



ЗАЕДНО

● за устойчива заетост

Секторен доклад

Етап 5: Провеждане на проучвания
и събиране на данни

Сектор: Производство на основни метали

София, 2026 г.

СЪДЪРЖАНИЕ

Раздел I. Въведение.....	4
Цел на проекта.....	5
Цел и описание на доклада	5
Обхват на анализа и методология.....	6
Раздел II. Описание на икономическата дейност и браншовата организация.....	9
Металургия	9
Секторът през годините	9
Обхват на сектора.....	12
Значение на сектора и основни предизвикателства	13
Образователни институции свързани със сектора	17
Макроикономически профил на нефинансовите предприятия в областта	20
Макроикономически профил на работната сила в областта.....	28
Българска асоциация на металургичната индустрия.....	33
Правна форма, създаване и обхват на дейност	33
Цели и основни дейности	33
Допълнителни дейности и предлагани услуги.....	34
Структура, управление и представителност	35
Членове и обхват на представителство	35
Участие в инициативи и консултативни структури	37
Раздел III. Анализ на възрастова структура на осигурените лица в икономическата дейност.....	38
Национално ниво	38
Младежки възрастови групи (15–29 години)	39
Ядро на заетостта (30–54 години)	40
По-възрастни възрастови групи (55+ години).....	41
Тенденции	41
Област Пловдив.....	43
Водещи предприятия.....	43
Демографски тенденции.....	44
Област Шумен	45
Водещи предприятия.....	45
Демографски тенденции.....	45
Област София-град.....	47

Водещи предприятия.....	47
Демографски тенденции.....	48
Област София-област	50
Водещи предприятия.....	50
Демографски тенденции.....	51
Област Перник	53
Водещи предприятия.....	53
Демографски тенденции.....	54
Раздел IV. Оценка на пазара на труда в сектора през погледа на работодателите.....	56
Въведение	56
Спецификата на сектор „Металургия“ и отношението към пазара на труда	58
Критика към образователната система: „ние си обучаваме хората“	60
Държавни институции и посредници на трудовата борса: източник на фрустрация.....	61
Нуждите от работници в сектора: дефицити, адаптации и структурни ограничения	61
Самообучаващ се сектор: уникални машини, вътрешни школи и дълъг хоризонт.....	62
Демографската криза като първопричина	63
Имиджът на сектора: модерна индустрия с остаряло обществено възприятие	63
Работа с ромски общности: ресурс с потенциал и ограничения.....	63
Ниска трудова мобилност и инфраструктурни бариери	64
Работници от трети страни и младите хора	64
Младите хора: ресурс, а не проблем.....	65
Образованието като системен провал: между остарели програми и паралелни корпоративни решения.....	65
Липса на базови знания: „не знаят какво е ток.“	65
Дуалното обучение: високи очаквания, минимален ефект	66
Остарели програми и неподготвени учители.....	66
Паралелна образователна система: бизнесът като техникум и университет	67
Зубрене вместо умения: липсващите „меки“ компетентности	68
Разминаване между заявени и реални нужди от обучение	68
Раздел V. Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности.....	70
Инженер, металург	72
Заварчик	74
Матричар	76
Машинен оператор, машини и съоръжения в металургията.....	79

Кранист	81
Раздел VI. Заключение.....	84
Раздел VII. Приложения.....	93
Приложение 1: Основни понятия и дефиниции	93
Приложение 2: Използвани макроикономически показатели	101

РАЗДЕЛ I. ВЪВЕДЕНИЕ



<i>Раздел I</i>	<i>Въведение</i>
<i>Раздел II</i>	<i>Описание на икономическата дейност и браншовата организация</i>
<i>Раздел III</i>	<i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в икономическата дейност</i>
<i>Раздел IV</i>	<i>Оценка на пазара на труда през погледа на работодателите</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 **Българската асоциация на металургичната индустрия (БАМИ)** в България 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 сектор „Производство на основни метали“ (КИД 24)**, 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 секторно ниво, базирани на данни.
- представят актуалното състояние и представителността на браншовата 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 **Българската асоциация на металургичната индустрия (БАМИ)**.

ОБХВАТ НА АНАЛИЗА И МЕТОДОЛОГИЯ

Секторните анализи са разработени за конкретна икономическа дейност (КИД-2008, раздел или група) и имат за цел да подпомогнат съответната браншова организация в ролята ѝ на социален партньор, при формиране на позиции, свързани с пазара на труда, участие в консултативни органи и планиране на политики за дигитализация и зелен преход. Логиката на доклада следва последователна аналитична архитектура, от контекстно описание на сектора, през измерване на възрастовите рискове за заетостта в сектора, до фокусирана оценка на конкретните дефицитни длъжности. Всеки раздел допълва изводите от предходния като влиза на по-дълбоко ниво на анализ.

Раздел II описва икономическата дейност и браншовата организация. Включва исторически преглед и обхват на сектора, анализ на значението му и основни предизвикателства, образователната инфраструктура, макроикономически профил на предприятията (брой, продукция, оборот, добавена стойност, инвестиции) и на работната сила (заетост, средни заплати, производителност на труда). Разделът

създава икономическия контекст, необходим за интерпретация на демографските тенденции в следващия раздел.

Раздел III анализира възрастовата структура на осигурените лица в икономическата дейност. Данните обхващат 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. 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 национално ниво анализът обхваща целия сектор. Допълнително са разгледани само водещите пет области в сраната по брой осигурени лица, подход, обоснован от необходимостта да се избегнат изкривявания при малки бази и да се фокусира анализът там, където секторът има реална регионална тежест. Използваният в анализа показател „коефициентът на заместване“ ($K3 = \text{осигурени под 30 г.} / \text{осигурени на 55+ г.} \times 100$) 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 оценява риска от недостиг при дефинираните дефицитни длъжности към 2024 г. Длъжностите са предварително идентифицирани чрез дълбочинни интервюта с представители на сектора (Раздел IV) като позиции с трудности при намиране и задържане на кадри. За всяка длъжност се анализира общият профил на национално ниво (дял на трите възрастови групи и K3) и секторният профил

(разпределение на договорите по раздели съгл. КИД). Данните са агрегирани на ниво НКПД-2011 група, единична група или конкретна длъжност, в зависимост от получената обратна връзка от дълбочинните интервюта, с всички специфики, които произтичат от това. Разгледани са водещите 15 икономически дейности по брой договори, в които е имало лица на трудови договори при всяка длъжност към 2024 г. По този начин анализът се фокусира върху най-големите сектори, сред които може да се търси решение за констатираните дефицити, като допълнителен потенциален резерв. Това позволява да се провери възрастовият риск за дефицитните длъжности и при останалите икономически дейности, с които анализираният сектор се конкурира за кадри.

РАЗДЕЛ II. ОПИСАНИЕ НА ИКОНОМИЧЕСКАТА ДЕЙНОСТ И БРАНШОВАТА ОРГАНИЗАЦИЯ

<i>Раздел I</i>	<i>Въведение</i>
<i>Раздел II</i>	<i>Описание на икономическата дейност и браншовата организация</i>
<i>Раздел III</i>	<i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в икономическата дейност</i>
<i>Раздел IV</i>	<i>Оценка на пазара на труда през погледа на работодателите</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>

МЕТАЛУРГИЯ

СЕКТОРЪТ ПРЕЗ ГОДИНИТЕ

Секторът „Производство на основни метали“ в България преминава през значими структурни и технологични трансформации, от аграрното си начало след 1878 г. до съвременен експортно-ориентиран индустриален отрасъл.

В периода до Втората световна война българската металургия се ограничава до няколко малки предприятия: фабрика за олово в Курило, за черна мед при гара Елисейна и обогатителни фабрики край Кърджали и Средногорци. Страната не разполага с пълен металургичен цикъл, а рудите често се изнасят за преработка. През 30-те години започва добив на железни руди, като са създадени дружества като „Югомонтан“ и „Български железни заводи“, но индустрията остава слабо развита. След 1944 г. с национализацията на едрата промишленост и въвеждането на планова икономика България се ориентира към ускорена индустриализация по съветски модел. През първия петгодишен план (1949–1953) започва бързо развитие

на рудодобива и строителство на металургични заводи с подкрепата на СССР и чрез участието в СИБ.

Черната металургия се развива от нулата. През 1953 г. край Перник е открит първият металургичен завод – ДМЗ „Ленин“ (днес „Стомана Индъстри“), където през същата година е излята първата българска мартенова стомана. До 1970 г. заводът изгражда пълен цикъл с доменна пещ, мартеново производство и прокатни мощности. През 80-те години се внедряват електродъгови пещи и съвременни машини за непрекъснат разлив на стомана. През 60-те години започва изграждането на много по-голям металургичен комбинат – „Кремиковци“ край София. През 1963 г. са пуснати първите производствени мощности за кокс и чугун, а до края на десетилетието заводът произвежда широка гама метални продукти – чугун, стомана, феросплави, валцована ламарина, тръби и арматурно желязо. В своя разцвет през 80-те години „Кремиковци“ е най-голямото металургично предприятие в страната.

Развива се и цветната металургия. Държавата инвестира в оловно-цинковия комбинат край Кърджали (ОЦК, открит 1955), който през 80-те години достига капацитет от около 27.5 хил. тона цинк и 33 хил. тона олово годишно. Към него се добавя Комбинатът за цветни метали (КЦМ) край Пловдив (открит 1961 г.), основен производител на олово и цинк, който в периода 1970–1985 г. разширява и модернизира мощностите си. Медодобивният комбинат „Георги Дамянов“ край Пирдоп (днес „Аурубис България“), изграден между 1955 и 1958 г., използва медни рудници от Средногорието и се развива като един от най-големите производители на мед в Източна Европа. Към края на 80-те години секторът осигурява над 10% от промишлената продукция и около 18–19% от износа на страната. Основният експорт е насочен към държавите от СИБ, а България разчита на внос на суровини (железна руда, кокс) основно от СССР.

Създадени са и други по-малки предприятия като заводи за алуминиев прокат, медни продукти, феросплави и др., но гръбнакът на сектора са големите комбинати. До края на 80-те години металургичната индустрия достига връхна точка – нейният дял в промишлената продукция надхвърля 10%, а предприятията ѝ заемат ключово място в търговския обмен на страната. Разбира се, този успех е до голяма степен обусловен от интеграцията в пазара на СИБ – българските заводи получават евтини суровини (железни руди, кокс, концентрати) от СССР и други страни, и пласират готовата продукция обратно в социалистическите пазари. Важно е да се отбележи, че суровинната база на страната благоприятства повече цветната, отколкото черната металургия. България разполага със собствени находища на мед, олово,

цинк (в Средногорието, Родопите и др.), макар и с ограничени запаси, докато качествените железни руди и коксът за стомана са оскъдни.

Разпадането на СИБ, загубата на пазарите, прекъсването на вноса на евтини суровини и вътрешни финансови трудности довеждат до сериозна декапитализация на сектора. Много предприятия работят на минимален капацитет, а някои производства са закрити поради нерентабилност и екологичен натиск. Държавата започва приватизация на основните комбинати, резултатите от която са разнопосочни.

Знаков пример за неуспех е „Креиковци“, който след приватизация през 1999 г. и смяна на собствеността, не успява да стане конкурентоспособен и фалира през 2009 г. Причините са комбинация от технологично остаряване, финансова тежест, отдалеченост от суровини и загуба на пазари. Заводът в Перник („Стомана Индъстри“) обаче успява да се реструктурира успешно след приватизацията през 2001 г. от Viohalco. Преустройва се към гъвкав комбинат съсредоточен върху производство чрез електродъгови пещи и валцовани продукти за износ към ЕС и региона. ОЦК – Кърджали е приватизиран през 1999 г., но липсата на дългосрочни инвестиции води до натрупване на дългове и екологични проблеми. През 2012 г. комбинатът фактически преустановява дейност, като след това активите са придобити с цел модернизация и евентуално възстановяване на производството на цинк с екологично по-чисти технологии, но към момента комбинатът не функционира. КЦМ – Пловдив преминава през мениджърско изкупуване през 2000 г., като акционерното дружество инвестира сериозно в модернизация и екологични инсталации. Изгражда нов оловен завод с авангардни технологии и разширява асортимента, което му позволява да запази и разшири позициите си на международните пазари. През 2020-те години КЦМ е сред водещите индустриални холдинги в България. Медодобивният комбинат в Пирдоп е продаден през 1997 г. на белгийската Union Minière (по-късно Umicore, Cumerio, а от 2008 г. част от германската Aurubis). Като „Аурубис България“ заводът реализира мащабни инвестиции – модернизация на производствените мощности и изграждане на пречиствателни съоръжения. През 2025 г. „Аурубис България“ завърши мащабен ремонт, част четиригодишната програма на обща стойност 800 млн. лв., която обезпечава дългосрочното бъдеще на завода до Пирдоп и Златица. Капацитетът за производство на рафинирана (катодна) мед в България се предвижда да достигне 340 хил. тона годишно.

След 1990 г. някои по-малки металургични предприятия прекратяват дейност или сменят собствеността си. Например, заводът за стоманени безшевни тръби в Дебелт

(„Промет“), изграден през 80-те години, е приватизиран от украински инвеститор и продължава производство на арматурна стомана, макар и с редуциран капацитет особено след началото на войната. Заводите за алуминиеви изделия (като „Алкомет“ – Шумен) успяват да се запазят чрез приватизация и ориентация към експортни ниши. „София Мед“ (бившият Завод за металургични полуфабрикати) в столицата, приватизиран от гръцката компания ElvalHalcor (част от холдинга Viohalco), пък се специализира успешно в производство на медни валцовани и пресовани продукти с износ по цял свят, допълвайки стойностната верига на цветната металургия. „Етем Гестамп Алуминиум Екструджънс“ (също част от Viohalco) произвежда екструдирани алуминиеви профили.

