описват среда, в която „преди нямаше работни места, а сега няма работници“. В предприятия с дългогодишна история броят на заетите е намалял наполовина – „бяхме 400 души, сега сме едва 200“ - не защото производството се свива, а защото липсват хора за производството. Това противоречие се задълбочава още повече от втори проблем, който почти всички респонденти формулират по сходен начин: „хем бюрата по труда са пълни с безработни, хем няма работници“. Регионът не е лишен от население, но предприятията изпитват хроничен недостиг, особено на технически и производствени кадри. В същото време млади хора напускат региона, или се насочват към сезонна, временна или нерегламентирана заетост (у нас и в чужбина). Но как е възможно едновременно да има безработица и недостиг на работна сила? И какви структурни фактори стоят зад това разминаване?

Изследването показва, че проблемът рядко се възприема като чисто количествен. Работодателите не говорят само за „липса на хора“, а за разминаване между нагласи, очаквания и реалности. Те многократно подчертават, че не търсят „готови специалисти“, а хора с базисна техническа грамотност и желание за учене. „Дипломата е само базата - както шофьорската книжка, тя не кара колата, но ти

дава право да започнеш да се учиш”, казва един от интервюираните. Въпреки това текучеството остава високо, а ангажираността е нестабилна.

Особено важна отличителна особеност на бургаския регион е активната ангажираност на част от бизнеса с образователната система (както средни, така и висши училища). За разлика от други региони, тук работодателите като общо правило не заемат крайно негативна позиция към училищата и университетите, нито изчакват наготово да им дойдат подготвени кадри от учебните скамейки. Някои от респондентите по проекта лично са участвали в разработването на дуалното обучение, поддържат контакти с професионални гимназии и финансират вътрешни програми за повишаване на квалификацията. Тъкмо поради тази ангажираност критиките им са насочени не толкова към конкретни учебни програми, колкото към липсата на мотивация, ориентация и реален контакт с труда в ранните етапи на образованието. „Образованието не успява да мотивира и вдъхновява, нишката е скъсана”, обобщава производствен директор.

Наред с образованието, силно присъства и темата за институционалната среда. Сивата икономика, корупционният натиск и нелоялната конкуренция се описват като фактори, които ограничават възможността на коректния бизнес да инвестира в хора и да повишава доходите. „Работим на светло, въпреки държавата”, казва собственик на дългогодишна фирма, формулирайки усещането за системна несправедливост. В този контекст проблемите на пазара на труда не могат да бъдат разглеждани изолирано от по-широката социална и политическа рамка.

В раздела се обръща специално внимание и на вътрешните различия в управленските модели. Анализът показва, че предприятията, които следват модела на едно дистанционно и фиксирано върху контрола управление по-често се сблъскват с високо текучество и недоверие в сравнение с тези фирми, в които собствениците са пряко ангажирани с ежедневието на организацията, демонстрират по-голяма гъвкавост и адаптивност към предизвикателствата на средата.

Настоящият раздел е структуриран в няколко основни части. Първата очертава общата ситуация в региона и ключовите напрежения на пазара на труда. Втората анализира дефицитите на умения и специалисти и причините за тях. Третата разглежда връзката между бизнеса и образованието, с акцент върху мотивацията на учениците и учителите и дуалното обучение. Четвъртата представя стратегиите на предприятията за преодоляване на идентифицираните проблеми - от вътрешно обучение и бонусни системи до автоматизация и роботизация - и бариерите, пред

които те са изправени. В заключение са формулирани препоръки за обществена дискусия, насочени към вземащите решения на местно и национално ниво.

Анализът е изготвен на базата на дълбочинни интервюта с ръководствата на фирмите и не включва гледните точки на работниците, синдикатите или публичните институции, макар да отправя покана за диалог към тях. Приносът на анализа е в това, че дава глас на самите работодатели и превръща техния практически опит в аналитична рамка за по-добро разбиране на потенциала и предизвикателствата пред общественото развитие. Този глас понякога е остър, понякога противоречив, но именно в тези напрежения се открива реалната динамика на пазара на труда в Бургас – един регион, който има всички структурни предпоставки за устойчиво развитие, но се сблъсква с дълбоки предизвикателства в най-ключовия си ресурс – хората.

ИНФРАСТРУКТУРЕН ПОТЕНЦИАЛ И КАДРОВА ПРАЗНОТА: ПАРАДОКСЪТ НА СВЪРЗАНИЯ, НО ОБЕЗЛЮДЕН ПАЗАР НА ТРУДА

Бургас и регионът се възприемат от бизнеса като територия със значими стратегически предимства. Почти всички интервюирани дебело подчертават ключовото местоположение на града, морското пристанище и магистралната свързаност като важни фактори за икономическата им дейност. За предприятия, които са експортно ориентирани, това не е абстрактно предимство, а ежедневна оперативна необходимост. Към това се добавят наличието на (филиали на) университети и професионални гимназии, относително добра градска инфраструктура и активен икономически живот. На пръв поглед регионът притежава всички предпоставки за устойчиво развитие: логистика, индустриални традиции, достъп до пазари, образователна база. Именно тук обаче се откроява първото ключово напрежение, което работодателите извеждат. Въпреки инфраструктурния потенциал, работодатели описват пазара на труда като хронично дефицитен и нестабилен. Важно е да се подчертае, че това намаление не се свързва със свиване на производството или с липса на пазар. Напротив, част от предприятията работят изцяло за износ и настояват, че дори не успяват да отговорят на всички заявки. Проблемът не е в търсенето на продукция, а в липсата на работна сила.

Тук се появява и втори проблем, повтарян почти дословно в различните интервюта: „хем бюрата по труда са пълни, хем няма работници“. Работодателите описват ситуация, в която официалната безработица съществува, но реалните кандидати не достигат до предприятията. „Идват да се разпишат, не да търсят работа“, казва един

от тях, подчертавайки усещането за пълна формалност в част от посредническите механизми. Как да разбирате това разминаване между налична работна сила и незаети позиции? Респондентите очертават няколко взаимно преплетени тенденции.

На първо място стои *външната миграция*. Отварянето на европейския пазар на труда се възприема като силен фактор за „изсмукване“ на кадри. „Ние ги произвеждаме като специалисти, а после ги привличат отвън“, казва собственик на инженерна фирма. Дори когато част от хората се връщат, те рядко се насочват към Бургас. „Много наши деца се връщат от чужбина, но отиват в София, не идват тук“, споделя друг респондент. Така регионът се оказва притиснат между външната миграция и вътрешната конкуренция на столицата.

Втората силна линия е *сезонната заетост* по морето. За целогодишните производства тя се явява пряка конкуренция. „Сезонната работа подмамва младите – обещават им големи доходи, те се връзват, но реалността е друга“, отбелязва мениджър в хранително предприятие. Работодателите описват случаи, в които обучени служители напускат в разгара на сезона, привлечени от краткосрочни, полски или не съвсем регламентирани форми на заетост. Това не се преживява само като икономически избор, а като подкопаване на трудовата дисциплина и предвидимостта, които са важни за светлия бизнес.

Третият структурен фактор, който се очертава с необичайно високи нива на консенсус (макар да се споменава по един или друг начин във всички региони, включени в проучването), е *сивата икономика*. „Най-големият проблем на пазара на труда е сивият сектор - дават им пари на ръка и младите се подлъгват“, казва представител на предприятие с дългогодишен опит. Според респондентите плащането на ръка създава краткосрочни стимули, които подкопават дългосрочната сигурност както на работниците, така и на коректния бизнес. Парадоксално от външна гледна точка, но именно изрядните фирми се оказват в по-неблагоприятна позиция спрямо тези, които не поемат осигурителната тежест.

Към това се добавя и усещането за *изкривяване на пазара от страна на публичния сектор* (тема, която се появява с различна интензивност във всички региони и отрасли, включени в проучването). Част от работодателите смятат, че рязкото повишаване на заплатите в държавни структури създава „нереалистични очаквания“ в регионален контекст. „Заплатите в държавния сектор се вдигнаха неимоверно, а това са пари, които частният бизнес изкарва“, коментира предприемач от

инженерния сектор. Така част от потенциалната работна сила се насочва към по-стабилни, но не непременно по-продуктивни за обществото дейности.

Всички тези фактори се наслагват върху дълбоки демографски мъртви течения. Регионът съвсем не е изолиран от общонационалната тенденция на застаряване и намаляване на населението. В някои предприятия работната сила се състои основно от хора в предпензионна възраст. „Работим главно с възрастни хора“, казва представител на производствено дружество, подчертавайки, че младите „стоят по месец-два и си тръгват“.

В резултат Бургас се очертава като регион със стабилна икономическа основа, но с нестабилен човешки ресурс. Наличието на магистрали, пристанище и индустриални традиции не компенсират липсата на предвидима, мотивирана и дългосрочно ангажирана работна сила. Пазарът на труда функционира под бурните ветрове на постоянен недостиг, конкуренция и адаптация. Но ако проблемът не е само в броя на хората, а в качеството, мотивацията и нагласите, какви специалисти всъщност търси бизнесът, и защо те се оказват толкова трудно откриваеми?

ДЕФИЦИТ НА СПЕЦИАЛИСТИ ИЛИ ДЕФИЦИТ НА МОТИВАЦИЯ? КАКВО ВСЪЩНОСТ ТЪРСИ БИЗНЕСЪТ?

Почти без изключение интервюираните работодатели в Бургас и региона говорят за остър недостиг на кадри, особено в техническите и производствените професии. Най-често споменаваните дефицитни позиции са шлосери, монтажници, електротехници, механици, оператори на машини, водачи и средни технически специалисти (което в много голяма степен се припокрива с дефицитите и в другите региони, включени в проучването). „Монтьори няма, средни специалисти няма“, обобщава представител на голяма транспортна компания. В индустриалните предприятия ситуацията е сходна: „шлосер-монтьор търсим постоянно - идват, но след седмица си тръгват“, казва ръководител в производствен сектор.

Интересното е, че работодателите рядко формулират проблема като липса на „висока квалификация“. Напротив, повечето от тях подчертават, че не очакват кандидатите да пристигат като готови специалисти, които от вратата да започнат да изпълняват ангажиментите си. В предприятия с високотехнологично и дори патентовано оборудване се приема за естествено, че реалното обучение започва на място. „Нашето оборудване е специфично и няма как да го учат в училище. Затова търсим базисна техническа грамотност и желание да се учат“, обяснява производствен директор. Друг допълва: „Не искаме да са специалисти, но поне да

имат елементарни познания - техникум или курс някакъв прекрасно ни върши работа”.

Тук се очертава едно повтарящо се уточнение: дефицитът не е толкова на дипломи (формално дипломирани специалисти има, според работодателите), колкото на базова подготовка и нагласа (защото „много хора не работят това, което са учили”, или „не са го учили както трябва”). Формалното образование се възприема като отправна точка, но не и като гаранция за професионална пригодност. „Дипломата е само базата, дипломата не управлява машината – като оня герой на Чудомир, дето влакът му издухал дипломата и той си останал прост”, формулира един от респондентите, ясно разграничавайки сертификата от реалното умение. Ето защо почти всички предприятия разчитат на вътрешно обучение в самата фирма. Новодошлите се прикрепят към опитни служители, преминават през продължителен процес на въвеждане, а в някои случаи обучението трае година-две. „Прикрепяме новия към някого и ако има желание, го обучаваме”, казва собственик на семейна фирма. Друг работодател отбелязва, че имат „вътрешна програма за обучение и финансират всяко допълнително развитие, ако човекът има пипе”.

Въпреки тази готовност за инвестиция в кадрите, задържането остава проблем. Текучеството не се обяснява само с нивото на заплащане, а с липса на устойчив ангажимент. „Назначавам–освобождавам, назначавам–освобождавам...”, споделя производствен директор, описвайки цикличен процес, при който кандидатите „искат да видят как е”, но не поемат дългосрочна отговорност. В друг случай се отбелязва: „Насрочваме срещи с кандидати, а те просто дори не идват на интервюто. Какво е това?!?”.

Тук обикновено интервютата преминават спонтанно от темата за уменията към мотивацията на работниците. Работодателите често говорят за липса на дисциплина, постоянство и желание за развитие. „Не е въпросът какво знаят, а дали искат да се учат”, казва управител на производствено предприятие. Друг допълва, че „нямат цел, нямат план за бъдещето”. Тези оценки, разбира се, отразяват гледната точка на бизнеса, но са повтарящ се мотив в различни сектори - от производството до инженерните услуги. Особено показателен е контрастът между професиите. Докато за счетоводители и административни позиции кандидатите са много („идват, но нямат опит”, както казва респондент от производствен сектор) при техническите специалности недостигът е системен. Заварчици и шлосери са сред най-търсените кадри, но именно те са и най-мобилни на европейския пазар на труда. „Който има професия, заминава в чужбина”, отбелязва управител в строителния

сектор, като подчертава, че временните договори в Западна Европа предлагат по-високи доходи за по-кратък период.

Паралелно с това работодателите изтъкват и спецификата на самата производствена среда. Тя често е шумна, физически натоварваща и монотонна. „В производството има мръсотия и работа - младите казват, че действителността не отговаря на учебниците“, казва представител на индустриално предприятие. Така се оформя още едно разминаване между абстрактните представи за професия и реалните условия на труд.

Затова не е изненада, че голяма част от бизнеса реагира чрез технологична модернизация. *Автоматизацията и роботизацията* не се възприемат само като иновация, а като стратегия за компенсиране на липсващата работна сила. В предприятие от хранително-вкусовата промишленост са внедрени роботи в процеса на бутилиране, които „вършат работата на пет-шест души“ и намаляват физическото натоварване. В други случаи се инвестира в машини с цифрово-програмно управление, което обаче изисква нов тип умения: базова дигитална грамотност и способност за поддръжка. Така дефицитът придобива ново измерение - не просто липса на хора, а липса на хора, готови да се адаптират към технологична среда, която става все по-сложна. В този контекст въпросът вече не е само „има ли специалисти“, а „има ли хора, които искат непрекъснато да се развиват като специалисти“. Именно тук се преплитат темите за мотивацията, образованието и социалната среда. Работодателите често изместват фокуса от институциите към семейството и възпитанието у дома. „Образованието им смазва желанието, но и в семейството не се учат на уважение към труда“, казва респондент от производствен сектор. Друг формулира по-обща диагноза: „Светът стана каша и децата не са ориентирани“. Тези оценки са силни и понякога звучат крайно, но те показват, че бизнесът възприема проблема като по-дълбок от чисто професионалната подготовка.