Развитието на металургичния сектор в България преминава през драматична трансформация – от почти нулево начало след 1878 г., през държавно направляваната индустриализация със съветска подкрепа, до болезненото реструктуриране в пазарни условия след 1990 г. Историята на металургията у нас е белязана от възхода на емблематични комбинати, всеки оставил траен отпечатък в икономиката. Днес секторът е по-компактен, но все така стратегически – той осигурява материали за машиностроенето, строителството и енергетиката, и продължава да интегрира България в световните пазари като доставчик на ключови метали. Разбира се, предизвикателствата остават – нуждата от спазване на екологичните норми, иновации и адаптация към глобалните пазарни условия. Но наследството на близо вековното развитие на металургията е налице: изградена инфраструктура, натрупан опит и място на България като значим производител и износител на основни метали в Югоизточна Европа.

ОБХВАТ НА СЕКТОРА

Днес металургичната промишленост е представена от раздел **„24 Производство на основни метали“** по Класификацията на икономическите дейности (КИД-2008), в рамките на преработващата индустрия. В рамките на КИД 24 се разграничават пет групи:

- **24.1 Производство на чугун, стомана и феросплави** - пряка преработка на металните руди; производство на чугун във вид на отливки, слитъци или други първични форми; преработка на чугуна в стомана; производство на феросплави и стоманени продукти.
- **24.2 Производство на тръби, кухи профили и фитинги за тях от стомана** - обхваща безшевни и заварени тръби, плоски и кухи профили, фланци, фитинги за заваряване и с резба. Използват се различни методи като

горещо и студено валцуване, изтегляне, формуване и коване за получаване на междинни и крайни стоманени продукти.

- **24.3 Производство на други продукти при първичната преработка на стомана** – включва производство на стоманени пръти и профили, получени чрез студено изтегляне, обстъргване или струговане
- **24.4 Производство на основни благородни и други цветни метали** - на благородни метали (злато, сребро, платина) и техни сплави, полуготови продукти, тел, фолио и ламинати; производство на следните метали, техни сплави и полуготови продукти: алуминий, олово, цинк, калай, мед, хром, манган, никел; производство, топене и рафиниране на уран.
- **24.5 Леене на метали** - производство на лети полуготови продукти и различни отливки от чугун, стомана, леки, тежки, цветни и благородни метали; безшевни тръби чрез центробежно леене.

Сектор „Производство на основни метали“ обединява всички металургични производства – дейностите по добив и преработка на черни и цветни метали, както и леене на метали.

Производството на продукти в сектора условно е разделено на черна металургия (стомана и чугун), цветна металургия (мед, олово, цинк, др.) и леене.

ЗНАЧЕНИЕ НА СЕКТОРА И ОСНОВНИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Секторът „Производство на основни метали“ заема водеща позиция в индустрията и икономиката – в периода 2019-2023 г. съставлява приблизително 16% от продукцията на преработващата промишленост и около 5.4% от произведената продукция на всички нефинансови предприятия в страната. Този дял подчертава системната му важност за промишления сектор и икономиката като цяло. Експортната ориентация на сектора е изключително силна: металите държат дял около 14–17% от стойността на общия износ на България през периода 2019-2023 г., по данни на UN Comtrade Database (глави 72-81 по КН). В частност, медта и изделията от мед са една от водещите продуктови групи изнасяни от страната – средно около 3 млрд. евро през наблюдавания период (и 4.4 млрд. евро през 2024 г.), което поставя България сред топ 20 световни износители (14-о място в света и 5-о място в ЕС през 2024 г.). Вносът на метали и изделия от тях в страната е средно около 10% от вноса на страната през периода.

Металургичният сектор е ключов източник на добавена стойност и производителност, тъй като преработва значителни обеми суровини (скрап,

концентрати) в стокови продукти с по-висока стойност. В предприятията от сектора се произвеждат метални изделия за машиностроенето, строителството и автомобилната индустрия. Продукти като анодна/катодна мед, арматурна стомана, листов ламарина и тръби образуват суровинна и продуктова база за други сектори и позволяват интеграция във веригата на добавената стойност.

Секторът е стратегически важен за българската икономика като двигател за промишлено производство, износ и регионално развитие. Въпреки структурните предизвикателства, световната конкуренция и политиките на ЕС, които често намаляват конкурентоспособността на европейските производители, предприятията демонстрират устойчивост и адаптация.

Географската концентрация на предприятията в сектора (по адресна регистрация и седалище) логично показва най-голям брой в области София-град и Пловдив. Близко 36% от предприятията с основен код на дейността си „Производство на основни метали“ и осигуряващи поне 5 лица са регистрирани в тези две области. Тази концентрация естествено не отразява мащабите на предприятията, а единствено техния брой. Някои от водещите предприятия в сектора са регистрирани в по-рядко концентрирани региони: „Стомана Индъстри“ е със седалище в гр. Перник (област Перник), „Аурубис България“ - в гр. Пирдоп (София Област), „Алкомет“ – в гр. Шумен (област Шумен) и т.н.



Изт. Cielia

Секторът силно зависи от достъпа до суровини и енергия. България разполага със значими медни находища, концентрирани главно в средногорски медни находища (Асарел и Медет, разработвани от „Асарел-Медет“ АД, което има и обогатителна фабрика) и находище Елаците в Етрополски балкан (разработвано от „Елаците – Мед“ АД, което разполага с минно-обогатителен комбинат). Тези открити мини, заедно с подземният рудник за медно-златни руди „Челопеч“, формират гръбнака на добива на медни руди в България. Добивът на оловно-цинкова руда е

съсредоточен основно в Родопския район (Мадан, Рудозем, др.), разработвани от „Горубсо-Мадан“ АД и „Върба-Батанци“ АД.

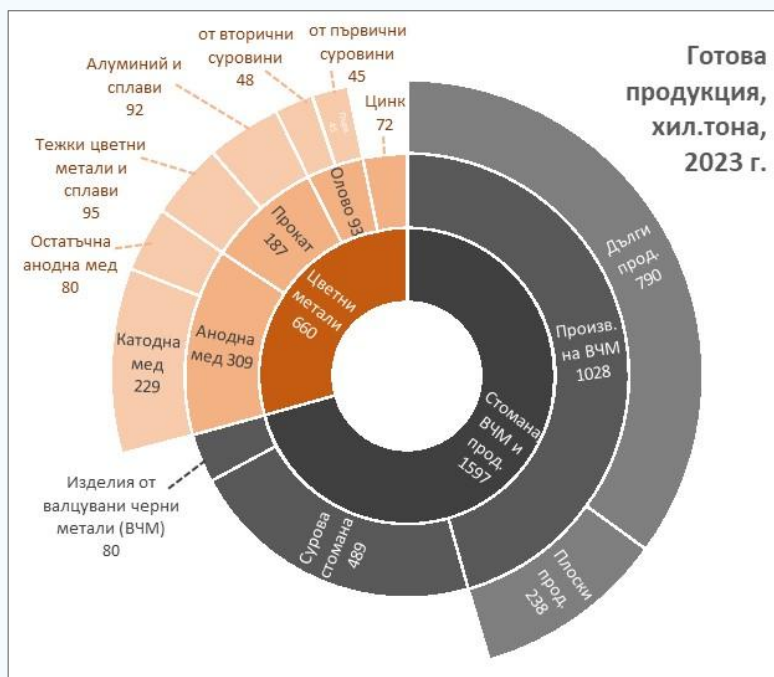
Въпреки това, страната е нетен вносител на медни и оловно-цинкови руди и концентрати (отрицателно търговско салдо между 450 и 700 хил. тона през последните години). Например, медодобивният завод „Аурубис България“ в Пирдоп преработва над 1.2 млн. тона меден концентрат годишно, като значителна част от него се внася от Северна и Южна Америка, доставян с кораби до пристанище Бургас. Местните медни мини не могат изцяло да задоволят капацитета, още повече че специфичният концентрат от рудник „Челопеч“ с високо съдържание на арсен не се преработва у нас и се изнася за специализирани рафинерии. По този начин България парадоксално е едновременно износител на мед в необработен вид (концентрат), и същевременно внася допълнителни количества. При оловото и цинка ситуацията е сходна – работещите мини осигуряват част от концентратите за единствения функциониращ оловно-цинков комбинат „КЦМ“ АД (Пловдив), но голям дял от суровината се набавя от внос (отрицателно търговско салдо между 90 и 160 хил. тона оловни и цинкови руди през последните години).

Въпреки че България има известни находища на железни руди (напр. Кремиковци, Крумово, Мартиново), понастоящем в страната практически не се добива желязна руда с промишлено значение. Голямата мина за желязна руда при Кремиковци затвори, а останалите находища са малки и нерентабилни. В резултат България няма производство на чугун или стомана от собствена желязна руда и липсват действащи доменни пещи. Вместо това стоманодобивът у нас се базира изцяло на претопяване на скрап в електродъгови пещи. От България се изнасят незначителни количества желязна руда, а вносет на практика липсва.

Наред с основните метали, в България се добиват и някои други руди в по-малки количества. Страната е богата на манганова руда. Добиват се също злато-съдържащи руди (в Челопеч и златната мина Ада тепе край Крумовград), като златото е ценен съпътстващ продукт на медната и оловно-цинковата руда. За разлика от миналото, в момента няма промишлен добив на хромовата руда (ограничени малки залежи в Родопите) и на боксит – единственото известно бокситово находище (край с. Парамун, Трънско) е с пренебрежими запаси. Съответно, производството на първичен алуминий е несъществуващо – в страната действат заводи (напр. „Алкомет“ АД в Шумен) за преработка на алуминиеви полуфабрикати, които работят с вносни суровини (първичен алуминий или слитъци).

Енергийните ресурси, особено електроенергията, формират значим компонент от производствените разходи. Металургичният сектор е силно енергоемък и зависим от осигуряването на електроенергия и горива. Делът на електроенергията в енергийния микс на индустрията е около 30%, като металургията е сред водещите промишлени потребители. Природният газ също играе ключова роля, особено в цветната металургия (за топилни агрегати, сушилни, технологична топлина). Металургичната индустрия формира значителен дял от промишленото потребление на природен газ в България.

По данни на БАМИ, през 2023 г. българската металургична индустрия произвежда разнородни крайни продукти както в черната (железни метали), така и в цветната металургия. Черната металургия доминира по обем, докато цветната металургия допринася съществено с продукти с висока стойност. Производството на стомана е изцяло "зелено", тъй като се базира на скрап, а рециклираните суровини имат ключов дял и при цветните метали (особено олово).



Изт. Българска асоциация на металургичната индустрия (БАМИ)

През 2023 г. са произведени 489 хил. тона сурова стомана (изключително в "Стомана Индъстри" АД, електродъгово от скрап). Основната готова продукция в сектора са валцуваните черни метали (ВЧМ) – общо 1 027.5 хил. тона, от които 77% дълги продукти от валцуван прокат – предимно строителни стомани (арматурни пръти, профили) и 23% плоски продукти – ламарини и листова стомана. Допълнително са произведени 80.4 хил. тона изделия от валцувана стомана, като електрозаварени тръби и профили, което допълва структурата на готовата продукция в черната металургия.

Медта е водеща сред цветната металургия по произведени обеми - 308.7 хил. т анодна мед, от която са добити 228.8 хил. тона катодна (електролитна/рафинирана) мед. През 2022 г. и 2023 г. количеството на произведената катодна мед съответства

на капацитета на електролитния цех. По информация на БАМИ, за преодоляване на съществуващото несъответствие предстои строителство на нов електролитен цех в Аурубис България АД. Понастоящем, оставащата анодна мед се изнася.

Оловото е произвеждано почти поравно от първични руди (44.5 хил. тона) и от рециклирани материали (48.0 хил. т). Делът на вторичното олово достига 52% от общото производство на олово в страната през 2023 г. – показател за значимата роля на рециклирането.

Цинкът допринася с 72.3 хил. тона продукция, произведена основно (75%) от първични концентрати.

В секторът са налице и големи обеми прокат (валцувани продукти) от цветни метали и сплави – 95.1 хил. тона (медни и месингови изделия), както и прокат от алуминий и сплави – 91.7 хил. тона. Тези сегменти (напр. производство на медни шини, проводници и алуминиеви профили) свидетелстват за развито преработване на цветни метали. В медния прокат се използва и значително количество вторичен суров материал – напр. „София Мед“ АД преработва около 33.8 хил. тона скрап мед през 2023 г.

ОБРАЗОВАТЕЛНИ ИНСТИТУЦИИ СВЪРЗАНИ СЪС СЕКТОРА

Подготовката на средни техници, оператори и работници за металургичната индустрия се осъществява основно в професионални гимназии със специализирани направления. В страната функционира ограничен брой такива училища и гимназии, в които в миналото е имало металургични специалности, и те вече трансформират план-приемите си.

- **Технологична ПГ „Мария Кюри“ (Перник)**, наследник на техникума по металургия - специалност „Машини за гореща обработка на металите“ (защитена специалност от професия, дуална форма на обучение)¹, както и специалност „Електрообзавеждане на производството“².
- **ПГ „Цар Иван Асен II“ (Асеновград)**³ – специалности „Металургия на цветните метали“, „Електрообзавеждане на производството“, „Мехатроника“ и „Електрически инсталации“

¹ <https://shorturl.at/jvlg0>

² <https://shorturl.at/SVsNI>

³ <https://shorturl.at/ybShT>

Освен тях, в редица технически професионални гимназии има прием в паралелки индиректно свързани с професии, намиращи реализация и в металургичната промишленост. Някои примери (неизчерпателно) са:

- **Професионалната гимназия по механотехника, електроника, телекомуникации и транспорт „Христо Ботев“ (Шумен)**⁴ – въпреки, че доскоро имаше прием в специалност „Металургия на цветните метали“ в план-прием за учебната 2024/2025 тази специалност липсва, но има „Мехатроника“ и „Автоматизация на непрекъснати процеси.“
- **ПГ по механоелектротехника (Пирдоп)** - въпреки че днес вече няма металургични специалности, ПГМЕ предлага специалности „Автоматизация на непрекъснати производства“ и „Електрообзавеждане на производството“
- **Професионална гимназия „Златица“ (Златица)** – специалност „Електрообзавеждане на производството“ (дуална форма на обучение с местни предприятия)
- **ПГ по промишлени технологии (Пазарджик)** – специалност „Електротехника и енергетика“
- **ПТГ „Н. Й. Вапцаров“ (Враца)** – специалности „Автоматизация на непрекъснати производства“ и „Мехатроника“
- **ПГЕЕ „Кап. Петко Войвода“ (Кърджали)** – специалност „Електрообзавеждане на производството“
- **ПГЕЕ (Гълъбово)** – специалност „Електрообзавеждане на производството“
- **ПГТО „Дочо Михайлов“ (Тервел)** – специалност „Автоматизация на непрекъснати производства“
- **ПГ по механотехника „Проф. Цв. Лазаров“ (Пловдив)** – специалност „Мехатроника“
- **ПГ „Ген. Владимир Заимов“ (Сопот)** - специалност „Мехатроника“
- **ПГ по механоелектротехника „Н. Й. Вапцаров“ (София)** - специалност „Електрообзавеждане на производството“

Подобни програми могат да предадат знания, които да са основа за работа с прокатни станове, пещи, електрическо оборудване в заводите, както и основи на металургичните процеси. В други гимназии има профили по машиностроене и металообработване, където учениците би следвало да усвояват умения за работа с металорежещи машини, заваръчни технологии, техническо чертане и контрол на качеството – компетенции, нужни за длъжности като машинни технолози, оператори на съоръжения и лаборанти в металургични предприятия. Учебната практика на

⁴ <https://shorturl.at/JM7hg>

някои гимназисти се провежда на територията на реални производства под ръководството на ментори от индустрията (дуално обучение). Предприятия като „Стомана Индъстри“ АД, „Аурубис България“ АД, „Алкомет“ АД, „Дънди Прешъс Металс Челопеч“ ЕАД, „Елаците-Мед“ АД и други металургични фирми имат опит с прием на ученици от технически гимназии, възприятията към което са описани при резултатите от структурираните интервюта в Раздел IV. Теоретично, в резултат на това учениците би трябвало да усвояват практически умения директно в цеховете, а много от тях впоследствие да започват работа именно в тези предприятия. Това сътрудничество би следвало да е ценен ресурс и за училищата, като модернизират обучението си и го правят по-приложимо, а индустрията да си набавя подготвени млади кадри.

Химикотехнологичният и металургичен университет (ХТМУ) – София е единственото висше училище у нас, което предоставя квалификация „инженер-металург“. Той предлага бакалавърска програма „Металургия“⁵ (защитена специалност) и специализирани магистратури по металургично инженерство (напр. „Металургия на черните метали“, „Металургия на цветните и благородните метали“, „Металолеене“ и „Металознание и термично обработване на металите“)⁶, както и обучение до образователна и научна степен доктор. Учебните планове обхващат технологии за производство и обработка на метали (леене, деформация, термична обработка и др.), което осигурява знания и умения, директно приложими в металургичните предприятия. Поради недостига на такива кадри, държавата обяви направлението „Металургия“ за приоритетно и освободи студентите от такси.

Други университети предлагат широкопрофилни програми по материалознание и технологии, свързани с металургията. Технически университет – Габрово⁷ и Университет „Проф. д-р Асен Златаров“ – Бургас⁸ имат специалности свързани с технологии, материали и материалознание (ОКС бакалавър и магистър), които дават знания за структурата, свойствата и обработването на материали (вкл. метали). Русенският университет „Ангел Кънчев“ предлага сходна специалност „Материалознание и технологии“⁹. Тези направления подготвят инженери-технолози, способни да оптимизират металургичните процеси и материали – компетенции с пряко приложение в производството на основни метали.

⁵ <https://tinyurl.com/4z4zn33c>

⁶ <https://tinyurl.com/5t583rfh>

⁷ <https://tinyurl.com/2t26cr27>

⁸ <https://tinyurl.com/3ta7a6m3>

⁹ <https://tinyurl.com/ykf839p7>

В други университети, предимно технически, (ТУ-София, ТУ-Варна, ТУ-Габрово, Русенски университет "Ангел Кънчев" и др.) подготвят кадри по класически инженерни дисциплини, приложими в металургичната индустрия. Ключови сред тях са специалностите свързани с машинно инженерство, автоматика, информационна и управляваща техника, електротехника и електроенергетика, както и програми по енергийна техника и ефективност – всички те осигуряват специалисти за поддържане на оборудването, автоматизацията и енергоосигуряването в металургичните заводи. Обучението в тези специалности би трябвало да осигурява кадри с умения по механика, електротехника, електроника и контрол на процесите, необходими за експлоатацията и модернизацията на металургичните производства. Макар да не са специализирани изцяло в металургията, такива инженери допринасят за технологичното обновление и ефективността в сектора, допълвайки тясно профилираните металурзи.

Тясното сътрудничество между индустрията и висшите учебни заведения е традиционно – Българската асоциация на металургичната индустрия (БАМИ) работи с университетите за организиране на стажове, стипендии и научни проекти. Например, „Аурубис България“ ежегодно предоставя атрактивни стипендии на студенти от ХТМУ, без да ги обвързва с договор за работа, давайки им възможност да се запознаят отблизо с дейността на металургичната компания¹⁰.

Това е добра практика, която стимулира повече млади инженери да се насочат към сектор „Производство на основни метали“ и им осигурява връзка с реалния бизнес още по време на обучението.

МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПРОФИЛ НА НЕФИНАНСОВИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В ОБЛАСТТА

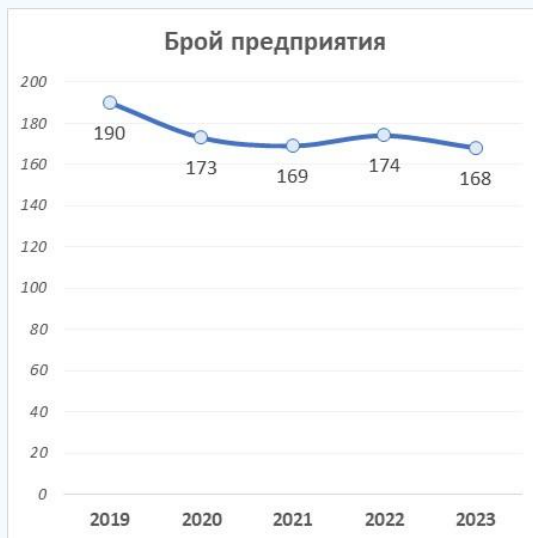
Секторът и динамиката в него се определя от специфичните характеристики на металургичния бранш – големи капиталови изисквания, чувствителност към цените на суровините и енергията, висока степен на автоматизация и глобална конкуренция. Пандемията през 2020–2021 г. и последвалите икономически предизвикателства допълнително засилиха процеса на оптимизация и оказват натиск върху по-малки или неефективни предприятия от пазара. Динамиката засяга предимно малките и средните предприятия, докато големите металургични комбинати продължават дейността си и запазват ключово присъствие. Спадът се дължи почти изцяло на отпадането на малки и средни фирми, които не успяват да преодолеят настъпилите кризи и предизвикателства.

¹⁰ <https://shorturl.at/OvfYJ>

Статистическите данни, използвани в този раздел, са с източник Национален статистически институт (НСИ). Към момента на изготвяне на анализа 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.

В периода 2019–2023 г. се наблюдава низходяща тенденция в броя на нефинансовите предприятия в сектор „Производство на основни метали“ в България като той намалява от 190 през 2019 г. до 168 през 2023 г. (спад с 11.6%).

Това свидетелства за ограничена динамика и повишена консолидация в сектора, характерна за дейности с висока капиталова интензивност, значими бариери за навлизане на нови участници и сравнително малък брой специализирани предприятия.



За контекст, в преработващата промишленост се наблюдава подобна, но по-умерена тенденция – броят на предприятията намалява от 31.6 хил. през 2019 г. до 30.1 хил. през 2023 г. (намаляване с около 5%). Това показва, че свиването е структурен процес в преработващата промишленост като цяло, а не изолирано явление в сектора.

Българската металургия се характеризира с двуполюсна структура. Няколко големи предприятия доминират производството и експорта, докато множеството малки фирми често са подизпълнители или нишови производители. Повечето големи комбинати са част от международни групи, имат достъп до капитали, технологии и пазари, което им позволява да устоят през трудните години 2019–2023. Малките и средните предприятия (МСП) в сектора обаче обикновено се фокусират върху ограничени продукти, напр. дребни леярни за отливки, производители на метални профили и тръби, рециклатори на скрап и др. Тези МСП често зависят от поръчките на големите заводи или от няколко ключови клиента (напр. машиностроителни фирми). При спад в производството на големите клиенти или при отпадане на поръчки (както се случи по време на пандемията и последвалата криза), малките доставчици първи понасят негативи и някои преустановяват дейност поради липса на пазари. Освен това, ефективността и технологичното равнище при част от малките предприятия е по-ниска – много от тях работят с остаряло оборудване и с по-ниска производителност. Някои по-малки предприятия за метали затварят

защото евтините чужди конкуренти ги изместват, особено при продукти с ниска добавена стойност.

След пандемията, през втората половина на 2021 г. и особено през 2022 г., цените на електроенергията и природния газ в Европа рязко се увеличиха до многократно по-високи нива. Металургията е сред най-енергоинтензивните отрасли и електричеството формира огромен дял от разходите за производство. Българските металургични предприятия не могат лесно да прехвърлят този разход към клиентите, тъй като металните продукти се търгуват по международни борсови цени и българските предприятия са в пряка конкуренция със световни производители. Рязкото поскъпване на тока в пъти направи производството нерентабилно за много предприятия. През 2022 г. бяха въведени компенсации за високите цени на електроенергията за бизнеса, за което настояваха всички работодателски организации. Тези компенсации (покриване на сумите над определен таван на борсовата цена) донякъде облекчиха предприятията и предотвратиха масови фалити в пика на енергийната криза. Въпреки това, бизнесът критикува, че мерките са закъснели и временни. В началото на кризата (лято-есен 2021) много предприятия вече натрупаха загуби преди да получат подкрепа.

Войната в Украйна от февруари 2022 г. насам допълнително шокира металургичния сектор чрез прекъсване на доставки на суровини и затруднения в транспорта. Някои предприятия разчитаха на специфични суровини (скрап, сплави, химикали) от Русия и Украйна и бяха принудени временно да спрат производство, докато намерят алтернативи. Дори за предприятията, които не купуват директно от зоната на конфликта, общият недостиг на европейския пазар доведе до покачване на цените на суровините, което увеличи разходите им. В същото време износът към тези пазари (Русия, Украйна) също беше ограничен – макар делът да не е голям, загубата им и затрудненията с плащанията (поради наложените санкции) оказаха допълнителен негативен ефект.

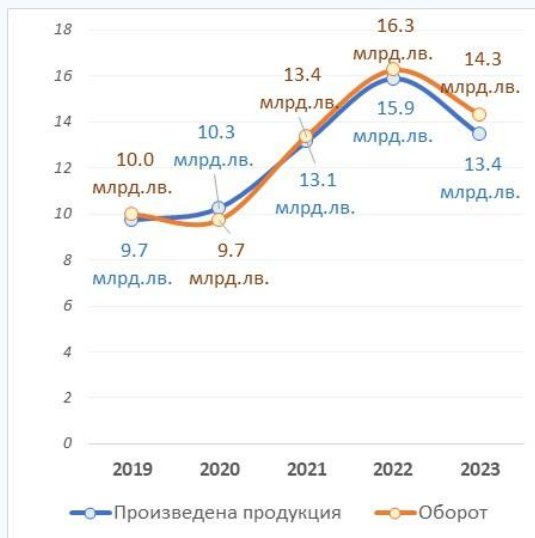
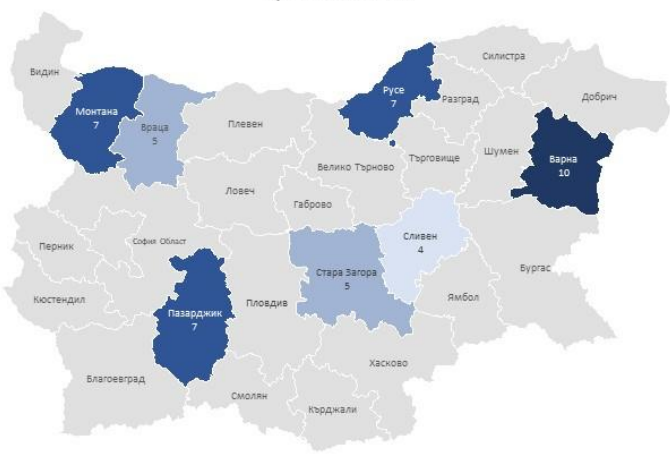
Периодът 2019–2023 г. е белязан от резки промени в цените на металите на международните пазари. След спада в началото на пандемията, през 2021 г. цените на много метали скочиха до многогодишни пикове, подкрепени от бързото възстановяване на търсенето и ограниченото предлагане. Това временно помогна на металургичните компании да реализират по-големи приходи. В същото време обаче поскъпналите метали оскъпиха и суровините (скрап, концентрати), което наложи повече оборотен капитал – предизвикателство за малките предприятия. През 2022 г. тенденцията се обърна – заради забавянето на световната икономика и войната в Украйна, цените на основни метали спаднаха значително от пиковите

си нива. Според информация на БАМИ, към края на 2022 г. цените на медта бяха с около 20% по-ниски спрямо предходната година, а при алуминия и цинка спадът е около 25%. Подобен е спадът и при стоманата през втората половина на 2022 г. Този ценови обрат постави металургичните предприятия в капан – намаляващите продажни цени, съчетани с нарасналите производствени разходи (за енергия, горива, логистика), доведоха до силно свиване на маржовете и дори загуби.