В крайна сметка анализът на интервютата очертава много шарена картина. Недостигът на кадри в Бургас не е само дефицит на конкретни професии, нито само въпрос на нива на заплащане. Той е резултат от съвпадането на няколко процеса: външна миграция на квалифицирани специалисти, нисък интерес към физически и технически труд, разминаване между образователни представи и реална производствена среда и бърза технологична трансформация. Така стигаме до въпроса - ако бизнесът е готов да обучава, а образователната система формално съществува и дори си сътрудничи с предприятията, защо връзката между образование и труд остава толкова крехка?

МЕЖДУ УЧИЛИЩЕТО И ЗАВОДА: ЗАЩО ДУАЛНАТА СИСТЕМА ВСЕ ОЩЕ НЕ СВЪРЗВА ДВЕТЕ РЕАЛНОСТИ?

Връзката между бизнеса и образователната система в Бургас и региона има една особеност, която ясно отличава този случай от други региони на страната. Работодателите тук не говорят от позицията на външни наблюдатели, а на активни участници в процесите. Част от тях лично са работили по въвеждането на дуалното обучение, поддържат контакти с министерства, професионални гимназии и университети, приемат стажанти, финансират обучения. Формално погледнато, диалогът съществува. И въпреки това усещането е за прекъсната връзка. „Няма връзка между образованието и предприятията“, казва представител на голямо производствено дружество. Друг допълва: „Вземахме стажанти, изпращаха ни от училищата и университетите, но вече не ни изпращат, никой не поде инициативата“. Тук проблемът не се формулира като липса на добра воля, а като *разпад на институционалната последователност* и приемственост. Контактите съществуват, но не са устойчиви. Как е възможно в регион с университети, филиали и професионални гимназии предприятията да изпитват хроничен недостиг на технически кадри? И защо, след години на публични дебати, дуалното обучение все още не изпълнява ролята си на мост?

Работодателите в Бургас всъщност възлагат сериозни надежди на дуалната система. Част от тях познават отблизо моделите в Германия и Швейцария и именно затова оценките им са по-скоро израз на разочарование от изпълнението, отколкото на отхвърляне на самата концепция за дуалното обучение. „Дуалното обучение все още не дава резултати“, казва предприемач с дългогодишен международен опит. Той прави директно сравнение: „В Швейцария детето от малко вижда работната среда на родителите си. Тук, ако ученик дойде в предприятие, често се възприема като едва ли не експлоатация на детски труд, все едно в казино е влязло и ще го покварим...“. Това наблюдение въвежда по-дълбок културен пласт. Дуалната система предполага ранна социализация в труда, постепенно привикване към работната среда, отговорността и дисциплината. Но ако самото общество възприема производството като нещо нежелано, а физическия труд като по-нисш избор, може ли моделът да функционира? Част от работодателите споделят, че имат готовност да участват активно в дуалната система, но срещат липса на интерес. „Имаме огромно желание да участваме, но няма желаещи“, казва управител на голямо предприятие. Друг описва формалните посещения на ученици така: „Идват, разписват се, но не проявяват интерес“. Така системата остава на ниво нормативна рамка, без да се превръща в реален канал за професионално ориентиране.

Интересното е, че критиката рядко се насочва към конкретни учебни програми или към преподаването на технически знания. Работодателите многократно подчертават, че не очакват училищата да произвеждат „готови кадри“. „Не искаме да го познават оборудването - търсим базисна техническа и дигитална грамотност“, повтаря и респондент от хранително-вкусовата промишленост. В друг случай се отбелязва: „От училищата не очакваме да знаят всичко, ние ще си ги обучим“. Къде тогава се къса нишката? Според голяма част от интервюираните проблемът е в мотивацията и ориентацията на учениците, но и на учителите. „Образованието не успява да мотивира и вдъхновява - веригата е скъсана“, казва производствен директор. Друг респондент формулира още по-категорично: „Не са проблем училищата, а учениците“. Тези оценки, макар и силни, показват, че бизнесът възприема дефицита като въпрос на нагласа, а не само на знания.

В същото време има и по-нюансирани позиции. Представител на семейна фирма в сертификационния сектор споделя: „Аз съм доволна от университетите, от качеството и подготовката“. Това показва, че картината не е еднородна - различните сектори имат различен опит с висшето образование. За някои проблемът е в количеството на кандидатите, за други в липсата на интерес към производството. Един особено важен елемент е разминаването между представите и реалността. Мотивът „в книгите пише едно, а производството е шумно, мръсно и монотонно“ се чува от представители на различни бизнеси и всъщност е обвинение, че младите поколения са твърде разглезени, за да се борят с реалните проблеми на живота. Ако младите хора изграждат образа си за професията предимно чрез видеа в социални мрежи, без реален досег до работната среда, не е изненадващо, че първият сблъсък води до разочарование и напускане. Тук дуалната система би могла да играе ключова роля не просто като механизъм за обучение, а като инструмент за реалистично професионално ориентиране. Особено показателно е, че част от работодателите вече сами са поели функциите, които дуалната система трябва да изпълнява. В предприятията се организират вътрешни обучения, създават се зали за подготовка, финансират се сертификационни курсове. „Имаме вътрешна програма за обучение, непрекъснато се обучаваме“, казва собственик на инженерна фирма. Така бизнесът компенсирал липсите, но това се случва фрагментирано, всяко предприятие се справя поотделно. Но доколко устойчив е моделът, при който всяка фирма самостоятелно изгражда собствена паралелна „мини-образователна система“, без институционална подкрепа и координация? В крайна сметка в Бургас се наблюдава специфичен парадокс. От една страна, работодателите не отхвърлят професионалното образование, а дори са склонни да инвестират в него, но от друга страна дуалната система, на която се възлагат толкова надежди като олицетворение

на връзката образование-бизнес, все още не е успяла да се превърне в стабилен канал за привличане и задържане на млади хора в производството.

Ако проблемът не е само в знанията, а в мотивацията, социализацията и представите за труда, може ли каквато и да било институционална реформа сама по себе си да промени културните нагласи? Или е необходима по-широка обществена промяна в начина, по който се възприема производството, дисциплината и дългосрочният професионален избор?

РАЗЛИЧНИ МЕНИДЖЪРСКИ ПОДХОДИ, ОБЩА ИНСТИТУЦИОНАЛНА СРЕДА: ЗАЩО СА НУЖНИ ГЪВКАВИ, НО ПОСЛЕДОВАТЕЛНИ ПУБЛИЧНИ ПОЛИТИКИ

В интервютата ясно се очертава, че проблемите на пазара на труда не се проявяват еднакво във всички предприятия. Регионът не е хомогенен, различават се мащабът на фирмите, собствеността, управленските практики, степента на технологизация и ориентацията към вътрешния или международния пазар. Именно тази разнородност прави опростенческите решения трудно приложими.

В част от по-големите предприятия, особено там, където собствеността и стратегическото управление са изнесени извън региона, моделът е силно субординиран и ориентиран към формална отчетност. Работният процес е стандартизиран, наблюдението е всеобхватно, а автономията на служителите да вземат самостоятелни решения изглежда е ограничена. „Когато котката я няма, мишките пируват“, твърди производствен ръководител, описвайки нуждата от непрекъснат надзор над служителите. В организации, които са под силното влияние на подобно разбиране за отношението ръководител-изпълнители, текуществото често се възприема като неизбежно, а автоматизацията - като принудителен стратегически отговор. „Затова искаме все повече да роботизираме, да сме независими“, обяснява мениджър в индустриално предприятие.

Но има и друга тенденция, особено в по-малките предприятия, в които собственикът е по-директно ангажиран с дейността и отношенията са по-персонализирани. Там се говори повече за доверие, взаимна зависимост и дългосрочно развитие. „Ние сме зависими един от друг и трябва да се подкрепяме“, казва управител на производствено предприятие. В тези компании текуществото също съществува, но по-често се компенсира чрез вътрешно развитие и дългосрочна инвестиция в хората. Дават се примери за служители, започнали от най-ниските позиции и достигнали до ръководни роли - истории, които служат като доказателство, че

устойчивостта е възможна. Тези емпирични различия повдигат друг важен въпрос: еднакви ли са причините за недостига на кадри във всички предприятия?

Над вътрешните различия обаче ясно изпъква една обща тема - институционалната среда. Почти всички интервюирани, независимо от мащаба и стила на управление, говорят за сива икономика, корупционен натиск и нелоялна конкуренция. „Работим на светло, въпреки държавата“, казва предприемач с дългогодишен опит, но мнението му се споделя масово в цялата страна. Друг допълва, че „пазарът е тотално изкривен - едни се отчитат нагоре и не ги проверяват“. Тук разнородността на фирмите се среща с едно общо усещане за несправедливост. Независимо дали става дума за износители на високотехнологични продукти, за производители на храни или за строителен инженеринг, респондентите настояват не за специални облекчения, а за равни правила. Те не искат по-малко регулация, а предвидима и еднакво прилагана регулация.

Особено чувствителна тема е ролята на *публичния сектор като работодател*. Част от интервюираните се оплакват, че рязкото увеличение на възнагражденията в държавни структури изкривява регионалния пазар на труда. „Държавата дава заплати на хора, които не носят отговорност“, казва представител на частния сектор. Тези оценки са субективни, но показват, че пазарът на труда не може да бъде разглеждан изолирано от фискалната и административната политика.

Към това се добавя и тромавата процедура по наемане на *работници от трети страни*. Въпреки че част от предприятията са опитвали този вариант, повечето го определят като неефективен. „Не можем да чакаме 12 месеца за документи“, споделя работодател от производството. Така външната работна сила се оказва по-скоро още един кахър, отколкото устойчиво решение.

Всички тези наблюдения водят до един по-общ извод: пазарът на труда в Бургас не страда от единен проблем, а от съвпадението на множество фактори - управленски, културни, демографски и институционални. Това означава, че и публичните политики следва да бъдат многомерни, съгласувани и дългосрочни. Нужни са политики, които са достатъчно гъвкави, за да отчитат различията между секторите и типовете предприятия - например между силно автоматизирано производство и трудоемки дейности, между износно ориентирани фирми и такива, работещи на местния пазар. Но същевременно е необходима и кохерентна регулаторна рамка, която да гарантира равнопоставеност, предвидимост и постепенно изсветляване на сивия сектор. Без такава комбинация на гъвкавост и последователност рискът е публичните политики или да се окажат твърде общи и неефективни, или да

задълбочат изкривяванията, които вече и без друго съществуват. Това обаче е въпрос на дългосрочно стратегическо планиране - при наличието на реален икономически потенциал, активен бизнес и сравнително добра инфраструктура, какви конкретни интервенции биха могли да стабилизират човешкия ресурс и да превърнат структурните предимства на региона в устойчиво развитие?

РАЗДЕЛ V. АНАЛИЗ НА ПЛАН-ПРИЕМА В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В ОБЛАСТ БУРГАС ЗА ПЕРИОДА 2019-2025 Г.

| | |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Раздел I</i> | <i>Въведение</i> |
| <i>Раздел II</i> | <i>Описание на областта и регионалната организация</i> |
| <i>Раздел III</i> | <i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта</i> |
| <i>Раздел IV</i> | <i>От претенции към потенциал: как регионът на Бургас може да стабилизира човешкия си ресурс</i> |
| <i>Раздел V</i> | <i>Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности</i> |
| <i>Раздел VI</i> | <i>Заклучение</i> |
| <i>Раздел VII</i> | <i>Приложения</i> |

ЦЕЛ

Настоящият раздел има за цел да представи резултатите от анализ на данните за план-приемите след VIII клас в професионалното образование в обл. Бургас за периода, обхващащ шест учебни години – от 2019/20 до 2024/25. Анализът ще подпомогне регионалните представители на Българска стопанска камара (БСК) при изготвянето на становища и участието в дискусии в Постоянната комисия по заетостта, като идентифицира кои професии са най-силно изучавани в областта, кои изпитват хронични проблеми при реализирането на приема, както и към кои от тях има засилен интерес от страна на записващите се ученици.

ПРАВИЛА ЗА ПЛАНИРАНЕ И ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА УЧИЛИЩНИЯ ПЛАН-ПРИЕМ СЛЕД VIII КЛАС

Всяка година Министерството на образованието и науката издава специфични „Правила за планиране на държавния план-прием“³, които съдържат актуалните приоритети за годината, и предоставя на Регионалните управления на образованието (РУО) указания за изготвяне на предложенията за приема. РУО планират и координират дейностите по изготвяне и съгласуване на държавен план-прием (ДПП) и допълнителния държавен план-прием (ДДПП), като анализират изпълнението на ДПП за предходните години, събират и публикуват релевантна информация, както и изпращат писма до национално представителните организации на работодателите и техните териториални и браншови структури за предоставяне на заявки за обучение по специалности от професии.

РУО събира информация от училищата относно училищните план-приеми, за които училищата са задължени съгласно Чл. 143. (1) от Закон за предучилищното и училищното образование (ЗПУО)⁴ и Чл. 42 от Наредба №10 за организация на дейностите в училищното образование⁵, като се съобразяват със Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО)⁶. При реализацията на план-приема училищата се съобразяват с разпоредбите на Наредбата за финансирането на институциите в системата на предучилищното и училищното образование⁷, приета с ПМС № 219/2017 г.

Въз основа на Чл. 9. (2) от Закон за насърчаване на заетостта⁸ във всяка област има сформирана **Постоянна комисия по заетостта** към Областния съвет за развитие, която функционира съгласно с „Правилник за устройство и дейността на постоянната комисия по заетост към областния съвет за развитие“ на съответната област. Комисията провежда заседания най-малко два пъти в годината, като в нейната работа могат да участват представители на областната и общинските администрации, териториални структури на държавни институции, работодателски и синдикални организации, образователни институции и други заинтересовани страни.