Данните, предоставени от НСИ за броя на нефинансовите предприятия в сектора по области показват, че, информацията за 21 области на страната е конфиденциална, според Закона за статистиката.

Около 73% от предприятията не могат да се визуализират на карта с брой по области, което прави анализ на разбивката некоректен и крайно неизчерпателен.

Брой нефинансови предприятия в сектора през 2023 г., по области



През периода 2019–2023 г. секторът „Производство на основни метали“ в България отбелязва значителни колебания в обема на произведената продукция и реализирания оборот. В началото на периода продукцията в сектора е на стойност около 9.72 млрд. лв., а оборотът – близо 9.97 млрд. лв. През 2020 г. (година на глобална пандемия) секторът проявява известна устойчивост. Произведената продукция дори нараства с около 5.5% на годишна база, докато оборотът остава малко под нивото от предходната година (спад с около 2.5%).

За сравнение, много други отрасли тогава търпят спад – общо за нефинансовите предприятия произведената продукция намалява през 2020 г. (намаление около 3%), а преработващата промишленост отбелязва чувствителен спад около 9%. Основните метали не изпитват такъв първоначален шок, което отчасти се обяснява

с продължаващо външно търсене и непрекъсваем характер на някои металургични производства.

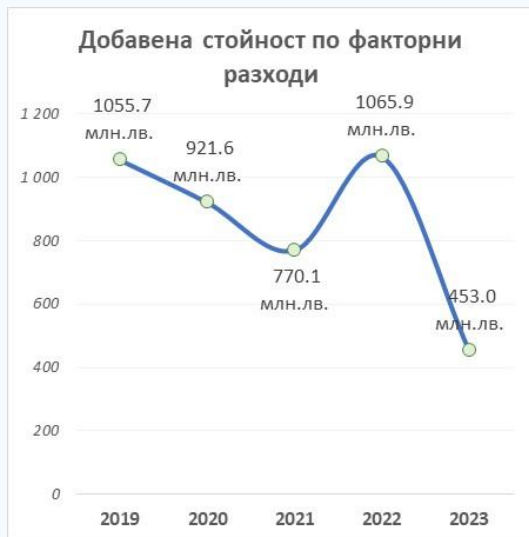
През 2021 г. секторът навлиза във фаза на бурен ръст. Произведената продукция на основни метали нараства с над 28% на годишна база, а оборотът – с около 38%. Този скок отразява възстановяването след COVID-спада в глобален план и рязкото нарастване на цените на металите и търсенето в индустрията. Следващата 2022 г. затвърждава възходящата тенденция – произведената продукция достига връх от 15.88 млрд. лв. (още 21% ръст на годишна база), а оборотът – 16.27 млрд. лв. (21.5% ръст на годишна база). Така за три години стойността на изхода на сектора фактически се увеличава с около две трети спрямо 2019 г.

В края на периода обаче настъпва обрат и през 2023 г. секторът отчита спад. Произведената продукция намалява с приблизително 15%, а оборотът – с около 12% на спрямо предходната година, като това все още е над предпандемичните равнища. Този спад отразява корекция след необичайно високите стойности през 2021–2022 г. и охлаждане на пазара на метали. Бурният ръст през 2021–2022 г. беше стимулиран главно от външни фактори като световното търсене и цени, докато спадът през 2023 г. отразява както нормализирането на пазарите, така и временни локални затруднения. Въпреки предизвикателствата, секторът остава важна част от индустрията. Перспективите пред основните метали ще зависят от способността на индустрията да се адаптира – чрез инвестиции в ефективност, търсене на нови пазари и подкрепа на национално и европейско ниво срещу външните рискове.

Добавената стойност по факторни разходи в сектора показва силно променлива динамика.

От ниво 1.06 млрд. лв. през 2019 г., секторът бележи спад през следващите две години – до 922 млн. лв. през 2020 г. и 770 млн. лв. през 2021 г. (намаляние съответно с около 13% и 16% на годишна база).

За разлика от оборота, добавената стойност по факторни разходи е показател за реалната рентабилност, тъй като отчита междинните разходи (енергия, суровини, заплати).



През 2022 г. тенденцията се обръща, като добавената стойност рязко нараства до 1.07 млрд. лв., възвръщайки и надминавайки нивото отпреди пандемията. Този

впечатляващ ръст от 38% спрямо предходната година отразява благоприятната пазарна конюнктура през 2022 г. Глобалните цени на металите достигат рекордни върхове на фона на следпандемичното търсене и геополитическия шок от войната в Украйна. В резултат металургичните предприятия реализират по-високи приходи и маржове, които повишават добавената стойност през 2022 г.

Обратно, 2023 г. носи драстичен срив – добавената стойност в сектора се сви до едва 453 млн. лв., което е спад от близо 58% спрямо предходната година. Този рязък колапс заличи постигнатото възстановяване и сведе показателя далеч под нивата от 2019 г. Спадът съвпада с резкия обрат на пазарите за метали през 2023 г., когато международните цени на суровините падаха след рекордните стойности през 2022 г.



Изт. НСИ и собствени изчисления

Комбинацията от по-ниски цени на металите и нарастващи производствени разходи водят до наблюдаваните сригове през наблюдавания период. Когато цените на металите растат, оборотът и продукцията се увеличават, но ако разходите растат още по-бързо, добавената стойност може да се свие, както се случва през 2021 г. и особено през 2023 г. Малкият брой предприятия и силната им капиталоемкост означават, че секторът е чувствителен към шокове.

Следва да се отбележи, че динамиката на сектор „Производство на основни метали“ контрастира с по-стабилния растеж в преработващата промишленост и общо за нефинансовите предприятия. Докато металургичният сектор преминава през възходи и спадове, общата добавена стойност на всички нефинансови предприятия в страната нараства последователно от около 70.8 млрд. лв. през 2019 г. до 100.8 млрд. лв. през 2023 г. Особено силни са 2022–2023 г., когато ръстовете са двуцифрени, вероятно заради високата инфлация и постпандемично оживление. В преработващата промишленост се наблюдава сходна тенденция – след лек спад през 2020 г., добавената стойност расте устойчиво, достигайки 22.3 млрд. лв. през 2023 г.

На този фон приносът на „основните метали“ към индустрията осезаемо намалява. Делът на сектора в добавената стойност на преработващата промишленост спада от около 6.5% през 2019 г. до малко над 2% през 2023 г. Това подчертава

относителното изоставане на металургията, тенденция която може да се обърне или да се задълбочи, в резултат на влияещите външни и вътрешни фактори и е наложително да се проследи в бъдещи периоди. Огромно значение ще имат и международните отношения с големите производители и търговски партньори, протекционистските наложени мита, договорените условия за търговия и техният ефект върху борсовите цени.



В абсолютна стойност секторът усеща първоначалния негативен ефект от COVID-кризата със спад на чуждестранните преки инвестиции (ЧПИ), изчислявани по методологията на НСИ, с около 16% през 2020 г. През 2021 г. започва възстановяване на ЧПИ с ръст от 22.6% на годишна база, през 2022 г. – с почти 24%, и леко охлаждане на прираста до 5.3% през 2023 г. Това представлява стабилен ръст с общо 60% спрямо дъното през 2020 г. и надхвърляне на предпандемичното ниво. За нивото на чуждестранно участие в собствения капитал на българските предприятия основно влияние имат стратегическите решения на компаниите-майки от групите, които притежават част от големите комбинати в страната.

Инвестиционната активност измерена чрез разходите за придобиване на дълготрайни материални активи (РДМА) в предприятията от сектора следват подобна, но по-слабоинтензивна динамика, предвид значително по-ниските си обеми. Спадът през 2020 г. е с около 34%, последван от възстановяване през следващите години с умерени темпове. През 2023 г. РДМА все още не могат да достигнат предпандемичните нива.

Делът на ЧПИ в сектора от този на ЧПИ във всички нефинансови предприятия в страната намалява от 3.72% през 2019 г. до 3.34% през 2023 г., а на разходите за ДМА – от 1.66% до 1.07%.

Ръстът на чуждестранните преки инвестиции (ЧПИ) през 2022–2023 г. се случва на фона на умерено нарастване на разходите за ДМА, което показва, че чуждестранните капитали вероятно навлизат предимно като инвестиции в технологии и обновления, а не само за текущо разширяване на производствени съоръжения. Високите цени на металите през 2021–2022 г. създадоха среда за по-добра възвращаемост на инвестиции, а високите маржове доведоха до повишения интерес на чуждестранните инвеститори към сектора „Производство на основни метали“ като част от интегрираните вериги, където международни групи продължават да отпускат капитал за модернизация и разширение на капацитетите. Умереното нараства на разходите за ДМА предполага стратегическо инвестиране в модернизация, автоматизация и технологична ефективност. Тези инвестиции са мотивирани и от нуждата от повишаване на капацитета и производителността в силно конкурентен европейски и световен пазар.

Като цяло, секторът демонстрира значителна устойчивост през периода 2019-2023 г. Основните движещи сили и предизвикателства през разглеждания период са глобалната волатилност на цените на металите, безпрецедентният ръст на цените на енергоносителите, нарушенията във веригите на доставки, както и вътрешната инфлация и структурният недостиг на квалифицирана работна ръка. Анализът на взаимовръзките ясно показва, че секторът е силно зависим от външни фактори, като глобалните цени на суровините, геополитическите събития и динамиката на енергийните пазари.

Същевременно, неговото представяне е повлияно и от вътрешни политики, като компенсационните схеми за енергия, както и от дългосрочни демографски тенденции, засягащи пазара на труда.

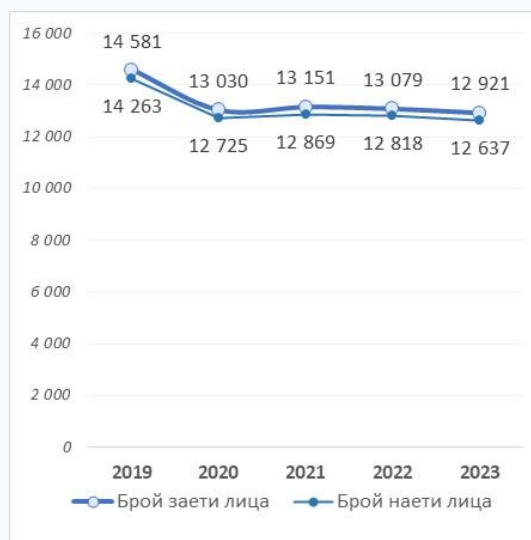
Други предизвикателства са динамиката в международните търговски отношения и споразумения, нарастващата инфлация и нелоялната търговия от трети страни. Демографските предизвикателства, водещи до недостиг на квалифицирана работна ръка, също представляват съществена пречка за растежа и ефективността на сектора.

МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПРОФИЛ НА РАБОТНАТА СИЛА В ОБЛАСТТА

Данните за броя на заетите и наетите лица в сектор „Производство на основни метали“ за периода 2019–2023 г. показват стабилност, но и тенденция към слабо намаление в броя на работната ръка, което съответства на общите тенденции в преработващата промишленост и националната икономика, естествено с някои специфики.

Общият брой на заетите лица в сектора намалява през наблюдавания период с почти 1.7 хил. лица или 11.4%. Абсолютно аналогична е и динамиката при наетите по трудово правоотношение сред тях – спад с малко над 1.6 хил. лица или с 11.4%.

Секторът се характеризира с изключително висок дял на наетите от всички заети, което показва, че съвсем ограничен брой лица работят като съдружници, семейни помощници или самонаети лица (едва около 2% са извън категорията наети през периода).



Най-голям спад се наблюдава през 2020 г. През следващите години трудовия ресурс се запазва сравнително постоянен с леки колебания и слаб спад пред 2023 г. на годишна база, въпреки почти постоянния натиск върху пазара на труда в индустрията от фактори като пандемия, растящи разходи за труд и суровини, трудности при намиране на квалифицирани кадри (особено за дефицитни професии), както и големи колебания на международните пазари. През 2023 г. броят на заетите, и съответно наетите лица, е най-нисък за разглеждания период.

В преработващата промишленост темпът на намаление на заетите лица е умерен през разглеждания петгодишен период – с около 8.8% през 2023 г. спрямо 2019 г. В реалния сектор на икономиката (всички нефинансови предприятия) броят на заетите остава относително стабилен и дори има лек ръст от 0.5%. Това показва, че металургичният сектор е почувствал по-силно ефекта от пандемичната 2020 г. спрямо други сектори. Тези тенденции не се дължат на големите комбинати, които запазват относително постоянен броя на служители си, а някои от тях дори увеличават броя на осигурените в тях лица през периода, по данни на Ciela.

Все пак трябва да се отчете ниския брой на заетите в сектора като цяло. През периода 2019-2023 г. в сектор „Производство на основни метали“ те са около 2.7% от всички заети лица в преработващата промишленост и около 0.6% от тези във

всички нефинансови предприятия в страната. Като се добавят и спецификите на заеманите длъжности в сектора, това е предпоставка за по-умерени възможности за активна корекция в броя на служителите.



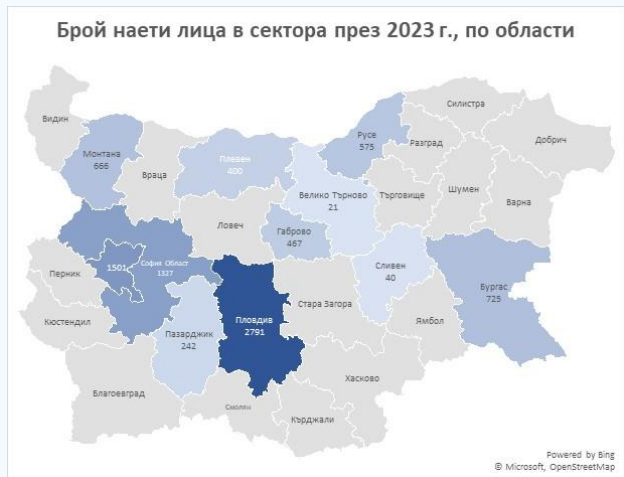
Разбивката по области, за съжаление също показва, че информацията за голяма част от заетите (съответно наети) лица е конфиденциална. Липсва информация за половината области, вкл. такива с голям брой служители и дом на някои от най-големите предприятия в сектора – напр. области Перник, Шумен, Стара Загора и др. Броят на заетите, за които данните по области са недостъпни представляват малко под 30% от всички заети в сектора.

От наличната информация, най-голям е делът на заетите лица в област Пловдив (21.9% от всички в заети в сектора). Следват област София-град с 11.9%, София-област с 10.6%, област Бургас с 5.7% и област Монтана с 5.2%. Динамиката спрямо началото на разглеждания период показва, че абсолютният брой на заетите нараства най-значимо в област Пловдив (със 138 лица или с 5.1%). Предприятията в области София-град и София-област запазват постоянен броя на заетите си.

Най-голямо е намалението в област Плевен (със 174 лица или с 29.8%) и Монтана (със 164 лица или с 19.5%).

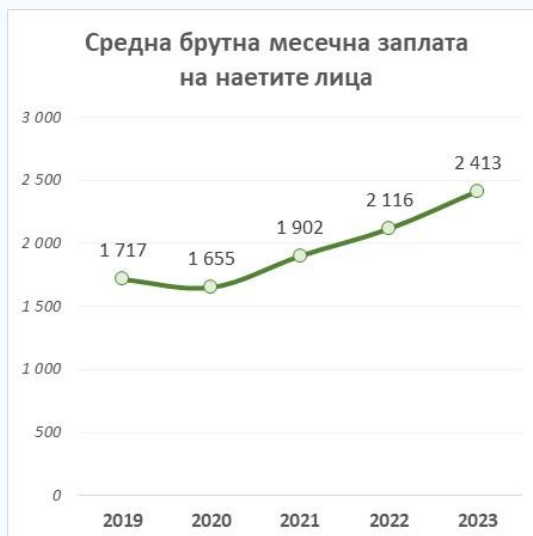
Сходно е разположението по области и само на наетите лица по трудово правоотношение в нефинансовите предприятия.

Около 22.1% от тях са в област Пловдив, 11.9% в София-град и 10.5% в София-област.

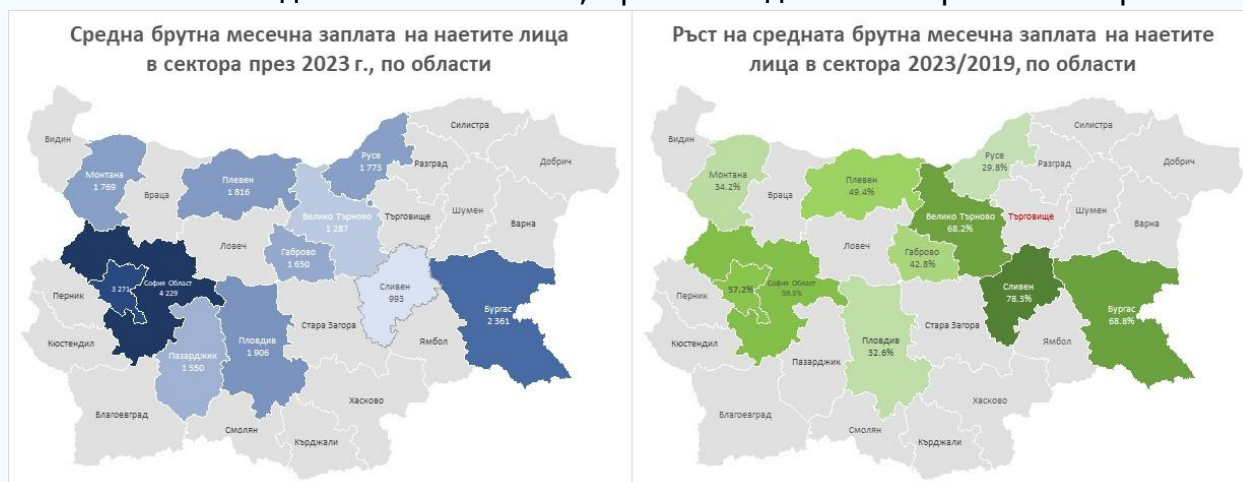


Средната брутна месечна работна заплата на наетите по трудово правоотношение в сектора лица отбелязва траен темп на нарастване със средно малко над 9% на година през периода. Увеличението на годишна база е най-динамично след спада през 2020 г. – с 15% през 2021 г. и с 14% през 2023 г.

За целия период 2019-2023 г. месечното възнаграждение е нараснало с 696 лв. или с 40.6%, при инфлация от 32% за същия период (декември'23 към декември'19).



Средната месечна работна заплата на наетите в сектора е средно около 22.8% по-висока от тази на всички наети по трудово правоотношение в реалния сектор на икономиката през периода, а тенденциите показват ясно подобряване на доходите в икономическата дейност. Естествено, с различна динамика в различните региони.



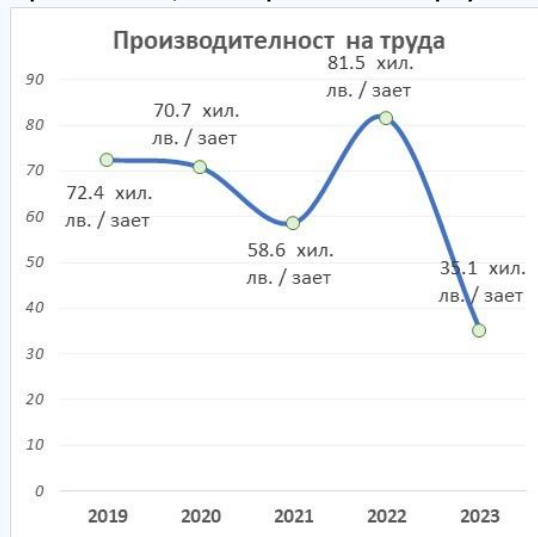
Сред областите, за които информацията не е конфиденциална:

Най-висока е средната месечна работна заплата на наетите лица в предприятия от металургичния сектор в София-област (със 75.3% по-висока от средната за целия сектор, и близо 2.1 пъти по-висока от средната месечна заплата в страната). Следват област София-град (с 35.6% по-висока от средната за целия сектор, и с 60.3% по-висока от средното за страната) и област Бургас (с 2.2% по-ниска от средната за целия сектор, но с 15.7% по-висока от средното за страната).

В другия край се намират област Сливен със средна работна заплата от 993 лв., което представлява 58.9% по-малко от средното за металургичния сектор и 51.3% по-малко от средното за реалния сектор на икономиката на България.

Най-голям е прирастът в абсолютна стойност за петгодишния наблюдаван период, според наличната информация, в София-област – увеличение с 1578 лв. или с 59.5%, следвана от област София-град с 1190 лв. или с 57.2% и област Бургас с 962 лв. или с 68.8%. Трябва отново да се отбележи, че средното месечно възнаграждение и съответно динамиката му за голяма част от областите не е налична.

Общият прираст на заплатите вероятно е резултат от комбинирания ефект на общия инфлационен натиск през последните години, повишената конкуренция за работна ръка, необходимостта от задържане на работещите в условия на пазар на труда, характеризиращ се с ограничени човешки ресурси и други фактори, както и от традиционно високите нива на възнаграждение в металургията. Този прираст, принципно, намира своята аргументация в повишена производителност на труда.



Производителността на труда, измерена чрез брутната добавена стойност по факторни разходи в сектора на едно заето лице, обаче се влияе много отчетливо от динамиката на добавената стойност в сектора, която от своя страна е силно повлияна от външни фактори. В края на периода е отчетен общ спад с 37.3 хил. лв. на зает или над 2 пъти спрямо началната за наблюдавания период 2019 г.

Това намаление се дължи изцяло на поголемия спад на добавената стойност в сектора, на фона на сравнително постоянен брой на заетите (след 2020 г.).

Именно тази специфика на сектора не позволява коректно сравнение с производителността на труда във всички нефинансови предприятия. При подобно пряко сравнение трябва да се взимат предвид характерните особености, броят и вида на предприятията, производствените и други методи за осъществяване на дейността, спецификите на работната сила по сектори, както и редица други фактори.

Като цяло, пазарът на труда в сектор „Производство на основни метали“ е доминиран от няколко интегрирани комбината, които осигуряват стабилни работни

места и формират огромна част от заетостта в сектора, но общият брой на заетите и наетите в сектора постепенно намалява. Разликата между заети и наети е малка, което показва, че основната част от трудовия ресурс в металургията е съставен предимно от служители на трудови договори. Производителността на труда по факторни разходи (ДСФР към зает) в сектора зависи силно от волатилните нива на добавената стойност, което отнема от ефективността.

Металургията е един от най-високоплатените отрасли. Средната брутна месечна заплата значително изпреварва тази на преработващата промишленост и общия реален сектор на икономиката. Причината е комбинация от колективни трудови договори, необходимостта да се задържат квалифицирани кадри и принципно високата добавена стойност на продукцията. За работодателите това означава, че работната сила е скъпа и общият разход на работодателите за един час труд в металургията се увеличава. При постоянна заетост с леки низходящи трендове това води до ситуация, в която работник струва повече, но произвежда по-малко добавена стойност, особено когато цените на електроенергията се повишат, а цените на металите на международните борси претърпяват трусове. Така високите заплати, вместо да отразяват устойчиво висока производителност, съпровождат намаляващи маржове, което свива печалбите и ограничава възможностите за инвестиции и развитие.

Зависимостта между цените на входа и изхода на сектора, съответно добавената стойност, производителността на труда и заплатите, е ключова за разбиране на процесите свързани със заетостта в сектора. От своя страна, инвестициите в автоматизация и модернизация също влияят пряко на пазара на труда. В периода 2020–2023 г. чуждестранните преки инвестиции (по методология на НСИ) в сектора нарастват значително, което показва доверие на международните инвеститори и желание за развитие на конкурентоспособността. Заедно с факта, че броят на заетите се свива, означава, че тези инвестиции се насочват към мерки като енергийна ефективност и автоматизация, а не към увеличаване броя на персонала. Този процес принципно има двоен ефект: повишава производителността на зает, като същевременно изисква по-квалифицирани служители и налага допълнителни обучения, тъй като липсата на обучени кадри на местния пазар поддържа постоянен глад за специалисти.

ПРАВНА ФОРМА, СЪЗДАВАНЕ И ОБХВАТ НА ДЕЙНОСТ

Българската асоциация на металургичната индустрия (БАМИ) е сдружение с нестопанска цел, което работи в полза на своите членове. Учредена е през 1991 г. под името „Браншова камара на черната и цветната металургия“ като обединение на работодатели от металургичния сектор и свързаните с него производства, дейности и услуги.

Членове на асоциацията могат да бъдат български и чуждестранни юридически и физически лица, които оперират в металургичната индустрия или в сродни дейности. Допуска се и асоциирано членство за организации, включително неправителствени, които подкрепят целите на БАМИ.

Мисията на организацията е да обединява и защитава интересите на своите членове, да координира общите им позиции и да ги представлява пред държавни и местни институции, социални партньори, браншови и работодателски организации, както и пред международни, вкл. и европейски организации. Визията ѝ е за металургична индустрия, която развива своите традиции в синхрон с технологичния напредък, разширява присъствието си на глобалните пазари и изгражда устойчиво международно партньорство¹¹.

ЦЕЛИ И ОСНОВНИ ДЕЙНОСТИ

Основните цели на БАМИ са да защитава интересите на своите членове, да подпомага тяхната дейност и да работи за създаването на бизнес среда, която насърчава конкурентоспособността и устойчивото развитие на металургичната индустрия. Асоциацията се стреми да изгражда положителен публичен образ на бранша и да поддържа добра бизнес репутация на предприятията.

За постигане на тези цели БАМИ обединява и съгласува позициите на своите членове, представлява ги пред държавните и местните органи, социалните партньори и пред национални и международни организации, включително институциите на ЕС. Участва в консултативните съвети по „Металургия“ към ресорното министерство, поддържа активен социален диалог и представлява членовете си при сключване на национални споразумения съгласно Кодекса на труда. Организацията оказва съдействие при уреждане на колективни трудови спорове и насърчава доброволното решаване на възникнали спорове между

¹¹ <https://bami.bg/>

членовете. **БАМИ** е член на **Българската стопанска камара – съюз на българския бизнес**, чрез която е представена на национално работодателско ниво.

Асоциацията има активна роля в изготвянето на нормативни актове и представянето на становища по законодателни инициативи, свързани с металургичната индустрия. Тя участва в проверки и представя становища по констатации на държавни и общински органи, а когато е предвидено в закон – администрира функции, свързани с административното регулиране и контрол. Осъществява ефективни действия и лобира пред изпълнителната, законодателната и местната власт по ключови за бранша въпроси.

В областта на стандартите и добрите практики БАМИ участва в разработването и въвеждането на регламенти за здравословни и безопасни условия на труд, на системи за анализ и управление на риска и гарантиране на качеството. Участва и в разработването етични кодекси, които регулират коректността и професионалната етика във взаимоотношенията между предприятията.

Асоциацията организира и провежда мероприятия по значими за членовете теми, като привлича за партньори структури от страната и Европейския съюз. Работи в тясно сътрудничество с научни, образователни и обучителни институции за повишаване квалификацията на кадрите и насърчаване на иновациите. Съдейства за установяването на делови връзки и за популяризиране на възможностите, продуктите и услугите на своите членове. Развива партньорства със сродни организации в страната и чужбина, участва в национални и международни проекти и програми, и представлява българската металургия в европейски и световни структури.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ И ПРЕДЛАГАНИ УСЛУГИ

Като част от подкрепата за своите членове БАМИ предоставя специализирана информация и анализи за сектора, организира обучения и консултации, предлага външнотърговски услуги, арбитраж и медиация. Извършва оценка и сертифициране, включително заверка на сертификати за произход, и поддържа регистри с бази данни за своите членове и за експерти в различни области, свързани с металургичната индустрия, с осигурен при необходимост достъп до тази информация.