³ Примерен за учебната 2024/25 - <https://shorturl.at/VQQ1p>

⁴ <https://shorturl.at/x2QIy>

⁵ <https://shorturl.at/GZme6>

⁶ <https://shorturl.at/qENaB>

⁷ <https://shorturl.at/3ZU69>

⁸ <https://shorturl.at/euxSY>

Сред компетенциите на представителните организации на работодателите, освен участие в дискусиите, е даване на „становища по проекта на ДПП и на ДДПП на основата на заявените нужди от квалифицирана работна ръка на своите членове“, съгласно „Правилата за планиране на държавния план-прием“ на МОН.

Постоянната комисия по заетостта определя приоритетите на регионалната политика по насърчаване на заетостта и отговаря за разработването на регионални програми за заетост и/или обучение на възрастни в съответствие с приоритетите на документите за стратегическо планиране на регионалното и пространственото развитие съгласно Закона за регионалното развитие, както и с приоритетите на националните стратегически документи и Националния план за действие по заетостта. В частта за професионалното образование това се изразява в обсъждане и приемане на държавен план-прием, предлаган от Регионалното управление на образованието (РУО).

Финалната стъпка е изпращането на регионалния проект към Министерството на образованието и науката (МОН), което утвърждава план-приема със заповед.

ИНФОРМАЦИЯ ЗА ДАННИТЕ ЗА ПЛАН-ПРИЕМА В VIII КЛАС В ОБЛАСТ БУРГАС

Наличните данни за план-приема в средното професионално образование са по номенклатура СППОО-2021, изискани и получени от Регионалното управление на образованието (РУО) – Бургас за: утвърден ДПП (брой отворени за кандидатстване места), реализиран ДПП (брой записани ученици) и брой получени свидетелства за професионална квалификация през шест учебни години от 2019/20 до 2024/25. Въз основа на данните са изчислени коефициент на реализация (в проценти) и незапълнен капацитет (брой места, които остават свободни). Под „коефициент на реализация“ се разбира отношението реализиран/утвърден план-прием, а „незапълнен капацитет“ е аритметичната разлика между тях.

Данните са агрегирани и анализирани на ниво „професия“ (6-цифрен код по СППОО), въпреки различията между специалностите към тях, поради характера на данните и прекомерното им „раздробяване“ в противен случай. При необходимост, допълнителен анализ и/или справка може да се направи и на ниво „специалност към професия“.

Данните за свидетелствата за професионална квалификация се разглеждат самостоятелно, те не са директно съпоставими с текущия прием, защото не винаги дипломирането се случва веднага след завършване на обучението. В областта са

установени професии с получени свидетелства, за които през съпоставимия период на започване на обучението, липсват данни за реализиран прием. Успешното завършване на образование по дадена професия/специалност не е гаранция за последваща заетост в препоръчителните длъжности. Завършилите ученици могат да се реализират на съвсем други длъжности и/или в други икономически дейности, независимо дали впоследствие продължат обучението си във висши училища. Детайлен анализ на реализацията на завършилите на пазара на труда би трябвало да се извърши на ниво лице, което е невъзможно без достъп до данни с конфиденциален характер, налични единствено в държавните институции.

При изготвянето на настоящото проучване фокусът е поставен върху средното професионално образование в професионалните гимназии, поради което не са включени данни за други форми на обучение за придобиване на степен на професионална квалификация (СПК) на ниво професии. Разширяването на изследването в тази посока е препоръчително на следващ етап чрез търсене на релевантна информация от НАПОО.

ОБЩА КАРТИНА

В настоящия подраздел се анализира общото изпълнение на утвърдения и реализирания план-прием в професионални паралелки в средните училища в област Бургас през учебните години 2019/20–2024/25.

| Утвърден ДПП | 2019/20 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | 2023/24 | 2024/25 |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Училища, бр. | 28 | 34 | 38 | 36 | 37 | 36 |
| Професии, бр. | 48 | 53 | 56 | 58 | 60 | 59 |
| Професии без реализиран в утвърдения ДПП | <ul style="list-style-type: none"> Камериер Лаборант | <ul style="list-style-type: none"> Работник в озеленяването | <ul style="list-style-type: none"> Организатор по експлоатация на пристанищата и флота | <ul style="list-style-type: none"> Камериер Организатор по експлоатация на пристанищата и флота | <ul style="list-style-type: none"> Камериер Организатор по експлоатация на пристанищата и флота | <ul style="list-style-type: none"> Консултант козметични, парфюмерийни, биологични продукти и битова химия |

През последната наблюдавана учебна 2024/25 година план-прием е утвърден по 59 професии в 36 училища в областта. При професия „Консултант козметични, парфюмерийни, биологични продукти и битова химия“ няма реализиран прием в рамките на обл. Бургас, въпреки наличието на утвърден прием през тази учебна година, но за тази професия това се случва еднократно. През предходните години подобните случаи има при професии „Камериер“ и „Организатор по експлоатация

на пристанищата и флота”, за които прием не се реализира в по три от шестте наблюдавани учебни години, което говори за системен проблем.

През целия период са констатирани многократни случаи на реализиран план-прием над утвърдения. Съгласно предоставената информация, в тези случаи държавният план-прием е преобразуван по реда на действащата нормативна уредба.

Динамиката на обобщените данни за всички професии по години показват, че утвърденият план-прием е висок, като през последните наблюдавани години той дори нараства.

Реализираният план-прием е сравнително постоянен, с изключение на първата учебна 2019/20, когато приетите ученици са били по-малко. Анализът подчертава доста високо ниво на прием спрямо предвижданите и



утвърждавани места през всяка година от наблюдавания период (средно около 93%), като през учебната 2020/21 общият реализиран прием дори надхвърля общия утвърден. През последната 2024/25 записалите се ученици в реализираните паралелки са 2292, което е с 390 ученици (или 20.5%) повече спрямо началото на разглеждания период, но със 153 ученици или с 6.3% по-малко в сравнение с предходната учебна 2023/24.

Коефициентът на реализация на план-приема през последната учебна година е най-нисък за наблюдавания период, което частично се дължи на по-високата база от утвърдения ДПП. Проследяването през следващите учебни години би показало дали може да се говори за тенденция или изолирано събитие.

Показателят за незапълнения капацитет отразява прекия ресурс на системата за професионално образование в областта, който остава неизползван. През по-голямата част от периода незапълнени остават около 230 места, като изключение са учебните 2020/21 и 2021/22. През последната разглеждана учебна година (2024/2025) незапълненият капацитет достига най-високата си стойност от 334 места, което означава, че около 13% от утвърдения план-прием за професионално образование в обл. Бургас е останал незапълнен.

ПЛАН-ПРИЕМ ПО ПРОФЕСИИ

За целите на анализа на утвърдения и реализирания план-прием по професии е представена визуализация на професиите, подредени низходящо по общ утвърден план-прием в областта през периода 2019/20-2024/25. Тя показва каква част от планирания капацитет е реализирана и каква част остава незапълнена.

Съвместни лидери по утвърден план-прием са професии „Техник по транспортна техника" и „Ресторантьор" с утвърдени по общо 642 места за всички изследвани шест години. При „Техник по транспортна техника" реализираният прием е 630 ученици, а неосъщественият капацитет е едва 12 места, изключително висока степен на запълване на професия с толкова голям прием. При „Ресторантьор" реализираният прием е 594 ученици, а общо незапълнените места за периода са 48, което при такъв мащаб представлява относително умерен дефицит.

Следват „Готвач" (490 места от утвърден план-прием с 433 записали се ученици), „Икономист" (488 места утвърден план-прием, от които запълнени са 470 места) и „Електротехник" (запълнени 437 от 475 места). При тях реализацията на план-приема също е много висока на фона на планираните места.

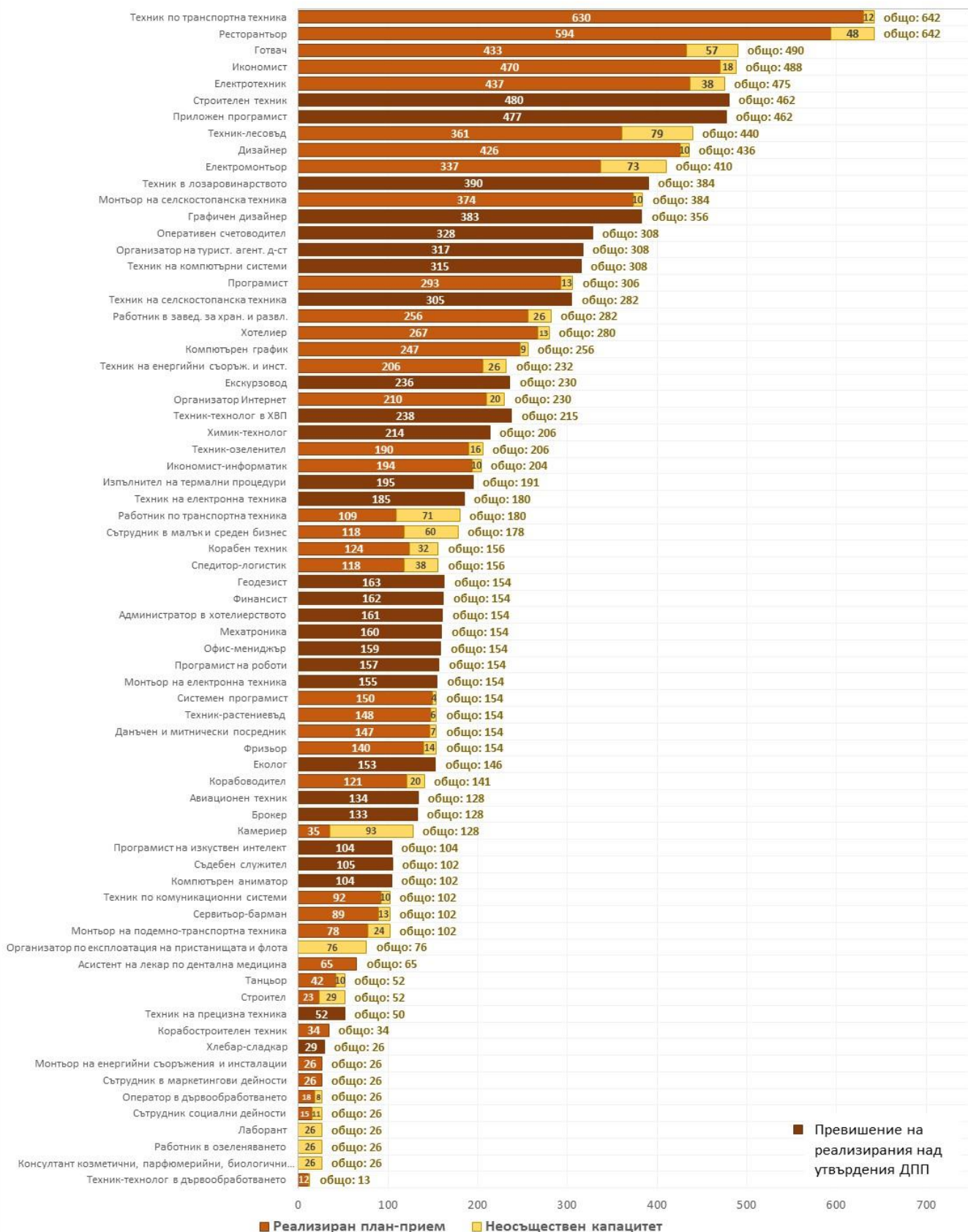
Отличителна черта на областта е наличието на редица професии, при които реализираният прием превишава утвърдения (индикирани с по-тъмен цвят на визуализацията). Средното превишение на записаните за обучение ученици спрямо планираните места е с около 9 общо за шестте наблюдавани години, при професиите, за които се наблюдава „презаписване". Надхвърлянето на утвърдения план-прием в някои туристически и строителни професии очертава професионалните профили със силно търсене в областта.

Заедно с други професии от тези сфери, при които реализацията е близо до предвиждания капацитет, очертават закономерност предвид туристическия профил на Бургас и крайбрежния регион.

Допълнително, по-високата реализация при компютърните и професиите асоциирани с преработващата промишленост се аргументират с икономическия профил на една от най-големите области в страната.

При само две професии повече от половината утвърдени места остават незаети – „Камериер" със 72.7% незапълнения капацитет (93 вакантни от 128 предлагани места) и „Строител" с 55.8% (по 29 от 52 места).

Професиите в областта по общ утвърден план-прием за периода 2019/20 - 2024/25



УСТОЙЧИВОСТ НА ПЛАН-ПРИЕМА

За да се проследят наблюдаваните явления и да се провери дали следва да се тълкуват като тенденция или като изолирани случаи, е използвана „топлинна карта“ (heatmap) с „Коефициент на реализация“ на план-приема. Той измерва степента, до която утвърденият план-прием за всяка учебна година е реализиран по отделните професии.