Организацията е инициатор и партньор по национални и международни проекти и събития от стратегическо значение. Пример за такова събитие е проведената през май 2025 г. конференция „Чисти метали – за силна и независима Европа“, събрала

представители на европейски институции, научни организации, синдикати и бизнеса.

СТРУКТУРА, УПРАВЛЕНИЕ И ПРЕДСТАВИТЕЛНОСТ

Вътрешната структура на БАМИ включва Общо събрание, Управителен съвет и Контролен съвет. Общото събрание обединява всички членове; Управителният съвет, съставен от минимум трима души с тригодишен мандат, определя стратегическите насоки и избира председателя; Контролният съвет, също от трима членове, следи за законосъобразността в дейността.

Оперативното управление се осъществява от изпълнителен орган с представляващ изпълнителен директор. Към него функционират тематични комитети, които обхващат ключови области като индустрия, енергетика и климатични промени; комуникационна и информационна политика; образование, пазар на труда и социална политика; околна среда, здраве и безопасност при работа; търговска политика и международно сътрудничество. В тях участват мениджъри и експерти от предприятия-членове, което гарантира висока експертиза, ефективна защита на интересите и формиране на общи политики.

Вътрешната организация гарантира демократичност, прозрачност и ефективност при формирането на решения и при реализирането на текущите задачи, свързани с представителството, защитата и подкрепата на металургичния бранш.

ЧЛЕНОВЕ И ОБХВАТ НА ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

БАМИ е единствената национална бизнес организация, която представлява работодателите по Дейност 24 „Производство на основни метали“ (КИД-2008) и е партньор на браншовите синдикални структури в рамките на националния тристранен диалог. Членовете ѝ осъществяват дейност в черна и цветна металургия, леене на метали и производство на огнеупорни изделия, както и в допълващи сфери като добив на суровини, ремонт, търговия и услуги. Членството е доброволно и се предлага в два статута – редовно и асоциирано. В БАМИ влизат водещи предприятия от сектора, както и организации, които го подпомагат чрез своята експертиза и дейност.

Към момента в Асоциацията членуват около 30 предприятия, сред които се открояват водещи и утвърдени предприятия от черната и цветната металургия, както и асоциирани членове от научно-образователната сфера.

В областта на **цветните метали** значимо място заемат КЦМ АД, Пловдив¹², най-големият производител на олово и цинк в Югоизточна Европа, чиито продукти намират реализация почти в целия свят, и Алкомет АД, Шумен¹³, водещ български производител на алуминиеви валцови и пресови изделия. Аурубис България АД, Пирдоп¹⁴, част от германската група Aurubis AG, е сред водещите производители на мед в Европа и един от най-големите световни рециклиращи оператори в сектора. Компанията има ключово значение за българската икономика и е сред най-големите данъкоплатци в страната, като произвежда катодна мед с марка *Pirdop*, регистрирана на Лондонската метална борса, медни аноди и съпътстващи продукти като сярна киселина и железен силикат. В тази група се нареждат и Ел Бат АД, Долна баня¹⁵, един от най-големите европейски заводи за преработка и рециклиране на оловосъдържащи отпадъци и излезли от употреба оловно-киселинни батерии, както и Монбат Рисайклинг ЕАД, Монтана¹⁶, специализирано предприятие за производство на олово, оловни сплави и регранулиран полипропилен чрез иновативни технологии за рециклиране.

София Мед АД, София¹⁷, част от гръцкия концерн ЕлвалХалкор в структурата на холдинга Виохалко, е сред водещите производители на валцовани и пресовани продукти от мед и медни сплави – листове, ленти, плочи, дискове, шини, пръти, профили, тел и други компоненти, използвани в индустрията и строителството.

В производството на **черни метали и стоманени изделия** ключови позиции заемат Стомана Индъстри АД, Перник¹⁸, което предлага богата гама стоманени продукти – от дебелолистова ламарина и сортов прокат до специални профили и стоманени сфери, Промет Стиил ЕАД, Дебелт¹⁹, високотехнологичен производител на широка гама горещовалцовани профили, и Берг Монтана Фитинги ЕАД, Монтана²⁰, специализирано в производството на тръбни фитинги от ковък чугун, намиращи приложение в различни индустриални сектори.

Сред **асоциираните членове** на БАМИ са водещи висши училища, които подготвят кадри за металургичния сектор. Химикотехнологичният и металургичен

¹² <https://kcm2000.bg/about>

¹³ <https://www.alcomet.bg/>

¹⁴ <https://www.aurubis.com/en/bulgaria/about-us/company-profile>

¹⁵ <https://elbat.bg/about-us/>

¹⁶ <https://www.monbat.com/bg/>

¹⁷ <http://www.sofiamed.bg/bg/kompaniqta/profil> ; <https://www.jobs.bg/company/4573>

¹⁸ <https://stomana.com/> ; <https://www.jobs.bg/company/139003>

¹⁹ <https://promet.metinvestholding.com/bg-bg/about/>

²⁰ <https://bergmontanafittings.com/>

 МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

университет, София е специализиран в обучението на инженери и специалисти за металургията и сродните отрасли. Техническият университет, София и Русенският университет „Ангел Кънчев“ също имат значим принос чрез своите инженерни програми, научноизследователска дейност и сътрудничество с индустрията.

Чрез активното участие на предприятията и образователните институции БАМИ обединява производствения, научния и образователния потенциал на страната, създавайки силна платформа за развитие и конкурентоспособност на българската металургия.

УЧАСТИЕ В ИНИЦИАТИВИ И КОНСУЛТАТИВНИ СТРУКТУРИ

Асоциацията активно участва в консултативни органи на национално ниво, включително Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество „Металургия“ (към МИ²¹), Отрасловия съвет по условия на труд „Металургия“ (към МИ), Националния съвет по изменение на климата (към МОСВ²²) и Консултативния съвет за индустриална стабилност (към МИ). Представители на БАМИ участват и в работни групи по ключови теми за сектора.

Организацията е член на европейските работодателски организации EUROMETAUX²³, EUROFER²⁴, като заема ръководни позиции в някои от тях. Работи в тясно сътрудничество и с „World Steel Association“²⁵. Чрез тези участия БАМИ съдейства за формиране на политики и позиции на международно ниво, вкл. институциите на ЕС, отстоява интересите на българската металургия и подпомага връзката между бизнеса, образованието и научните изследвания чрез съвместни програми.

БАМИ поддържа активно сътрудничество със средните и висши училища на национално и регионално ниво, изпълнявайки програми за съвместни действия и подобряване на връзката между бизнеса, образователните институции и програмите за обучение.

С активната си ангажираност БАМИ затвърждава позициите си като основен представител и защитник на интересите на българската металургия както на национално, така и на международно ниво.

²¹ Министерство на икономиката

²² Министерство на околната среда и водите

²³ European non-ferrous metals association / Европейска организация на производителите на цветни метали

²⁴ European Steel Association / Европейска стоманодобивна асоциация

²⁵ World Steel Association / Световната стоманодобивна асоциация

РАЗДЕЛ III. АНАЛИЗ НА ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА НА ОСИГУРЕНИТЕ ЛИЦА В ИКОНОМИЧЕСКАТА ДЕЙНОСТ

Раздел I	Въведение
Раздел II	Описание на икономическата дейност и браншовата организация
Раздел III	Анализ на възрастова структура на осигурените лица в икономическата дейност
Раздел IV	Оценка на пазара на труда през погледа на работодателите
Раздел V	Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности
Раздел VI	Заклучение
Раздел VII	Приложения

НАЦИОНАЛНО НИВО

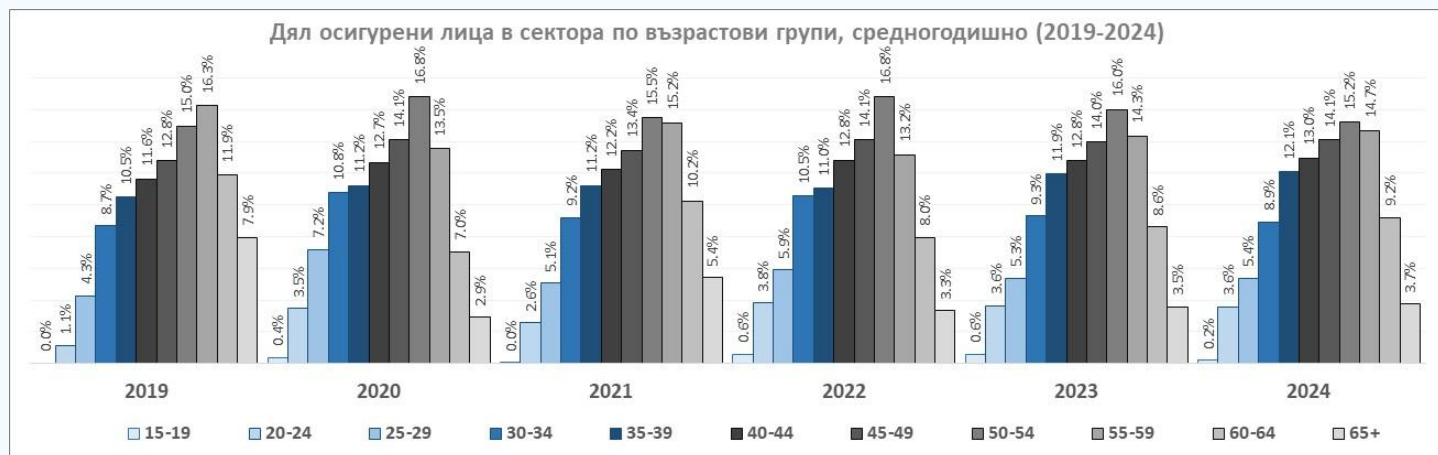
Настоящият раздел разглежда възрастовата структура на осигурените лица в сектора за периода 2020–2024 г. Данните показват разпределението на заетите по възрастови кохорти и по окрупнени групи – от младежи (15–29 години) през основните трудоспособни възрасти (30–54 години) до по-възрастните работници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

Информацията за 2024 г. година следва да се тълкува предпазливо, поради наличието на конфиденциални данни за отчетените нива на заетостта. Информацията за периода 2019-2023 не съдържат конфиденциални данни.

Предоставените данни за периода 2019–2024 г. показват, че възрастовата структура на осигурените лица в икономическа дейност 24 по КИД-2008, „Производство на основни метали“, е силно концентрирана в средните и предпензионните възрастови

групи (40–59 години). През всяка от наблюдаваните години над половината заети са във възрастовия диапазон 40–59 г. – около 56-57%.

Делът на младите под 30 години остава нисък (между 5% и 11%), а делът на лицата над 60 години е значителен (между 10% и 20%), но след 2019 г. се понижава и се стабилизира около 12–13% през последните разглеждани години.



В рамките на наблюдавания период се вижда умерено „подмладяване“ спрямо 2019 г., но възрастовата структура продължава да носи отчетливи характеристики на застаряващ сектор с ограничено навлизане на млади кадри.



Първите две разглеждани години са частично повлияни от световната пандемия, но през периода 2021-2024 се забелязват равномерни тенденции.

МЛАДЕЖКИ ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ (15–29 ГОДИНИ)

Младежкото присъствие остава структурно слабо през целия период. Делът на групата 15-19 години е между 0.0% и 0.6%, което показва, че практически няма пряко включване на ученици или лица непосредствено след завършване на средно образование. Основното навлизане на млади кадри става след 20-годишна възраст.

Групата 20-24 години нараства от 1.1% през 2019 г. до устойчиви 3.6-3.8% след 2022 г. Най-висок дял (3.8%) тази група е регистрирала през 2022 г. Делът на кохортата 25-29 години се движи в диапазон 4.3-7.2%, като след пика през 2020 г. се стабилизира около 5.3-5.9% в периода 2021-2024 г. В резултат общият дял на лицата на възраст 20-29 години се повишава от 5.4% през 2019 г. до 9.2% през 2024 г. (ръст с 3.8 пр.п.).

Това означава, че **към края на периода приблизително всеки единадесети зает в сектора е под 30 години, докато в началото – едва всеки деветнадесети**. Независимо от това относителната тежест на младите остава ниска спрямо тази на по-възрастните кохорти, което ограничава естественото междугенерационно заместване.

ЯДРО НА ЗАЕТОСТТА (30–54 ГОДИНИ)

Групите 30-34, 35-39, 40-44, 45-49 и 50-54 години формират основното функционално ядро на сектора. Общият им дял се повишава от 58.5% през 2019 г. до 63.3% през 2024 г. (или с над 4.7 пр.п.).

В рамките на това ядро се наблюдават следните тенденции на дялово разпределение по единични кохорти:

- 30-34 години: относителният дял варира между 8.7% и 10.8%. След ръст през 2020 г. до 10.8% и спад до 9.2% през 2021 г., в края на периода делът се установява на 8.9%, близо до изходната стойност.
- 35-39 години: постепенно нарастване от 10.5% през 2019 г. до 12.1% през 2024 г., без значими колебания.
- 40-44 години: ръст от 11.6% до 13.0%, с най-високи стойности след 2022 г.
- 45-49 години: поддържа постоянно високи стойности между 12.8% и 14.1%, като през 2024 г. отново е на пика от 14.1%, както през 2020 г.
- 50-54 години: също поддържа постоянно високи стойности между 15% и 16.8%, като след нарасналия дял между 2020 и 2023 г., през 2024 г. отново е на ниво от малко над 15% през 2024 г.

Така към края на периода най-силно нарастват именно групите 35-49 години, чийто общ дял се увеличава от 34.9% до 39.2% (ръст с 4.3 пр.п.). Това показва, че секторът остава доминиран от работници в зряла професионална възраст, което осигурява висок запас от опит и квалификация, но също така означава, че в рамките

на 10-15 години значителна част от тях ще се придвижат към предпенсионни и пенсионни възрасти.

ПО-ВЪЗРАСТНИ ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ (55+ ГОДИНИ)

Групата 55-59 години се формира от служители в предпенсионна и пенсионна възраст. Делът ѝ варира между 13.2% и 16.3%, като през 2024 г. достига 14.7%. Това означава, че приблизително всяко седмо от осигурените лица в сектора е в поне предпенсионна възраст.

Най-съществената промяна е при най-възрастните кохорти 60-64 и 65+ години. Както беше посочено, общият им дял намалява от 19.8% през 2019 г. до 12.9% през 2024 г. (спад с 6.9 пр.п.), въпреки временното увеличение през 2021 г. Това донякъде говори, че секторът постепенно намалява зависимостта си от работници в пенсионна възраст, но все пак в края на периода приблизително всеки осми зает е над 60 г.

Ако разгледаме всички лица в трите кохорти над 55 години, общият им дял спада от 36.1% през 2019 г. до 27.6% през 2024 г. (намаление с 8.5 пр.п.). Тоест, от ситуация, в която над една трета от работна сила е на 55 и повече години, секторът преминава към структура, при която този дял остава висок, но вече приближава малко над една четвърт.

ТЕНДЕНЦИИ

Съпоставянето на 2019 и 2024 г. позволява ясно да се обобщят структурните изменения:

- Делът на лицата под 30 години нараства от 5.4% до 9.2% (+3.8 пр.п.).
- Делът на лицата 30-54 години се увеличава от 58.5% до 63.3% (+4.7 пр.п.).
- Делът на лицата 55+ години намалява от 36.1% до 27.6% (-8.5 пр.п.).

Структурната промяна в сектора през шестгодишния период се състои основно в преразпределение на заетостта от най-възрастните кохорти (55+ и особено 60+) към групите 30-49 години и в по-малка степен към младите под 30 години. Секторът остава застаряващ в смисъл на доминиране на средна и предпенсионна възраст, но в по-малка степен, отколкото през 2019 г.

От гледна точка на заместването на работната сила ключов е балансът между лицата под 30 години и тези над 55 години. През 2019 г. лицата на възраст 55 и повече години са 6.7 пъти повече от тези под 30 години. През 2024 г. това съотношение се подобрява значително, но все пак остава неблагоприятно с 3 пъти

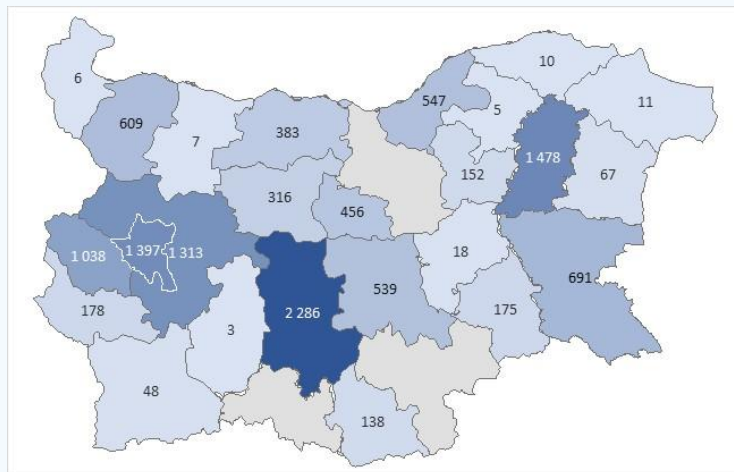
повече по-възрастни спрямо по-млади служители. Това означава, че дори след умереното „подмладяване“ секторът продължава да разчита много повече на поколенията, които в средно- и дългосрочен хоризонт ще излязат от пазара на труда, отколкото на нови входящи кохорти.

В края на периода предпензионната група 55-59 години съставлява близо една седма от всички заети, а групата 40-54 години – още 42.3%. Общо 57% от работната сила е на 40-59 години. Това носи предимства като стабилен опит, натрупани умения и потенциал за висока производителност, но същевременно означава, че в рамките на 10-20 години именно тези кохорти ще се придвижат към 60+ години. При липса на съответно нарастване на дела на лицата под 30 години рискът от недостиг на работна сила и от загуба на специфични компетентности остава реален.

Възрастовата структура на осигурените лица в сектора варира по области. Общи за цялата страна остават вече споменати фактори като:

- През 2021 г. рекордно високите цени на електроенергията се отразиха остро на енергоемката металургична индустрия. Тази криза подчерта уязвимостта на сектора от ценови шокове в енергетиката. В крайна сметка бяха предприети компенсаторни програми от правителството. Въпреки краткосрочния характер на тази криза, тя не доведе до трайно съкращаване на персонал.
- Междувременно, цените на металите преминаха през възход и спад. След началото на пандемията глобалното търсене на метали се възстанови бързо и през 2021 г. металургичните компании в България отчетоха рязък скок в приходите, последван от известно охлаждане през 2022 г. Този цикъл пряко влияе върху възможностите за инвестиции в сектора и косвено върху заетостта.

- На национално ниво, „Българска стопанска камара“ реализира настоящия проект „Заедно за устойчива заетост“, в рамките на който през 2023 г. беше извършен одит на възрастово многообразие в сектор „Металургия“²⁶. На базата на одита социалните партньори (като „Българска стопанска камара“ и „Българската асоциация на металургичната индустрия“) разработват секторни програми за предаване на знания между поколенията, гъвкави условия на труд за възрастни служители, привличане на млади специалисти и др.



С фокус върху областите на страната с реална регионална тежест, анализът представя **водещите пет области с най-голям брой осигурени лица**, които представляват големите металургични центрове в страната.

ОБЛАСТ ПЛОВДИВ

ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

„Комбинатът за цветни метали край Пловдив (КЦМ)“ АД е ключов работодател в сектор „Основни метали“ в региона. В област Пловдив дейност „Производство на основни метали“ (КИД-2008 код 24) е концентрирана главно около „КЦМ“, най-големия производител на олово и цинк в Югоизточна Европа. Пряко в КЦМ работят малко над 1400 души, а на площадката му още няколко свързани компании с общо около



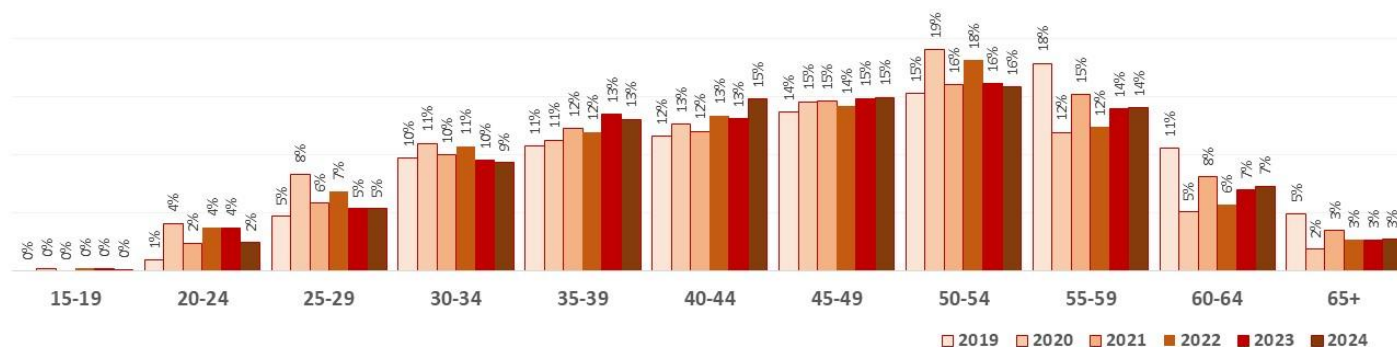
²⁶ https://zaedno.bia-bg.com/media/docs/final%20report_metallurgy_%20ver.02.pdf

300 заети. В национален мащаб област Пловдив е сред водещите центрове в металургията. Освен „КЦМ“, в региона оперират и по-малки леярни (напр. „Чугунолеене“ АД – Първомай, която обаче е със седалище в гр. Стара Загора и не е включена в статистическите данни) и нови предприятия в индустриалните зони, които допринасят за заетостта в бранша.

ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

Анализът на възрастовата структура в металургичния сектор показва демографски предизвикателства. В периода 2019-2023 г. се запазва относително застаряващ профил на работната сила – най-голяма е групата на 50-54-годишните работници, следвана от групите 45-49 г. и 55-59 г.

Дял на възрастовите групи осигурени лица в областта и сектора, средногодишно (2019-2024)



Общо служителите на възраст 45-59 години представляват около 45% от всички заети в сектора през 2024 г. Ако разширим възрастовия диапазон, работниците на 45 и повече години съставляват средно 56% от металургичната работна сила в областта през периода 2019-2024 г. Това означава, че има тенденция огромна част от заетите да са по-възрастни от 45 години, което е сигнал за потенциален недостиг на кадри в близко бъдеще поради предстоящи пенсионираня.

Особено тревожен е ниският коефициент на заместване: средно 39.82 за 2019-2024 г. Това означава, че на всеки 100 работници на възраст 55 и повече години, се падат едва около 40 млади специалисти (до 30 г.). Ако се извади екстремната стойност на коефициента (66.89) през форсмажорната 2020 г., положението е още по-стряскащо – на мястото на всеки 100 излизащи от пазара на труда идват около 34 човека. Тази диспропорция показва, че ако не се засили привличането на млади кадри в сектора, той ще изпита остър недостиг на човешки ресурс с течение на времето.

Въпреки това има и някои положителни тенденции през разглеждания период: броят на осигурените лица на възраст над 45 г. е намалял с около 56 души (-4.3%),

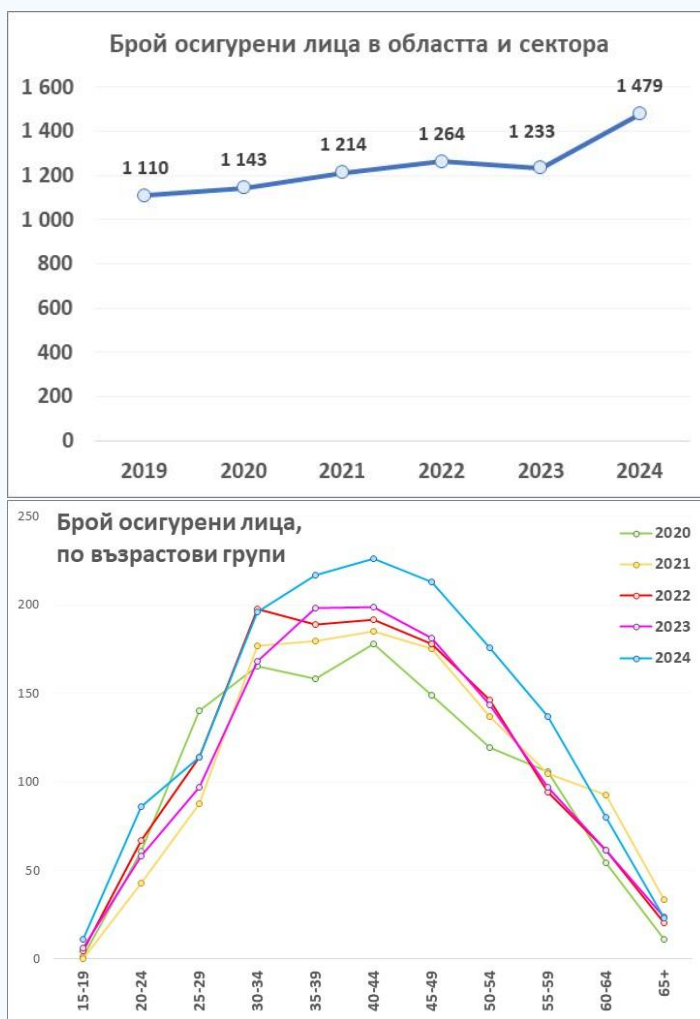
докато лицата до 44 г. са се увеличили с около 240 (+30.3%) през 2024 г. спрямо 2019 г. Това подсказва частично подмладяване на работната сила. В същото време, опитните по-възрастни работници продължават да са гръбнакът на производството като предават знания и умения на новото поколение.

ОБЛАСТ ШУМЕН

ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В област Шумен доминиращото предприятие в металургичния сектор (код 24 от КИД-2008) е „Алкомет“ АД, най-големият български производител на валцувани и пресовани алуминиеви продукти. Чрез постоянни инвестиции в модернизация и разширяване на мощностите заводът в Шумен увеличава капацитета си и допринася за над 1300 работни места в региона. През 2024 г.

Освен „Алкомет“, в областта оперират и по-малки играчи. Например „Сарк България“ АД произвежда електролитни медни продукти, а „Алугема“ ООД произвежда метални детайли за бойлери и пластмасови детайли за търговско обзавеждане от алуминий.

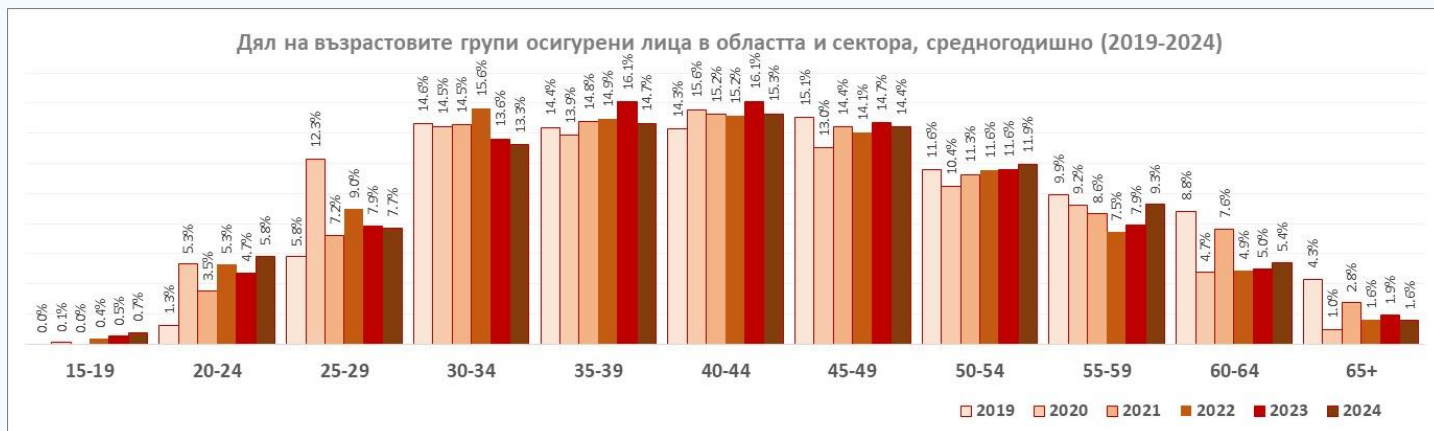


ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

През периода 2019–2024 г. секторът „Производство на основни метали“ в област Шумен показва тенденция на подмладяване на работната сила при едновременно стабилен растеж на броя на осигурените лица – от 1110 през 2019 г. до 1479 през 2024 г. (ръст с 33.2%).