Цветовото кодиране позволява бърза визуална идентификация на устойчивите тенденции: зелените клетки маркират пълна или близка до пълна реализация, тези в топлата гама – занижена или нулева, а празните клетки индикират липса на утвърден план-прием за съответната професия през съответната година.

| Общ утв. план-прием | Наименование на професия | Коефициент на реализация, % | | | | | |
|---------------------|-------------------------------------------|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | 2019/20 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | 2023/24 | 2024/25 |
| 642 | Техник по транспортна техника | 92.3 | 95.2 | 108.3 | 100.0 | 100.0 | 94.6 |
| 642 | Ресторантьор | 80.8 | 104.8 | 104.2 | 94.5 | 100.0 | 79.2 |
| 490 | Готвач | 69.2 | 103.8 | 108.3 | 93.6 | 101.3 | 79.2 |
| 488 | Икономист | 105.1 | 112.8 | 111.1 | 98.7 | 98.7 | 63.5 |
| 475 | Електротехник | 100.0 | 102.6 | 100.0 | 97.4 | 66.7 | 89.7 |
| 462 | Приложен програмист | 100.0 | 110.3 | 108.3 | 101.3 | 100.0 | 100.0 |
| 462 | Строителен техник | 100.0 | 112.8 | 108.3 | 101.3 | 101.3 | 100.0 |
| 460 | Техник-лесовъд | 90.4 | 87.2 | 63.5 | 83.3 | 82.1 | 71.8 |
| 440 | Дизайнер | | | 108.3 | 96.2 | 97.4 | 94.6 |
| 426 | Електромонтър | 79.1 | 80.7 | 97.9 | 74.4 | 76.9 | 59.0 |
| 410 | Техник в лозаровинарството | 98.1 | 107.7 | 91.7 | 87.2 | 88.5 | 100.0 |
| 384 | Монтър на селскостопанска техника | 96.2 | 165.4 | 72.2 | 128.8 | 73.1 | 79.5 |
| 384 | Графичен дизайнер | | 100.0 | 108.3 | 101.0 | 93.6 | 96.2 |
| 308 | Оперативен счетоводител | 100.0 | 113.5 | 114.6 | 101.9 | 109.6 | 100.0 |
| 308 | Техник на компютърни системи | 98.1 | 103.8 | 108.3 | 100.0 | 103.8 | 100.0 |
| 308 | Организатор на турист. агент. д-ст | 107.7 | 111.5 | 108.3 | 100.0 | 100.0 | 90.4 |
| 306 | Програмист | 98.7 | 107.7 | 72.2 | 103.8 | 100.0 | 103.8 |
| 282 | Техник на селскостопанска техника | 94.2 | 223.1 | 97.9 | 90.4 | 100.0 | 100.0 |
| 282 | Работник в завед. за хран. и развл. | 73.1 | 90.4 | 108.3 | 94.2 | 86.5 | 84.6 |
| 280 | Хотелиер | 109.6 | 80.8 | 93.1 | 117.9 | 92.3 | 73.1 |
| 256 | Компютърен график | | 94.2 | 85.4 | 101.9 | 100.0 | 100.0 |
| 250 | Техник на енергийни съоръж. и инст. | 65.6 | 93.4 | 87.5 | 98.1 | 76.9 | 65.4 |
| 232 | Екскурзовод | 100.0 | 92.3 | 95.8 | 101.9 | 115.4 | 96.2 |
| 230 | Организатор Интернет | 92.3 | 90.4 | 104.2 | 100.0 | 100.0 | 71.2 |
| 230 | Техник-технолог в ХВП | 100.0 | 111.5 | 108.3 | 101.9 | 100.0 | 100.0 |
| 206 | Химик-технолог | 111.5 | 100.0 | 112.5 | 100.0 | 101.9 | 103.8 |
| 206 | Техник-озеленител | 66.7 | 115.4 | 112.5 | 107.7 | 103.8 | 100.0 |
| 204 | Икономист-информатик | 92.3 | 88.5 | 106.3 | 100.0 | 100.0 | 80.8 |
| 191 | Изпълнител на термални процедури | 100.0 | 100.0 | 108.3 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 180 | Техник на електронна техника | 100.0 | 111.5 | 108.3 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 180 | Работник по транспортна техника | 26.9 | 80.8 | 75.0 | 57.7 | 76.9 | 80.8 |
| 178 | Сътрудник в малък и среден бизнес | | | 83.3 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| 164 | Корабен техник | 83.9 | 84.1 | 100.0 | 69.2 | 46.2 | 53.8 |
| 156 | Спедитор-логистик | 73.1 | 69.2 | | 100.0 | 69.2 | 73.1 |
| 156 | Програмист на работи | | | | 100.0 | 101.9 | 100.0 |
| 154 | Финансист | 100.0 | 119.2 | 108.3 | 100.0 | 103.8 | 100.0 |
| 154 | Данъчен и митнически посредник | 92.3 | 100.0 | 108.3 | 96.2 | 100.0 | 76.9 |
| 154 | Офис-мениджър | 100.0 | 111.5 | 108.3 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 154 | Системен програмист | 100.0 | 100.0 | 108.3 | 100.0 | 100.0 | 76.9 |
| 154 | Мехатроника | 100.0 | 111.5 | 108.3 | 100.0 | 103.8 | 100.0 |
| 154 | Монтър на електронна техника | 96.2 | 111.5 | 108.3 | 100.0 | 100.0 | 88.5 |
| 154 | Геодезист | 100.0 | 111.5 | 112.5 | 103.8 | 103.8 | 103.8 |
| 154 | Техник-растениевъд | 115.4 | 115.4 | 108.3 | 57.7 | 92.3 | 88.5 |
| 154 | Администратор в хотелиерството | 100.0 | 111.5 | 108.3 | 103.8 | 103.8 | 100.0 |
| 154 | Фризьор | 92.3 | 96.2 | 108.3 | 65.4 | 88.5 | 96.2 |
| 154 | Еколог | 111.5 | 88.5 | 108.3 | 100.0 | 100.0 | 88.5 |
| 141 | Корабоводител | 100.0 | 96.2 | 108.3 | 73.1 | 76.9 | 69.2 |
| 128 | Авиационен техник | 100.0 | 107.7 | 116.7 | 100.0 | | 100.0 |
| 128 | Камериер | 0.0 | 76.9 | 62.5 | 0.0 | 0.0 | |
| 128 | Брокер | | 111.5 | 108.3 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 104 | Програмист на изкуствен интелект | | | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 102 | Техник по комуникационни системи | 100.0 | 76.9 | 108.3 | | | |
| 102 | Сервитър-барман | | 76.9 | 87.5 | | 84.6 | 100.0 |
| 102 | Компютърен аниматор | | | 104.2 | 103.8 | 100.0 | 100.0 |
| 102 | Съдебен служител | | | 104.2 | 107.7 | 100.0 | 100.0 |
| 102 | Монтър на подземно-транспортна техника | | | 100.0 | 73.1 | 92.3 | 42.3 |
| 76 | Организатор по експлоатация на пристанища | | | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| 65 | Асистент на лекар по дентална медицина | | | | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 52 | Танцьор | | | | | 76.9 | 84.6 |
| 52 | Строител | | | | | 53.8 | 34.6 |
| 50 | Техник на прецизна техника | | | 108.3 | | 100.0 | |
| 35 | Корабостроителен техник | 100.0 | 94.4 | | | | |
| 26 | Лаборант | 0.0 | | | | | |
| 26 | Оператор в дървообработването | 69.2 | | | | | |
| 26 | Монтър на енергийни съоръжения и инстал | | 100.0 | | 100.0 | | |
| 26 | Хлебар-сладкар | | 111.5 | | | | |
| 26 | Работник в озеленяването | | 0.0 | | | | |
| 26 | Сътрудник социални дейности | | | | 57.7 | | |
| 26 | Сътрудник в маркетингови дейности | | | | | 100.0 | |
| 26 | Консултант козметични, парфюмерийни, био | | | | | | 0.0 |
| 13 | Техник-технолог в дървообработването | | | | | | 92.3 |

Стабилно реализирани професии

Област Бургас се отличава с широка група професии, при които коефициентът на реализация е устойчиво висок или надвишава 100% за повечето учебни години. Сред професии с най-висок утвърден прием са „Приложен програмист“, „Строителен техник“, „Оперативен счетоводител“, „Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост“, „Химик-технолог“, „Изпълнител на термални процедури“ и „Техник на електронна техника“, които нямат нито една с незаето място и през някои учебни години преизпълняват план-приема. Към тях се присъединяват и други професии със сравнително висок утвърден план-прием, като „Финансист“, „Офис-мениджър“, „Мехатроника“, „Геодезист“, „Администратор в хотелиерството“, „Брокер“, „Програмист на изкуствен интелект“, „Компютърен аниматор“, „Съдебен служител“ и „Асистент на лекар по дентална медицина“, при които коефициентът на реализация е 100% или повече в почти всяка активна година.

Редица професии като „Икономист“, „Електротехник“, „Техник-озеленител“ и „Монтьор на електронна техника“, компютърните професии „Графичен дизайнер“, „Техник на компютърни системи“, „Програмист“, „Компютърен график“ и имат коефициент на реализация около или над 100% през повечето години, с единични случаи на по-нисък показател. „Организатор Интернет“ и „Системен програмист“ поддържат висока реализация в пет от шестте години, но завършват периода съответно със 71% и 77% през 2024/25.

„Техник на селскостопанска техника“ варира от 90% до 223% през едната година, като причината за тази екстремна стойност е, че през точно тази учебна година утвърденият план-прием е по-нисък (само една паралелка) спрямо този през останалите години, докато реализираният се запазва сравнително постоянен през периода.

Туристическите професии „Ресторантьор“, „Хотелиер“, „Организатор на туристическа агентска дейност“, „Екскурзовод“, „Готвач“ и „Работник в заведения за хранене и развлечение“ са включени в тази група, макар при тях да се наблюдават единични години с коефициент под 80%. При „Ресторантьор“ и „Готвач“ по-слабите години се дължат на завишен утвърден план-прием, а не на дефицит на кандидати — в години с нормален обем на утвърдения прием реализацията е пълна или близка до пълна. При „Хотелиер“ коефициентът достига 118% в 2022/23, но пада до 73% през 2024/25, учебната година с най-нисък утвърден план-прием за тази професия. Като цяло тези професии се радват на устойчиво търсене, обусловено от

туристическия профил на областта, и не показват признаци на системно незапълване.

Всички професии в тази група се радват на висок интерес от страна на кандидат-учениците. Препоръчително е да се продължи наблюдението за следващи учебни години, за да се установи дали тенденциите ще се запазят или някои професии биха преминала в групата с влошаваща се траектория.

Хронично занижена реализация и/или влошаваща се траектория

Тази група е по-малка, но включва няколко професии с трайно занижена реализация. „Електромонтьор“ с общо 73 незапълнени места през периода поддържа коефициент на реализация между 59% и 98%. Последните три наблюдавани учебни години са с реализация под 80%, а стойността от 59% в последната учебна 2024/25 година е най-ниската в цялата му траектория и сигнализира за влошаване на фона на постепенно намаляващ утвърден план-прием.

„Техник-лесовъд“ с общо 79 незапълнени места варира между 63% и 90%, без нито една година над 91% и с коефициент от 72% в края на периода. При общо 460 утвърдени места системното незапълване генерира висок абсолютен неувоен капацитет в тази професия.

„Работник по транспортна техника“ е краен случай. При нисък утвърден план-прием от по една паралелка годишно коефициентът варира между 27% и 81%, без нито веднъж да надхвърли 85%. Професията е сред лидерите по общ брой незапълнени места за периода със 71 броя и сигнализира хронично ниска привлекателност.

„Корабен техник“ поддържа коефициент между 46% и 100%, с три от шестте години под 85% и влошаване до 46% и 54% през последните две учебни години. „Спедитор-логистик“ варира между 69% и 100% без устойчива тенденция към подобрене. „Корабоводител“ показва коефициент между 69% и 108%, като последните три години са последователно под 77%, низходяща траектория при професия с морски профил, предвид характера на областта.

„Монтьор на селскостопанска техника“ представлява специфичен случай. На фона на висока резултатност от 165% през 2020/21 и 129% през 2022/23, останалите години се движат около 72-79%. При проследяване на данните се вижда опит за корекции на планираните места, който се разминава с броя на кандидатите. След свръхприема от 86 записани ученици при предвидени 52 места през 2020/21, за следващата година са утвърдени 72 места, запълнени от едва 52 ученици.

„Техник по енергийни съоръжения и инсталации" има нисък коефициент на реализация в началото на периода от 66%, достига 98% през 2021/22, след което се влошава до 77% и 65% през последните две години. Притеснително е, че именно в тези последни две години утвърденият план-прием е сред най-ниските за професията, по една паралелка. Тенденцията в края на периода е отчетливо низходяща.

„Техник-растениевъд" започва периода с два последователни коефициента от 115% и 108%, след което пада до 58% през 2022/23 и не се възстановява напълно — 92% и 88% в последните две години, като през целия период приемът е в по една паралелка. „Монтьор на подемно-транспортна техника" показва последователен спад от 100% в 2021/22 до 73%, 92% и 42% в следващите три години, което е най-рязкото влошаване в края на периода сред всички професии.

„Строител" регистрира 54% в 2023/24 и 35% в 2024/25, единствени две години с план-прием, което при нова професия е по-скоро сигнал за слаб старт, а не за влошаване на съществуваща тенденция. „Танцьор" също е утвърдена професия само през последните две години с коефициент на реализация 77% и 85%, твърде кратък период за структурен извод. При тях е необходимо проследяване за по-дълъг период, за да се провери дали не следва да попаднат в друга група.

„Сътрудник в малък и среден бизнес" отчита реализация от 83% през 2021/22, след което пада до 50% през следващите две години и се възстановява до 100% в 2024/25, което индикира нестабилен модел без ясна посока.

Споменатата в първата група професия „Икономист" поддържа коефициент между 99% и 113% в пет от шест години до 2023/24, след което пада рязко до 63% през 2024/25. Извадката не е достатъчна за окончателен извод за структурна промяна, но рязкостта на спада налага споменаването на професията и в тази група.

Прекъснат или еднократно неуспешен прием

При професия „Камериер", лидер по общ брой незапълнени места за периода, са утвърдени по една паралелка в пет от шестте години, но реализация има само в две от тях, и то непълна (63% и 77%). В трите останали години с план-прием паралелките са закривани преди началото на учебната година. През учебната 2024/25 професията отпада от утвърдения план-прием.

При „Организатор по експлоатация на пристанища" липсва каквато и да е реализация на планираната по една паралелка през три от шестте разглеждани години. През останалите учебни години професията не е попадала в утвърдения

план-прием. Моделът е по-близо до хронична нереализация, отколкото до еднократен провал.

„Техник по комуникационни системи“ има утвърден план-прием в три последователни години, от 2019/20 до 2021/22, с коефициент между 77% и 108%, след което отпада от план-приема. „Сервитьор-барман“ присъства в три несъседни години с коефициент между 77% и 100%, прекъснато и непоследователно присъствие в плана. „Оператор в дървообработването“ и „Сътрудник социални дейности“ имат по една единствена група с утвърден прием и непълна реализация (съответно 69% и 58%), без последващо присъствие в плана. При три професии няма реализация в единствената утвърдена паралелка през някоя от годините - „Лаборант“, „Работник в озеленяването“ и „Консултант козметични, парфюмерийни, биологични продукти и битова химия“.

СВИДЕТЕЛСТВА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ

При разчитането на данните за получените свидетелства за професионална квалификация следва отново да се обърне внимание на периода между постъпването в образователната система и завършването на образователния цикъл за всяка професия и възможното получаване на свидетелства на по-късен етап.

Това означава, че информацията за получените свидетелства представлява самостоятелно аналитично ниво.

| Общо получ. свидетелства | Наименование на професия | Брой свидетелства по години | | | | | |
|--------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | 2019/20 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | 2023/24 | 2024/25 |
| 416 | Техник по транспортна техника | 51 | 64 | 66 | 62 | 76 | 97 |
| 408 | Ресторантьор | 61 | 44 | 85 | 82 | 70 | 66 |
| 389 | Строителен техник | 20 | 32 | 74 | 82 | 82 | 99 |
| 323 | Приложен програмист | | | 25 | 77 | 98 | 123 |
| 311 | Хотелиер | 89 | 99 | 32 | 28 | 36 | 27 |
| 309 | Икономист | 28 | 40 | 55 | 63 | 58 | 65 |
| 299 | Готвач | 78 | 33 | 37 | 65 | 56 | 30 |
| 272 | Оперативен счетоводител | 35 | 29 | 49 | 50 | 50 | 59 |
| 262 | Програмист | 10 | 16 | 18 | 73 | 75 | 70 |
| 260 | Техник на компютърни системи | 43 | 37 | 44 | 39 | 46 | 51 |
| 207 | Електротехник | 46 | 27 | 25 | 28 | 35 | 46 |
| 190 | Организатор на турист. агент. д-ст | 24 | 28 | 35 | 29 | 36 | 38 |
| 189 | Техник-озеленител | 8 | 10 | 43 | 43 | 54 | 31 |
| 183 | Техник на електронна техника | 30 | 25 | 50 | 24 | 27 | 27 |
| 182 | Техник-технолог в ХВП | 43 | 24 | 44 | 20 | 25 | 26 |
| 158 | Офис-мениджър | 19 | 24 | 29 | 30 | 27 | 29 |
| 153 | Администратор в хотелиерството | 22 | 26 | 28 | 21 | 27 | 29 |
| 150 | Техник в лозаровинарството | 30 | 30 | 27 | 23 | 17 | 23 |
| 140 | Финансист | 18 | 13 | 27 | 25 | 26 | 31 |
| 121 | Техник-лесовъд | 42 | 38 | 14 | 5 | 13 | 9 |
| 113 | Геодезист | 2 | 2 | 27 | 25 | 27 | 30 |
| 105 | Техник на енерг. съоръж. и инсталации | 30 | 15 | 6 | 15 | 18 | 21 |
| 96 | Техник на селскостопанска техника | 21 | | 22 | 17 | 18 | 18 |
| 85 | Дизайнер | 9 | 9 | 17 | 18 | 18 | 14 |
| 80 | Мехатроника | | | 21 | 21 | 21 | 17 |
| 79 | Корабоводител | 2 | | 19 | 21 | 13 | 24 |
| 72 | Музикант-инструменталист | 13 | 7 | 16 | 12 | 13 | 11 |
| 68 | Изпълнител на термални процедури | | | | 23 | 24 | 21 |
| 63 | Авиационен техник | | | | 17 | 25 | 21 |
| 59 | Фризьор | 17 | 15 | 13 | 7 | 3 | 4 |
| 57 | Електромонтьор | 9 | 2 | 2 | 2 | 23 | 19 |
| 56 | Екскурзовод | | | | 10 | 25 | 21 |
| 52 | Актьор | 4 | 4 | 14 | 8 | 12 | 10 |
| 52 | Техник по комуникационни системи | | | | | 9 | 43 |
| 51 | Корабостроителен техник | | | | | 26 | 25 |
| 49 | Техник-растениевъд | 5 | 17 | 11 | 9 | 3 | 4 |
| 40 | Компютърен график | | | | | | 40 |
| 40 | Корабен техник | | | | 1 | 18 | 21 |
| 36 | Работник в заведенията за хранене и развл. | | 6 | 4 | 10 | 8 | 8 |
| 35 | Графичен дизайнер | | | | | | 35 |
| ... | | | | | | | |

Топлинната карта на професиите по този показател е подредена по общ брой издадени свидетелства за шестте години. Като лидер се отличава „Техник по транспортна техника“ с 416 бр., следван от „Ресторантьор“ (408 бр.) и „Строителен техник“ (389 бр.). При „Техник по транспортна техника“ и „Строителен техник“ се забелязва нарастващ бр. свидетелства през периода. Тези три професии формират отчетливо водещо ядро с около 400 завършили и получили свидетелство през периода.

| Общо получ. свидетелства | Наименование на професия | Брой свидетелства по години | | | | | |
|--------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | 2019/20 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | 2023/24 | 2024/25 |
| 32 | Техник на прецизна техника | | | 13 | 16 | 2 | 1 |
| 31 | Монтьор на селскостопанска техника | 9 | 3 | 2 | 2 | 8 | 7 |
| 29 | Музикант-вокалист | 3 | 2 | 8 | 3 | 7 | 6 |
| 28 | Брокер | | | | | | 28 |
| 25 | Балетист | 4 | 4 | 3 | 7 | 1 | 6 |
| 25 | Данъчен и митнически посредник | 2 | 23 | | | | |
| 24 | Монтьор на енерг. съоръж. и инсталации | 2 | | 4 | 14 | 1 | 3 |
| 24 | Хлебар-сладкар | | | | | | 24 |
| 22 | Спедитор-логистик | | | | 5 | 5 | 12 |
| 21 | Камериер | 11 | | | 3 | 7 | |
| 20 | Монтьор по комуникационни системи | 8 | 12 | | | | |
| 16 | Организатор Интернет | | | | | | 16 |
| 9 | Монтьор на подемно-транспортна техника | | 9 | | | | |
| 5 | Сервитьор-барман | 1 | 1 | | | | 3 |
| 4 | Оператор в дървообработването | | | | | 3 | 1 |
| 4 | Лесовъд | | | | | 4 | |
| 3 | Икономист-информатик | | | | | | 3 |
| 1 | Заварчик | 1 | | | | | |
| 1 | Строител | 1 | | | | | |

„Приложен програмист“ с общо 323 свидетелства привлича специално внимание. Липсата на свидетелства през първите две години на периода отразява разкриването на професията на по-късен етап през наблюдавания шестгодишен период, след което потокът нараства стремително — от 25 бр. през 2021/22 до 123 бр. през 2024/25. Последната стойност е абсолютният максимум за получени свидетелства за една година сред всички професии. Сходна, макар и по-умерена динамика показва „Програмист“ (общо 262 свидетелства). От едва 10-18 бр. през първите три години, следва нарастване до над 70 през последните три. Двете професии заедно очертават ясна тенденция на нарастващ завършващ поток в компютърните направления.

Следващата група на „Хотелиер“, „Икономист“ и „Готвач“ са получили по около 300 свидетелства за периода, но с различна динамика. „Икономист“ поддържа нарастващ и равномерен поток на получени свидетелства, от 28 броя през 2019/20 до 65 през 2024/25, което е устойчива възходяща траектория. „Хотелиер“ показва обратната картина, от 89 и 99 бр. през първите две години последва рязък спад до между 27 и 36 през следващите четири. „Готвач“ следва сходен модел. От 78 бр. през 2019/20 броят на издадените и получени свидетелства спада до 30 през 2024/25. Допълнителен анализ на по-дълъг динамичен ред може да отговори дали високите стойности в началото на периода при двете туристически професии отразяват завършването на по-многобройни випуски, постъпили в предходни години, или причината следва да се търси другаде.

„Оперативен счетоводител" (272 бр. свидетелства) и „Техник на компютърни системи" (260 бр.) поддържат стабилен и равномерен поток между 29 и 59 бр. годишно, модел на устойчиво, предвидимо завършване без резки колебания.

„Техник-лесовъд" (121 бр.) демонстрира трайно низходящ поток от 42 и 38 бр. през първите две години до минимум от 5 броя през учебната 2022/23 и до 13 и 9 бр. през последните две. Тенденцията е устойчиво низходяща и кореспондира с установеното хронично незапълване на утвърдения прием при тази професия. „Техник на енергийни съоръжения и инсталации" (105 бр.) показва нетипичен неравномерен модел: 30 издадени свидетелства през 2019/20, рязък спад до 6 бр. през 2021/22 и постепенно възстановяване до 21 през 2024/25.

„Геодезист" (113 бр.) регистрира едва по 2 свидетелства през първите две години, след което се стабилизира до около 25-30 бр. годишно. Допълнителен анализ би показал дали става дума за разкриване или възстановяване на професията в по-ранен период, чийто випуск започва да завършва едва от 2021/22 нататък.

„Фризьор" (59 бр.) отразява непрекъснато намаляващ поток. От 17 бр. през 2019/20 до 3-4 през последните две години, намаление от над 75% за шест години. „Техник-растениевъд" (49 бр.) следва сходна низходяща траектория, от 17 бр. през 2020/21 до едва 3-4 бр. в края на периода. И двете професии сигнализират за изчерпване на завършващия поток, което при продължаваща тенденция може да постави въпрос за бъдещото им присъствие в план-приема.

В долната част на класацията се открояват професии с данни само през 2024/25 – „Компютърен график" (40 бр.), „Графичен дизайнер" (35 бр.), „Брокер" (28 бр.), „Хлебар-сладкар" (24 бр.), „Организатор Интернет" (16 бр.) и „Икономист-информатик" (3 бр.). Концентрацията на свидетелства в единствена последна наблюдавана година е индикация за разкриване на професиите около пет години преди наблюдавания период и е предпоставка за последващо проследяване с цел установяване на тенденции.

Данните показват, че не всички професии с висок реализиран прием генерират съответно висок брой завършили. Разминаването между входящия поток и изходящия резултат остава самостоятелен аналитичен въпрос, чийто пълен отговор изисква съпоставка с конкретните данни за реализирания прием от съответните випуски.

РАЗДЕЛ VI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

| | |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Раздел I</i> | <i>Въведение</i> |
| <i>Раздел II</i> | <i>Описание на областта и регионалната организация</i> |
| <i>Раздел III</i> | <i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта</i> |
| <i>Раздел IV</i> | <i>От претенции към потенциал: как регионът на Бургас може да стабилизира човешкия си ресурс</i> |
| <i>Раздел V</i> | <i>Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности</i> |
| <i>Раздел VI</i> | <i>Заклучение</i> |
| <i>Раздел VII</i> | <i>Приложения</i> |

ОБЛАСТ И РЕГИОНАЛНА СТОПАНСКА ОРГАНИЗАЦИЯ

Област Бургас е най-голямата по територия сред 28-те области на България и обхваща 13 общини с административен център гр. Бургас, четвърти по население град в страната. Географското положение определя уникалната многоотраслова структура на икономиката. Туризмът е емблематичният сектор, но областта е едновременно значим индустриален, транспортен и логистичен център. Нефтохимическият комплекс Лукойл Нефтохим Бургас е стратегически значим за цялата страна, а пристанище Бургас е едно от основните входно-изходни точки за външна търговия. Областта разполага с пълна четворна транспортна свързаност по море, въздух, шосе и железница.

Демографският профил на областта е относително по-благоприятен от този в други области на страната. Населението е около 389 хил. души към края на 2024 г. с ръст от 1.2% спрямо предходната година. Кохортите до 19 г. имат по-висок дял от средното за страната, а дялът на лицата над 65 г. е по-нисък. Механичният прираст за периода 2019-2024 г. е положителен с 24 хил. души, докато естественият прираст е отрицателен с 16 хил. Заселващите се идват основно от чужбина (55%) и в рамките на областта (24%), а областта демонстрира способност да привлича жители от по-

слабо развити съседни региони, което е значително конкурентно предимство на фона на демографските процеси в страната.

Макроикономическата динамика за периода 2019-2023 г. говори за ръст. БВП на областта расте кумулативно с 53.6% и достига около 4.4% в националния БВП, а БВП на човек от населението нараства от 13.4 хил. до 22.2 хил. лв. Броят на нефинансовите предприятия нараства от близо 31 хил. до почти 33 хил., като характерно за областта е бързото възстановяване отвъд предпандемичните нива. Произведената продукция достига над 19 млрд. лв. през 2023 г., надминавайки 2019 г., а добавената стойност по факторни разходи достига 5 млрд. лв., което също е най-високата стойност за периода. Производителността на труда нараства с 24.7 хил. лв. на нает за периода, но остава малко под средното за страната, което отразява специфичния отраслов микс с висок дял на сезонни и дейности с ниска добавена стойност.

Инвестиционната картина е разнородна. Капиталовите вложения в дълготрайни материални активи растат активно с 52% през периода, достигайки 1.6 млрд. лв. Чуждестранните преки инвестиции обаче, нарастват с едва 4%, достигайки 2.2 млрд. евро към 2023 г., под пиковата стойност достигната през 2020 г. Тази динамика сигнализира, че модернизацията на производствения капацитет в областта се финансира преобладаващо чрез собствени средства и европейски програми, докато стратегическите чуждестранни инвеститори проявяват предпазливост. Средната месечна работна заплата нараства бързо с 52% за периода 2019-2023 г., но остава на ниво около 77% от средната за страната, което се обяснява частично от сезонния характер на значителна част от заетостта в туризма.

Търговско-индустриалната камара – Бургас е най-старата и утвърдена работодателска организация в региона. Камарата е колективен член на Българската стопанска камара и представителна организация по Кодекса на труда. Членовете ѝ обхващат микро-, малки, средни и големи предприятия от индустрия, услуги, логистика, туризъм, финанси и търговия. Особено важна е дейността ѝ по квалификация на кадри. Участва в Регионалния съвет по заетостта, Областния съвет за развитие, Комисията за икономическо и социално сближаване в Югоизточния район за планиране и редица консултативни органи. Настоящият анализ е разработен в подкрепа на Камарата за участие като информиран социален партньор в регионалния и националния диалог по пазара на труда.

ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА

Анализът на възрастовата структура на заетите лица в област Бургас за периода 2020-2024 г. разкрива картина на умерено застаряване при едновременен растеж в трите основни възрастови групи, специфика, която отличава областта на фона на по-тревожните демографски профили на по-малките региони в страната. Общият брой на лицата на трудови, извънтрудови правоотношения (като „граждански договори“) и по договори за управление и контрол нараства значително от над 115 хил. до почти 124 хил. души, увеличение със 7.2% за периода. Ключовото наблюдение обаче е, че групата на 55 и повече години расте повече от останалите като брой лица (увеличението при тях е над 2 пъти по-голямо отколкото при лицата до 30 г.), повишавайки възрастовия риск на пазара на труда.

Групата на лицата под 30 години нараства по дял от 12% до 13%, както и по брой с около 2 хил. души. Прирастът се концентрира в кохортите до 24 г., докато кохортата 25-29 г. отбелязва намаление за периода. Основна движеща сила е възстановяването на туристическата дейност след пандемията, като около половината от прираста на заетите лица под 30 г. идва от секторите хотелиерство и ресторантьорство. Наличието на висши учебни заведения и възможността за сезонна заетост по време на обучение е допълнителен притегателен фактор.

Ядрото на заетостта (групата на възраст 30-54 г.) запазва водещо присъствие с ръст от около 2% за периода, но делът им намалява от 61.4% до 58.6% поради по-бързия темп на растеж при другите групи. Вътрешната динамика по кохорти е разнопосочна, като например кохортата 30-34 г. намалява, а кохортата 50-54 г. нараства. Това вътрешно изместване на основната работна сила към по-високите възрасти е сигнал за предстоящо задълбочаване на застаряването в средносрочна перспектива.

Групата на лицата на 55 и повече години нараства от 30.5 хил. до 35.2 хил. души или с ръст от 15.4% за периода. Делът им в общата заетост расте от 26.4% до 28.4%, което очертава тенденция в посока от всеки четвърти към всеки трети осигурен. Общият коефициент на заместване се свива умерено от 46.1 до 45.7 за периода, което означава, че на 100 лица на възраст 55 и повече години се падат около 46 лица до 30 г. през периода. Влошаването е по-ограничено, отколкото в по-малки региони, но тенденцията е низходяща и изисква наблюдение.

Профилът на водещите по брой заети лица икономически сектори е диференциран. В „Търговия на дребно“ коефициентът на заместване пада от 95.9 до 77.4 през

периода. В „Хотелиерство“ картината е по-обнадеждаваща, като коефициентът на заместване се подобрява от 64.7 до 71.7 вследствие на по-бързото нарастване на младите кохорти, а при „Ресторантьорство“ коефициентът „спада“ от 201.38 през 2020 г. до 190.88, благодарение на по-бързия темп на нарастване на възрастните. В „Образование“ и „Държавно управление“ застаряването е ясно изразено с нарастваща концентрация в по-горните кохорти.

Дисбалансът между нуждите на бизнеса от кадри и наличния трудов ресурс се задълбочава от специфична за областта уязвимост: сезонният характер на значителна част от заетостта не формира трайни работни места. Млади кадри, набрани за туристическия сезон, не се превръщат автоматично в трайна работна сила, а при завършване на образованието нерядко избират реализация извън региона и/или в друга икономическа сфера. Преодоляването на тази структурна слабост изисква разширяване на целогодишни дейности с висока добавена стойност и активна политика за задържане на квалифицирани специалисти.

СТРУКТУРИРАНИ ИНТЕРВЮТА

Проведеното проучване очертава Бургас като регион с реален икономически потенциал, стабилни индустриални традиции и предприятия, които мислят в дългосрочен хоризонт. Това не е среда на краткосрочни спекулативни стратегии, преследващи бърза печалба, а на фирми с десетилетна история, натрупан опит и ясно усещане за принадлежност и отговорност към бъдещето. В същото време пазарът на труда функционира в условия на хроничен недостиг, високо текучество и институционални напрежения, които поставят под въпрос устойчивостта на този богат потенциал. Анализът повдига преди всичко въпроса за връзката между образованието и реалната икономика. В регион, където работодателите заявяват готовност да участват в дуалното обучение и да приемат стажанти, защо тази връзка остава крехка и непоследователна? Ако предприятията са склонни да инвестират в обучение, но срещат липса на интерес от страна на учениците, къде точно се къса нишката - в мотивацията, в представите за труда, в институционалната координация?

Ето защо е важно публично обсъждане не просто на нормативната рамка на дуалната система, а начина, по който младите хора се въвеждат в реалната работна среда. Достатъчно рано ли се случва тази среща? Възприема ли се тя като възможност или като принуда? И как образователните институции, местната власт и бизнесът могат да действат по-координирано, за да превърнат професионалното ориентиране в устойчив процес, а не в епизодична инициатива?

Проведеният анализ поставя отново и въпроса за обществените нагласи към техническите и производствените професии. Работодателите отчитат нисък интерес към физически и технически труд, въпреки модернизацията и автоматизацията на производствата. Това поражда необходимост от по-широк разговор за престижа на професиите, за начина, по който индустрията се представя публично, и за ролята на медиите, социалните мрежи, училищата и местните институции в изграждането на по-реалистичен образ на съвременното производство.

Наред с това анализът извежда на преден план темата за сивата икономика като структурен фактор, който подкопава усилията както на коректния бизнес, така и на самите работници в светлия сектор, които се чувстват използвани. Когато нерегламентираната заетост предлага краткосрочни стимули, но отслабва дългосрочната сигурност, възниква въпросът какви инструменти биха могли да насърчат трайното „изсветляване“ на пазара на труда. Тук разговорът не е само за контрол, а и за доверие, предвидимост и равнопоставеност на правилата.

От интервютата ясно личи и напрежението около ролята на публичния сектор като работодател. Част от бизнеса възприема динамиката на възнагражденията в държавните структури като фактор, който влияе върху регионалния пазар на труда. Това поражда по-широк въпрос: как да се постигне баланс между социалната функция на държавата и нуждите на реалната икономика, така че политиките по доходите да не задълбочават вече съществуващи дисбаланси?

Особено важен извод от изследването е, че предприятията в региона са разнородни по мащаб, собственост, управленски стил и пазарна ориентация и затова проблемите им не са идентични, макар да се развиват в една и съща среда. Това означава, че публичните политики трудно могат да бъдат ефективни, ако са еднопластови и генерализиращи. Необходим е разговор за мерки, които са достатъчно гъвкави, за да отчитат спецификата на различните сектори, но и достатъчно кохерентни, за да гарантират предвидимост и равнопоставеност в регулацията.

В крайна сметка анализът повдига стратегически въпроси: при наличието на инфраструктурни предимства, активен бизнес и изразена готовност за инвестиции в хора, как регионът може да превърне тези предпоставки в устойчиво развитие на човешкия ресурс? Отговорът не може да бъде едностранен - той изисква откровен диалог между национални и местни институции, работодатели, синдикати, образователни структури и граждани. Настоящият раздел предлага основа за подобен публичен разговор. Ако Бургас разполага с такъв огромен икономически

потенциал, следващата стъпка е да се обсъди публично как този потенциал да бъде подкрепен от последователни, предвидими и справедливи политики. Само в такава среда усилията на бизнеса, инвестициите в образование и ангажираността на работниците могат да се срещнат в устойчив модел на развитие в полза на региона и на обществото като цяло.

ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ПЛАН-ПРИЕМ

Анализът на план-приема в средното професионално образование (СПО) в област Бургас за периода обхващащ учебните 2019/20 - 2024/25 очертава съществено различна картина от типичната за по-малките региони. Обхванати са между 48 и 60 уникални професии през различните години, висока обща реализация и ясно очертани зони на търсене от страна на учениците, пряко отразяващи икономическия профил на областта. Средният коефициент на реализация е около 93%, а през учебната 2020/21 общият реализиран прием дори надхвърля утвърдения. Реализираните ученици през последната наблюдавана учебна година 2024/25 са с 20.5% повече спрямо началото на периода.

Туристическите специалности „Хотелиер“, „Организатор на туристическа агентска дейност“, „Екскурзовод“ и „Изпълнител на термални процедури“ поддържат устойчив интерес, а при редица от тях реализираният прием превишава утвърдения. Дигиталните и компютърните специалности представляват втория полюс на устойчиво търсене. „Приложен програмист“, „Програмист“, „Техник на компютърни системи“, „Графичен дизайнер“ и „Компютърен график“ поддържат коефициент на реализация от или над 100% през почти всяка учебна година.

Хронично по-ниската реализация на план-приема е концентрирана в значително по-малка група от професии. „Работник по транспортна техника“ се отличава с коефициент на реализация между 27% и 81%, без нито веднъж да надхвърли 85%. „Техник-лесовъд“ поддържа коефициент между 63% и 90%, без нито веднъж да достигне пълна реализация. „Камериер“ е показателен краен случай като паралелки са утвърдени в пет от шестте учебни години, но реализация има само в две, и то непълна (63% и 77%), в трите останали учебни години паралелките са закривани преди началото. „Организатор по експлоатация на пристанища“, „Корабен техник“ и „Корабоводител“ са специфични морски профили с влошаваща се реализация, низходяща траектория при професии с принципна регионална приложимост, заслужаваща отделно внимание.

Данните за свидетелствата за професионална квалификация разкриват три водещи специалности с по около 400 завършили за периода: „Техник по транспортна техника“, „Ресторантьор“ и „Строителен техник“. При „Строителен техник“ потокът нараства, при „Хотелиер“ и „Готвач“ намалява към края на наблюдавания период. Особено внимание заслужава професия „Хотелиер“, при която от 89-99 свидетелства през първите две години, броят спада до 27-36 в следващите четири. „Техник-лесовъд“ демонстрира устойчиво низходящ поток от получили свидетелство за професионална квалификация, кореспондиращо с хроничното незапълване на утвърдения прием. Потокът на издадените свидетелства за „Приложен програмист“, от друга страна, нараства стремително от 25 свидетелства през 2021/22 до 123 свидетелства през 2024/25, максимум за година сред всички професии за периода. Заедно с професия „Програмист“ генерират над 585 свидетелства за шестте години и отразяват успешното позициониране на областта в националната тенденция за разширяване на ИТ образованието.

ОБЩА КАРТИНА

Анализът очертава силна и динамична регионална икономика, чиято конкурентоспособност се опира на уникалната комбинация от туризъм, индустрия и логистика, но с нарастваща зависимост от способността ѝ да привлича и задържа квалифицирана работна сила.

Бургас е сред малкото области в страната, при които всички основни икономически показатели показват ясна възходяща траектория след пандемията: ръст на БВП, оборот, добавена стойност, брой предприятия и заетост. Структурната особеност, която отличава областта, е зависимостта от туристическия сектор, който е едновременно двигател на растеж, и ограничение за дългосрочна устойчивост на пазара на труда. Сезонността генерира вариращо търсене на работна ръка, което не по-често не формира устойчиви трудови траектории, тласка към привличане на сезонни кадри, и усложнява трайното задържане на специалисти с по-висока квалификация.

Застаряване на работната сила е умерено през наблюдавания период като коефициентът на заместване от 45.7 е значително по-благоприятен от този на по-малките региони. Все пак той показва дисбаланс на заетите лица в съотношение близо 2:1 в полза на лицата на 55 и повече години спрямо тези до 30 г.

Системата за средно професионално образование в областта работи значително по-ефективно от средното за страната при 93% средна реализация на план-приема за

периода, с широк набор от професии които реализират изцяло утвърдените места и ясна пазарна ориентация към туристическите и дигиталните профили. Проблемните зони са ясно идентифицирани и концентрирани при някои технически и специализирани професии като „Работник по транспортна техника“, „Камериер“, „Организатор по експлоатация на пристанища“ и „Техник-лесовъд“, които акумулират голям общ брой незапълнени места за периода. Незапълненият капацитет на образователната система означава, че ресурсите като учители, учебни бази и финансиране остават частично неизползвани и не генерират кадри. Специфична уязвимост представляват морските професии „Корабен техник“, „Корабоводител“, „Организатор по експлоатация на пристанища“. Те отразяват реален пазарен профил на областта, но демонстрират влошаваща се реализация на план-приема.

Търговско-индустриалната камара Бургас разполага с институционален авторитет, практически капацитет и широка членска база, за да изпълнява активна посредническа роля между бизнеса, образователната система и публичните органи. Приоритетни направления, произтичащи от настоящия анализ, включват: участие в преосмислянето на план-приема при хронично нереализиращите се професии, чрез предоставяне на конкретни данни за пазарното търсене, инициативи свързани с целогодишни и висококвалифицирани дейности, намаляващи зависимостта от сезонна заетост, участие в диалога за задържане на кадри, завършили образование в областта, включително стипендии, кариерни програми и партньорства с висшите учебни заведения, системно наблюдение на демографските показатели по икономически дейности за ранно идентифициране на нови рискови зони в пазара на труда и т.н. Областта разполага с изключително силни структурни предимства и при последователна политика за развитие на човешкия капитал, обвързана с реалните нужди на диверсифицираната регионална икономика, Бургас има потенциал не само да поддържа, но и да укрепва позицията си като притегателен работодателски регион.

РАЗДЕЛ VII. ПРИЛОЖЕНИЯ

| | |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Раздел I</i> | <i>Въведение</i> |
| <i>Раздел II</i> | <i>Описание на областта и регионалната организация</i> |
| <i>Раздел III</i> | <i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта</i> |
| <i>Раздел IV</i> | <i>От претенции към потенциал: как регионът на Бургас може да стабилизира човешкия си ресурс</i> |
| <i>Раздел V</i> | <i>Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности</i> |
| <i>Раздел VI</i> | <i>Заклучение</i> |
| <i>Раздел VII</i> | <i>Приложения</i> |

ПРИЛОЖЕНИЕ 1: ОСНОВНИ ПОНЯТИЯ И ДЕФИНИЦИИ

Основни понятия, използвани при изготвянето на доклада:

- **Браншова организация** - Доброволно сдружение на юридически и/или физически лица, осъществяващи дейност в един и същ икономически сектор (бранш), което има за цел да представлява интересите на своите членове, включително чрез участие в социален диалог на браншово ниво.
- **Регионална структура на организация** - Структура на национално представителна или браншова организация, действаща в рамките на конкретен административен регион или област, и участваща в социален диалог на териториално равнище.
- **Представителност** - Степен, в която една организация реално обхваща значителен дял от предприятията или работниците в съответен сектор или регион. Представителността е ключов елемент за участие в социалния диалог, колективното договаряне и консултативни органи.
- **Членска маса / Членска база** - Съвкупността от предприятия, асоциирани към дадена БО или РО към определен момент. Може да се разглежда като абсолютен брой или като относителен дял спрямо общия брой активни предприятия в съответния сектор/регион.
- **Капацитет на организацията** - Способност на БО/РО да изпълнява ефективно функциите си – аналитични, застъпнически, организационни, представителни и др. Анализът на капацитета включва човешки ресурси, финансиране, вътрешна структура и дигитализация.

- **Социален диалог** - Процес на обмен на информация, консултации и/или колективно договаряне между представители на работодателите, работниците и, където/когато е приложимо, държавни институции, насочен към постигане на съгласие по социално-икономически въпроси и политики, включително тези, свързани с пазара на труда, заетостта, условията на труд и образованието.
- **Социално партньорство на регионално ниво** (или Регионален социален диалог) - Сътрудничество между представители на работодатели, работниците и публични институции на териториално (областно или регионално) равнище, насочено към разработване и прилагане на политики, мерки и инициативи, свързани със заетостта, уменията, солидарността и социалното включване. *Терминът се използва в рамките на настоящата дейност за обозначаване на взаимодействието (форми на социален диалог) между социалните партньори извън национално равнище – на регионално или местно ниво.*
- **Пазар на труда** - Система от отношения между търсещите работа лица и работодателите, при която се формира търсенето и предлагането на работна сила. Включва динамиката на заетостта, безработицата, заплащането, търсените професии и квалификации, както и механизмите за посредничество, обучение и адаптация към променящите се икономически условия.
- **Работна сила** - Всички лица, ангажирани по трудов или друг вид договор в икономическа дейност. В анализа се разглежда по възраст, пол, образование, квалификация и професионална мобилност.
- **Заетост / Заети лица** - Лица, които имат трудово или служебно правоотношение и получават възнаграждение. Показателят се използва в анализа за определяне на мащаба на сектора и социалното му значение.
- **Осигурени лица** - Лица, за които работодателят подава информация в НОИ. Данните за броя осигурени по ЕИК или КИД кодове са важен инструмент за количествено измерване на активността и представителността в даден сектор или регион.
- **Възрастова структура на работната сила** - Разпределението на икономически активното население по възрастови групи, което позволява анализ на демографските тенденции и планиране на действия за подновяване на кадрите.
- **Потребности от специалисти** - Идентифициран от работодателите недостиг (дефицити) или очаквана необходимост от работна сила с определени образователни, квалификационни и професионални характеристики, с цел осигуряване на устойчивост и развитие на съответния сектор или регион.
- **Дефицит на умения и квалификации** (или Квалификационен дефицит) - Ситуация, при която търсените от работодателите умения, знания и професионални компетенции не се срещат в необходимия обем или ниво сред наличната работна сила. Може да бъде количествен (недостиг на кадри) или качествен (несъответствие на уменията). *Терминът се използва в настоящата дейност за обозначаване както на броя, така и на профила на търсените специалисти.*
- **Умения за бъдещето** - Компетенции, които ще бъдат все по-търсени в контекста на цифровизацията, автоматизацията и зеления преход. Включват дигитални умения, екологични

познания, адаптивност, комуникационни способности, преносими умения и такива с широко приложение в различни сектори. *Терминът се използва за обозначаване на умения, необходими в условия на динамичен трудов пазар и трансформация на професиите.*

- **Информирано вземане на решения** - Формулиране на становища, политики и действия въз основа на проверени, обосновани и актуални данни и анализи, събрани чрез количествени и качествени методи.
- **Индустриални отношения** - Обобщено понятие, което обхваща всички форми на взаимодействие между работодатели и работници, включително колективното договаряне, решаването на конфликти, участието в управлението и политиките по труда.
- **Дигитален преход** - Преход към нови производствени, управленски и търговски практики, базирани на цифрови технологии (автоматизация, изкуствен интелект, дигитална администрация и др.). Включва нужда от нови компетенции, промяна на бизнес моделите и трансформация на работните процеси.
- **Зелен преход** - Преминаване към устойчиви икономически модели с ниски въглеродни емисии, енергийна ефективност, кръгова икономика и екологично управление. Засяга структурирането на секторите, нуждите от нови професии и квалификации, както и изискванията към предприятията.
- **КИД-2008 (Класификация на икономическите дейности)** - Национална система за категоризация на предприятията по основна икономическа дейност. В контекста на анализа е основният критерий за секторна принадлежност, макар и с ограничения, които трябва да се отчитат при тълкуването на резултатите.
- **НКПД-2011 (Национална класификация на професиите и длъжностите)** – НКПД-2011 определя професионалната и длъжностна структура на работната сила в Република България и има за цел да осигури получаването на съвместима и сравнима информация на европейско и международно ниво за професионалната и длъжностна структура на работната сила от администрацията на страната, както и за статистически цели.
- **Класификация на областите на образование и обучение (КОО-2015)** – КОО-2015 е обща рамка и методология за класифициране на образователни програми във формалното образование и обучение, в неформалното обучение, в самостоятелното учене и за групирането им в международно съпоставими категории.
- **Списък на професиите за професионално образование и обучение (СППОО-2003)** – Професионалното ориентиране, професионалното обучение, професионалното образование и валидирането на професионални знания, умения и компетентности се осъществяват по професии, включени в Списъка на професиите за професионално образование и обучение, съгласно чл.6 на Закона за професионалното образование и обучение.
- **Конфиденциалност на данните** – Съгласно Закона за статистиката данните са конфиденциални в следните случаи: когато е възможно да бъдат обвързани така, че да се идентифицира определена статистическа единица (чл. 25, ал. 2) или когато обобщават данните за по-малко от три статистически единици или за съвкупност, в която относителният дял на

стойността на изучаван параметър на една единица е над 85 на сто от общата стойност на този параметър за всички единици от съвкупността (чл. 25, ал. 2, т. 3).

Икономически показатели:

- **Население** – Лицата, които живеят постоянно (имат настоящ адрес) в страната към 31.12. на съответната година и не са отсъствали от нея за период по-дълъг от 1 година. Броят и структурите на населението към 31.12. на всяка година се изчисляват на базата на данните от предходната година и данните за естественото и механично движение на населението през текущата година.
- **Брутен вътрешен продукт (БВП) и Брутна добавена стойност (БДС)** – При изчисляването и регионализирането на брутната добавена стойност (БДС) и БВП по райони и групи икономически дейности се ползват общите дефиниции и концепции, прилагани при разработването на стандартната система от национални сметки за страната и залегнали в основата на Европейската система от национални сметки (ЕСС 2010). Изчисленията следват методологическата последователност на производствения метод. Регионалният еквивалент на БВП - брутният вътрешен продукт по райони, се оценява по пазарни цени, като към изчислената на регионално ниво брутна добавена стойност по базисни цени се добавят регионализираните нетни данъци върху продуктите (данъци минус субсидии). Сумата от БВПР по пазарни цени за всички райони е равна на БВП по пазарни цени за националната икономика. Брутният вътрешен продукт, изчислен по производствения метод, характеризира крайния резултат от икономическата дейност и се измерва с добавената стойност, създадена при производството на стоки и услуги от единиците, резиденти на икономическата територия на страната. По производствения метод БВП по пазарни цени се изчислява като сума от брутната добавена стойност по базисни цени общо за икономиката и корективите, които включват нето данъци върху продуктите, неприпадаем данък върху добавената стойност и мита върху вноса. Брутната продукция (базисни цени) е стойността на произведените стоки и услуги в резултат на производствената дейност на единиците резиденти през годишен период.
- **Механична миграция** – При изследване на миграцията (механично движение на населението) се наблюдава съвкупността на лица, които са променили своето обичайно местоживееие (настоящ адрес). Единиците на тази съвкупност се регистрират в момента на събитието и техният брой се установява към 31.12. на съответната година. Миграцията е вътрешна, когато лицето сменя обичайното си местоживееие в страната и външна, когато лицето сменя обичайното си местоживееие от страната в чужбина или от чужбина в страната. Механичният прираст на населението в териториален аспект представлява разликата между броя на заселените и броя на изселените лица за всяко населено място.
- **Естествен прираст** – Естествен прираст на населението се изчислява от общия брой раждания за година се извади общия брой на умрелите лица за година. При изследване на раждаемостта се наблюдават съвкупността на ражданията и съвкупността на родените деца. Единиците на тези съвкупности се регистрират в момента на тяхното настъпване и техният брой се установява към 31.12. на съответната година. В броя на ражданията се включват живородените и мъртвородените деца. Източник на данните за ражданията и родените деца е Единната система за гражданска регистрация и административно обслужване на населението (ЕСГРАОН). При

статистическата обработка на данните за раждаемостта, ражданията и родените деца са разпределени в регионален аспект според административно-териториалното деление на страната към 31.12. на съответната година (населени места, общини, области и райони за планиране) по „настоящ адрес“. При изследване на смъртността се наблюдава съвкупността на умрелите лица. Единиците на тази съвкупност се регистрират в момента на настъпване на смъртта и техният брой се установява към 31.12. на съответната година. Съвкупността на умрелите лица се използва за изчисляване на показателите, характеризиращи смъртността в страната.

- **Брой нефинансови предприятия** – Годишни данни на нефинансовите предприятия са част от Структурната бизнес статистика (СБС). От началото на референтната 2021 г. нататък СБС обхваща икономическите дейности на пазарните производители в рамките на раздели от В до N, от Р до R и раздели S95 и S96 на NACE Rev. 2. Изследването по СБС на нефинансовите предприятия обхваща сектори от В до N (без К) и раздел S95, съгласно Класификацията на икономическите дейности (КИД-2008), които са обособени в четири анекса - Промисленост (В, С, D и E), Строителство (F), Търговия (G) и Услуги (H, I, J, L, M, N и S95). "Брой предприятия" обхваща всички нефинансови предприятия, които са били активни през цялата или част от референтната година и са представили годишен отчет за дейността си в НСИ или НАП (реализирали са приходи от продажби или имат поне един зает).
- **Оборот** – Годишни данни на нефинансовите предприятия са част от Структурната бизнес статистика (СБС). Оборътът представлява стойността на всички приходи от продажби на собствена продукция, купени и продадени в същия вид стоки, предоставени услуги и продадени суровини и материали, включително начислените акцизи, които са фактурирани през отчетния период. Не се включват приходите от продажби на дълготрайни активи, приходите от финансираня, финансовите и извънредните приходи. В стойността на оборота не се включват и начислените данъци от вида на данъка върху добавената стойност (ДДС), които са за сметка на крайния потребител.
- **Произведена продукция** – Годишни данни на нефинансовите предприятия са част от Структурната бизнес статистика (СБС). Произведената продукция представлява стойността на оборота, намалена с балансовата стойност на продадените активи, без тази на собствените дълготрайни активи. Тук се включва и изменението на запасите от продукция и незавършено производство, а също и направените разходи за придобиване на активи по стопански начин.
- **Добавена стойност по факторни разходи** – Годишни данни на нефинансовите предприятия са част от Структурната бизнес статистика (СБС). Добавената стойност по факторни разходи на нефинансовите предприятия в икономиката представлява стойността на произведената продукция, намалена със стойността на акцизите и разходите за оперативната дейност, без тези за персонала и за амортизация, и увеличена с приходите от финансираня.
- **Чуждестранни преки инвестиции (ЧПИ)** – Статистическото изследване за чуждестранните преки инвестиции в нефинансовия сектор осигурява информация за чуждестранното участие в собствения капитал на предприятието и за вътрешнофирмените задължения между чуждестранния инвеститор и инвестиционното предприятие - общо и по страни на инвеститори. Статистическото изследване за чуждестранните преки инвестиции е годишно, изчерпателно и обхваща нефинансовите предприятия, които имат регистрирано чуждестранно участие в капитала на предприятието от 10 до 100% с дълготраен интерес и влияние на

чуждестранния инвеститор в управлението му. С годишния статистически формуляр се осигурява информация за обема на чуждестранните преки инвестиции към 31.12. на отчетната година. Обемът на чуждестранните преки инвестиции в инвестиционното предприятие се определя като сума от:

- чуждестранното участие в собствения капитал на предприятието;
 - плюс размера на непогасената към 31.12. на отчетната година част от главницата по дългосрочни и краткосрочни заеми и търговски кредити, отпуснати от чуждестранния инвеститор на инвестиционното предприятие;
 - минус размера на неизплатената към 31.12. на отчетната година част от главницата по дългосрочни и краткосрочни заеми и търговски кредити, отпуснати на чуждестранния инвеститор от инвестиционното предприятие.
- **Разходи за придобиване на дълготрайни материални активи (РДМА)** – Разходите за придобиване и придобитите дълготрайни материални активи са показатели, характеризиращи инвестиционната активност на предприятията във всички сектори на икономиката. Статистическото изследване обхваща всички сектори на икономиката - нефинансовите предприятия, финансово-кредитните и застрахователни институции, държавното управление (органите на държавната, изпълнителната и съдебната власт, органи на местното самоуправление, автономни държавни институции), нетърговски организации. Разходите за придобиване на ДМА през отчетния период включват фактически извършените разходи за изграждане на сгради и инженерни строителни съоръжения чрез възлагане и по стопански начин, за доставка и монтаж на ДМА, за закупуване на машини, съоръжения, оборудване и транспортни средства, за геоложки и хидроложки проучвания, за проучвателни и проектантски работи, обслужващи строителството и други разходи, свързани с придобиването на ДМА.
- **Среден списъчен брой на наети лица** – Наети лица са лицата, които са в трудово правоотношение с работодателя съгласно Кодекса на труда и в служебно правоотношение съгласно Закона за държавния служител, по силата на които правоотношения те получават възнаграждение в пари или натура под формата на работна заплата за извършена в определен обем и качество работа, независимо дали договорът за наемане е постоянен или временен, на пълно или непълно работно време. Средният списъчен брой се определя по метода на средната аритметична величина чрез сумиране на средния списъчен брой за всеки месец и полученият сбор се раздели на 12 (броя на месеците в годината). Средния списъчен брой на наетите за един месец е сумата от списъчния брой на наетите за всеки календарен ден от месеца (включително празничните и почивните дни) разделена на броя на календарните дни през отчетния месец. Списъчният брой на наетите за почивните и празничните дни се приема за равен на списъчния брой от последния работен ден (преди съответния почивен или празничен ден). Средният списъчен брой на лицата наети на непълно работно време се преизчислява към пълна заетост въз основа на установената в трудовия договор на лицето продължителност на работното време.
- **Брутна работна заплата** – Това е възнаграждението, което лицето получава за положения от него труд преди приспадането на задължителните и доброволните вноски за социално и здравно осигуряване и данъчните начисления за сметка на наетото лице. Брутната работна заплата на наетите лица включва начислените средства за: основна заплата за отработено време или извършена работа; възнаграждение за основен и допълнителен платен годишен отпуск и

други видове платени отпуски съгласно КТ и ЗДС; възнаграждение за извънреден труд; допълнителни трудови възнаграждения за продължителна работа, нощен труд, работа при вредни или други специфични условия на труд, работа в празнични и почивни дни, за по-висока лична квалификация и др. съгласно КТ или договорени чрез колективен трудов договор; допълнително материално стимулиране под формата на месечни, тримесечни и годишни премии. Средната годишна брутна работна заплата се изчислява като начислените средства за работна заплата за отчетната година се разделят на средния списъчен брой на наетите по трудово правоотношение без лицата в отпуск по майчинство. Средната месечна брутна работна заплата е средно годишната заплата средноаритметично разделена на 12 месеца.

- **Производителност на труда** – собствени изчисления. Представлява отношение на брутната добавена стойност, генерирана в областта през изследваната година разделена на средно списъчния брой на наетите лица и представена в хиляди лева. По този начин се сравнява цялата генерирана добавена стойност в областта сравнена с всички лица които са в трудово правоотношение с работодателя съгласно Кодекса на труда и в служебно правоотношение съгласно Закона за държавния служител в съответната област.
- **Коефициент на икономическа активност** – Индикаторът е част от наблюдението на работната сила - извадково статистическо изследване, провеждано чрез домакинствата. Коефициент на икономическа активност представлява относителен дял на икономически активното население (работната сила) от общото население (в съответната група). Заетите и безработните лица съставляват работната сила (икономически активното население).
- **Заети лица** - Заети са лицата на възраст 15 - 89 навършени години, които през наблюдавания период, който е една календарна седмица:
 - извършват работа, дори за един час, за което получават работна заплата или друг доход;
 - не работят, но имат работа, от която временно отсъстват поради:
 - годишен отпуск, болест, отпуск при раждане и отглеждане на дете до навършване на 2-годишна възраст, гъвкав график на работното време;
 - участие в обучение, свързано с работата;
 - сезонност на работата, ако продължават редовно да извършват дейности, свързани с работата и извън активния сезон;
 - друго отсъствие (вкл. неплатен отпуск за гледане на дете между 2- и 8-годишна възраст), ако очакваната му продължителност е 3 месеца или по-малко.

Лицата, произвеждащи селскостопански продукти се считат за заети, ако основната част от продукцията е предназначена за продажба или за размяна.

- **Безработни лица** – Безработни са лицата на възраст 15 - 74 навършени години, които през наблюдавания период не са заети лица, съгласно посочената по-горе дефиниция, като едновременно с това:
 - са на разположение да започнат работа до две седмици след края на наблюдавания период;

- активно търсят работа през период от четири седмици, вкл. наблюдаваната седмица, или вече са намерили работа, която очакват да започнат до три месеца след края на наблюдавания период.

За активни методи на търсене на работа се считат:

- контакт с държавно бюро по труда с цел намиране на работа;
 - контакт с частни бюра, агенции, фирми, извършващи посредническа дейност по наемане на работа;
 - директно отнасяне към работодатели;
 - търсене на съдействие от роднини, приятели и познати за намиране на работа;
 - подаване или отговаряне на обяви за работа в печатни или електронни медии;
 - изучаване на обяви за работа в печатни или електронни медии;
 - явяване на изпит, тест или интервю за кандидатстване за работа;
 - качване или актуализиране на автобиография (CV) онлайн;
 - подготовка за започване на самостоятелен бизнес (търсене на земя, сграда, помещение, оборудване; кандидатстване за разрешения, патенти, кредити, с цел започване на самостоятелен бизнес).
- **Коефициент на заетост** - относителен дял на заетите лица от общото население (в съответната група).
 - **Коефициент на безработица** - Коефициентът на безработица представлява относителен дял на безработните лица от икономически активното население (работната сила).
 - **Коефициент на заместване** - Коефициентът на заместване се изчислява относителен дял на осигурените лица или броя трудови договори за лица на възраст 15-29 г. (агрегираната възрастова група на по-младите лица в началото на своето кариерно развитие) и тези на възраст 55 и повече години (агрегираната възрастова група на лицата в предпенсионна и пенсионна възраст). Той не е прогноза за пенсиониране, наемане или нетен недостиг и не измерва действителните потоци, а е индикатор, базиран на моментното състояние, описващ наличната по-млада кохорта в даден момент спрямо по-възрастната. По-ниските стойности обикновено означават, че ако по-възрастната кохорта напусне по-бързо, отколкото бъде заменена, обектът на анализ (сектор, област, длъжност, др.) може да се сблъска с повишен риск про заместването. Въпреки това, коефициентът сам по себе си не може да определи количествено бъдещите дефицити без по-дълги динамични редове, данни за свободните работни места, нива на наемане, динамика на пенсионирането и качествен анализ на пазар на труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2: ИЗПОЛЗВАНИ МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ

Основни макроикономически показатели, използвани при изготвянето на доклада:

| Показател | Раздел | Източник | Мерна единица | Използвана номенклатура | Допълнителн и сечения и агрегирани групи | Кратка дефиниция |
|-------------------------------------------------------------------|--------|----------|---------------|-------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| РАЗДЕЛ II. Описание на областта и регионалната организация | | | | | | |
| Население | II | НСИ | хил. лица | NUTS-3 (области) | — | Лица с настоящ адрес в областта към 31.12. |
| Естествен прираст | II | НСИ | бр. лица | — | — | Раждания минус смъртни случаи за годината в областта |
| Механичен прираст | II | НСИ | бр. лица | — | — | Заселени минус изселени лица с промяна на настоящ адрес в/от областта |
| Брутен вътрешен продукт (БВП) | II | НСИ | млн. лв. | NUTS-3 | — | Регионален БВП производствения метод, по базисни цени |
| БВП на човек от населението | II | НСИ | хил. лв./лице | NUTS-3 | — | Регионален БВП / брой население |
| Брой нефинансови предприятия | II | НСИ | бр. | NUTS-3 LAU (общини) | Сечения: По общини | Брой действащи нефинансови предприятия, подали годишен отчет в НСИ/НАП |
| Произведена продукция | II | НСИ | хил. лв. | NUTS-3 | — | Стойност на произведените стоки/услуги; не включва продажба на ДА и финансови приходи Съгласно Регламентите на Евростат, от 2021 г. в показателя "произведена продукция" (стойност на продукцията) не се включват начислените акцизи и другите оперативни приходи, но се включват приходите от субсидии, свързани с продуктите или оборота, произтичащи от държавно подпомагане. |
| Оборот | II | НСИ | хил. лв. | NUTS-3 | — | Приходи от продажби; без ДДС и приходи от ДА |

| | | | | | | |
|----------------------------------------------|----|----------------------|---------------|---------------|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | | | Съгласно Регламентите на Евростат, от 2021 г. в показателя "оборот" (нетен оборот) не се включват начислените акцизи. |
| Добавена стойност по факторни разходи | II | НСИ | хил. лв. | NUTS-3 | — | Брутна продукция минус разходи за суровини, материали и услуги (без персонал и амортизации) Съгласно Регламентите на Евростат, от 2021 г. в показателя "добавена стойност по факторни разходи" (добавена стойност) не се включват другите оперативни приходи и общите приходи от финансираня, а единствено приходите от субсидии, свързани с продуктите или оборота, произтичащи от държавно подпомагане. |
| Чуждестранни преки инвестиции (ЧПИ) | II | НСИ | млн. евро | NUTS-3 | — | Чуждестранно участие в собствения капитал + вътрешнофирмени задължения; данни към 31.12. |
| Разходи за придобиване на ДМА (РДМА) | II | НСИ | хил. лв. | NUTS-3 | — | Всички фактически разходи за придобиване на дълготрайни материални активи през отчетния период |
| Среден годишен брой заети | II | НСИ | бр. лица | NUTS-3 | — | Среден годишен брой на заетите лица в нефинансовите предприятия |
| Среден списъчен брой наети | II | НСИ | бр. лица | NUTS-3 LAU | Сечения: По общини | Среден списъчен брой на наетите лица по трудово правоотношение в областта, преизчислени в еквивалент на пълна заетост - общо наети лица, и лица наети само в нефинансовите предприятия. |
| Средна брутна месечна работна заплата | II | НСИ | лв. | NUTS-3 LAU | Сечения: По общини | Начислено брутно възнаграждение на наето лице за месец; без лицата в отпуск по майчинство |
| Производителност на труда | II | Собствени изчисления | хил. лв./нает | NUTS-3 | — | Брутна добавена стойност по базисни цени / среден списъчен брой наети лица по трудово и служебно правоотношение (общо наети лица); изчислен показател |
| Коефициент на икономическа активност | II | НСИ | % | NUTS-3 | — | Дял на икономически активното население (заети + безработни) от общото население 15-64 г. |

| | | | | | | |
|-------------------------------------|----|-----|----------|--------|---|------------------------------------------------------------------|
| Коефициент на заетост | II | НСИ | % | NUTS-3 | — | Дял на зетите лица от общото население 15-64 г. |
| Коефициент на безработица | II | НСИ | % | NUTS-3 | — | Дял на безработните от икономически активното население 15-64 г. |
| Брой регистрирани безработни | II | НСИ | бр. лица | NUTS-3 | — | Лица, регистрирани в бюрата по труда като безработни |

РАЗДЕЛ III. Възрастова структура

| | | | | | | |
|----------------------------------------------------------|-----|------------------------------------|----------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Брой социално осигурени лица по 5-годишни кохорти | III | НАП (Регистър на осигурените лица) | бр. лица | NUTS-3 КИД-2008 | Входни данни: 15-19; 20-24; 25-29; 30-34; 35-39; 40-44; 45-49; 50-54; 55-59; 60-64; 65+ Агрегирани групи: 15-29; 30-54; 55+ Сечения: По КИД-2008, раздел | Лица, за които работодателят подава осигурителна информация в НАП, вкл. лица на трудови и извънтрудови (основно т.нар. „граждански договори“) правоотношения, както и на договор за управление и контрол; не са включени самоосигуряващи се лица, както и лицата, осигурени по Закона за държавния служител (ЗДСл) |
| Коефициент на заместване (КЗ) | III | Собствени изчисления | коэф. | — | — | Съотношение по-млади/по-възрастни, измерва наличния резерв за заместване, $K3 = (\text{осиг. 15-29}) / (\text{осиг. 55+ г.}) \times 100$ |

РАЗДЕЛ V. Анализ на план-приема в средното професионално образование

| | | | | | | |
|-------------------------------------------|---|-----|-------|-------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Утвърден държавен план-прием (ДПП) | V | РУО | места | СППОО-2021 (ниво професия, 6 цифри) | Сечения: По професия | Одобрен брой места за кандидатстване по държавния план-прием за VIII клас |
|-------------------------------------------|---|-----|-------|-------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------|

| | | | | | | |
|---------------------------------------------------------|---|----------------------|---------|------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Реализиран държавен план-прием (ДПП) | V | РУО | ученици | СППОО-2021 | Сечения: По професия | Брой записани ученици в паралелките от утвърдения ДПП; възможно е да надвишава утвърдения |
| Брой получени свидетелства за проф. квалификация | V | РУО | бр. | СППОО-2021 | Сечения: По професия | Издадени свидетелства за професионална квалификация на ученици в края на техния образователен цикъл; не съответства директно на текущия прием поради времево отместване; възможно е да се издадат след положен изпит в по-късен период спрямо периода на изтичане на училищната подготовка |
| Коефициент на реализация | V | Собствени изчисления | % | СППОО-2021 | Сечения: По професия | Реализиран / Утвърден план-прием x 100; изчислен показател |
| Незапълнен капацитет | V | Собствени изчисления | места | СППОО-2021 | Сечения: По професия | Утвърден минус Реализиран план-прием; изчислен показател |
| Брой учебни заведения с утвърден ДПП | V | РУО | бр. | — | — | Брой учебни заведения с утвърден ДПП в областта за съответна учебна година от наблюдавания период |
| Брой уникални професии в плана | V | РУО | бр. | СППОО-2021 | — | Брой уникални професии с утвърден план-прием в областта за съответна учебна година от наблюдавания период |