През периода средно около 43% от работниците на във възраст 45 и повече години, в сравнение с около 58% на национално ниво.

Най-същественият дял от работната сила в Шумен е концентриран във възрастовия диапазон 30-49 години. През 2024 г. те са общо 882 души или 59.6% от всички



осигурени в сектора. Това показва устойчива структура спрямо 2019 г., когато същите възрастови групи са представлявали 648 души или 58.4%.

Най-големият ръст в абсолютен план за периода е в групата 35-39 г., която нараства от 160 до 217 души, или с 35.6%. Групата 30-34 г. също бележи ръст от 162 на 196 души (увеличение с 20.7%), докато 40-44 г. се увеличава от 159 до 226 души (с 42.6%), а 45-49 г. от 167 до 213 души (с 27.5%).

Това показва значително разширяване на ядрото от активни и квалифицирани работници. Делът на тези кохорти във възрастовата структура остава стабилен, което предполага равномерно попълване на средната генерация в сектора.

Съществена положителна промяна се наблюдава и при младежките възрастови групи. През 2019 г. лицата под 30 години в сектора са били 78 души (7.1% от всички осигурени в сектора в област Шумен), докато през 2024 г. те вече са 211 души (14.3%). Тази промяна свидетелства за целенасочено въвеждане на млади кадри. За сравнение, в страната като цяло делът на младежите под 30 г. в сектора също нараства, но с далеч по-слаби темпове. В страната делът на заетите до 30 г. през периода нараства с малко над 43%, спрямо ръст от 1.7 пъти в областта. Това поставя Шумен сред малкото области с реално подмладяване на работната сила в сектора.

Въпреки положителната динамика при младите, делът на заетите във възрастови групи на 55 и повече години в областта остава значим. През 2019 г. броят на тези лица е 256 души (дял от 23%). През 2024 г. те са 240 души, като на фона на по-

големия общ брой, делът им намалява до 16.2%. Това представлява понижение от 6.8 пр.п. в относителния им дял, което потвърждава структурното подмладяване на сектора в областта.

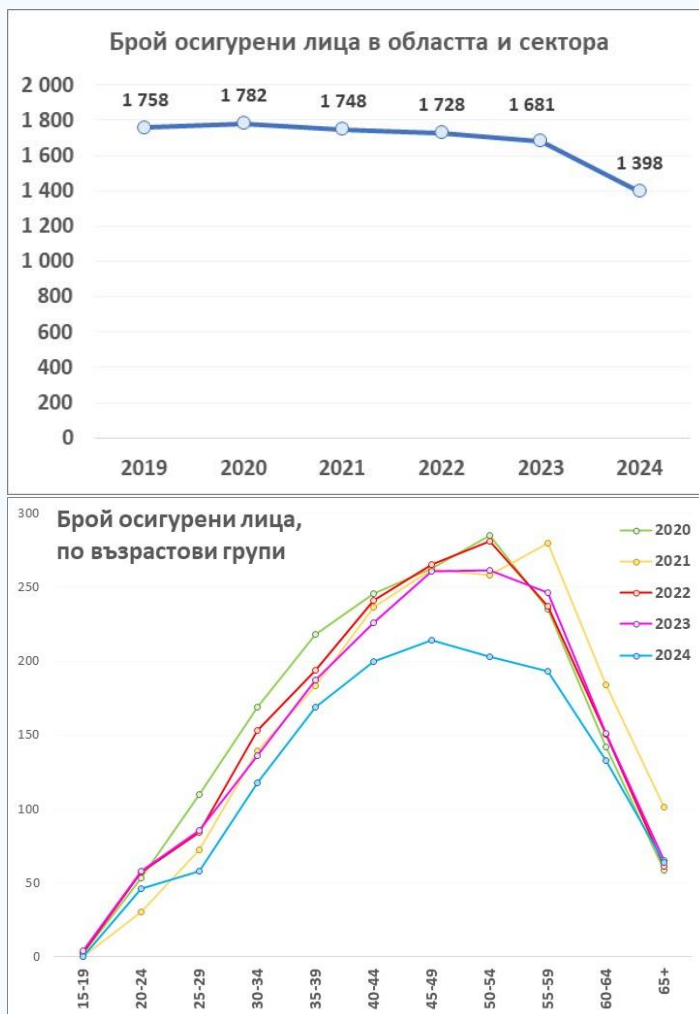
Все пак, коефициентът на заместване е средно 81.19 през периода, което показва, че за всеки 100 заети на възраст 55 и повече години, който до 10 години ще навлязат в пенсионна възраст идват 81 лица на възраст до 30 г. с перспектива за дългосрочна заетост. Това съотношение, въпреки леки дефицит, е много по-добро отколкото в други области.

ОБЛАСТ СОФИЯ-ГРАД

ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

След затварянето на гиганта „Кремиковци“ през 2009 г. металургичният сектор в София-град се реструктурира около по-малки, но модерни предприятия. Днес водещи работодатели в сектора на територията на столицата са „София Мед“ АД и „Етем Гестамп Алюминиум Екструджънс“ АД (Etem Gestamp). „София Мед“ (приватизирана от гръцката ElvalHalcor, част от холдинга Viohalco) произвежда валцовани и пресовани медни продукти (листове, ленти, плочи, профили и др., с приложения в различни индустрии) и е ключов играч в сектора осигуряващ заетост за около 750 души в София-град.

Другият стълб на индустрията в столична област е „Етем Гестамп“ – съвместно предприятие между гръцката Etem Bulgaria (също част от гръцкия холдинг Viohalco) и испанската Gestamp, опериращо завод за алуминиеви



екструзии в индустриалната зона Илиянци (от 2019 г.). „Етем Гестамп“ специализира в производството на алуминиеви профили и компоненти за водещи автомобилни марки (BMW, Audi, Porsche и др.), включително елементи за шасита, врати и корпуси на батерии за електромобили. В завода работят около 270 души.

Освен тях, в София оперират и други работодатели в сектора като „Чугунена Арматура България“ АД за производство на промишлени кранове и фитинги, в София-град е регистрирана и „Хармони 2012“ ЕООД, която основен проект модернизация и разширение на цинковото производство на бившия Оловно-цинков комбинат в гр. Кърджали, „фьосталпине Рейлуей Системс България“ ООД за производството на ЖП стрелки (turnouts), опериращ не само на местния български, но и на международния пазар, производителят на широка гама алуминиеви профили „Роял Профил“ ЕООД, подразделението на производителя на батерии „Монбат Рисайклинг“ ЕАД за производство на олово и оловни сплави и др.

ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

Данните за възрастовата структура на заетите в сектор „Производство на основни метали“ в област София-град разкриват няколко ясни тенденции.



Първо, общият брой на осигурените лица постепенно намалява през периода. След относително стабилните нива през 2019–2020 г., броят им започва леко да спада през 2021 г. и 2022 г., последван от по-съществено намаление през 2023 г. Най-драстична е динамиката между 2023 и 2024 г., когато заетите в сектора в София-град намаляват до 1398 души, т.е. с около 17% по-малко само за година и с около 20% спрямо началото на разглеждания период (с условието за наличие на конфиденциални данни през 2024 г.).

Второ, възрастовата структура показва застаряване на работната сила и недостиг на млади кадри. Прави впечатление, че в най-младите групи (15-19 г.) практически няма заети – през повечето години броят им е минимален или такива лица липсват.

Това е очаквано предвид характера на металургичното производство (обикновено се изисква завършена специализация). Групата 20-24 г. също е слабо представена през всяка от разглежданите години. Всичко това подсказва, че малко млади хора навлизат в сектора едва след завършване на образование. Служителите в кохортите между 25 г. и 39 г. остават сравнително постоянни като относителен дял от осигурените лица в сектора в София-град – около една четвърт.

Най-многочислени през 2019 г. са кохортите 40-59 г., т.е. работниците в зряла възраст с натрупан опит. В следващите години тази "вълна" от опитни кадри се придвижва към по-високите възрастови групи и се наблюдава намаление в абсолютния им брой. Като дял обаче, те се запазват в граници около 57-59%.

Наблюдава се тенденция на пенсиониране/отпадане от пазара на труда на най-възрастните. Групата на 60 и повече годишните е била сравнително голяма в началото на периода (над 330 души през 2019 г.), но през 2024 г. намалява до под 200 души. Този отлив на най-старшите работници именно през 2023-2024 г. съвпада с резкия спад на общата численост. Това подсказва, че голяма част от намалението на заетостта е структурно – около 40% от намаления брой на служителите идва от достигане на пенсионна възраст и напускане на сектора, без да бъдат заменени с кадри от предходни възрастови групи.

В обобщение, демографският профил на работната сила в софийската металургия буди известна тревога. Налице е застаряващ и намаляващ персонал – много от сегашните опитни специалисти са на път да излязат от трудовия пазар, докато навлизат малко млади хора, за да ги заменят. Това има двойно въздействие. От една страна, натрупаните умения и знания на опитните служители ще се загубят при пенсиониране, а от друга недостигът на млад персонал може да ограничи възможностите за развитие на сектора в бъдеще. В краткосрочен план тенденцията, поне засега, е към свиване на заетостта.

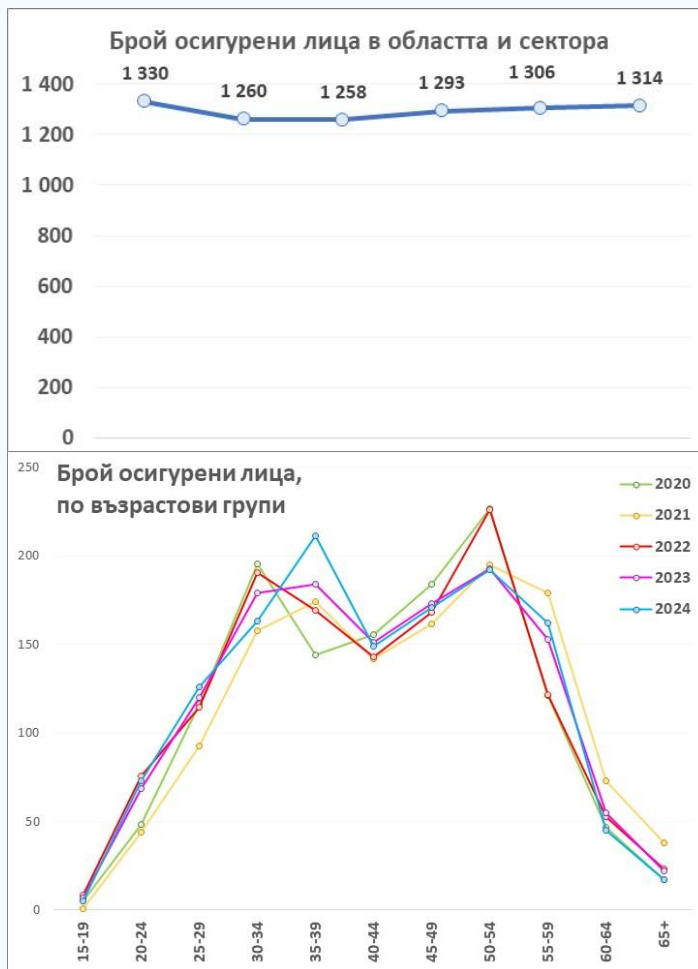
Коефициентът на заместване в област София-град е средно 27.05 през периода, или за всеки 100 заети на възраст 55 и повече години, който до 10 години ще навлязат в пенсионна възраст, идват 27 лица на възраст до 30 г. с перспектива за дългосрочна заетост.

ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Индустриалният профил на София-област принципно е полицентричен, характеризиращ се с обособени промишлени клъстери, но от гледна точка на металургичния сектор има ясно изразена концентрация в Средногорието (общини Пирдоп, Златица, Челопеч, Мирково, Чавдар).

Като част от германската група Aurubis AG, медодобивният завод „Аурубис България“ АД в Пирдоп е флагман на тежката индустрия не само в областта, но и в страната. Основната дейност на предприятието е производство на анодна и катодна мед, както и на сярна киселина (страничен продукт от металургичния процес). Предприятието е най-големият износител и данъкоплатец в страната в дълги периоди през годините, като ролята му за пазара на труда в София-област е фундаментална. „Аурубис България“ има над 1000 осигурени лица към 2025 г. и е най-големият работодател в сектор „Производство на основни метали“. Металургичното предприятие традиционно запазва стабилен и нарастващ брой осигурени лица, тъй като ежегодно на мястото на пенсиониращите се работници се наемат нови кадри.

Освен „Аурубис“, в Софийска област оперират малко на брой други предприятия от КИД-2008 код 24 „Производство на основни метали“. Вниманието като сравнително голям работодател заслужава „Ел Бат“ АД, предприятие за преработка и рециклиране на различни видове отпадъци, съдържащи олово, и излезли от употреба оловно-киселинни батерии. По-малки предприятия са „ДФ България“ ЕООД за производство на перфорирана ламарина и „ВМВ-Метал“ ЕООД (приемник на



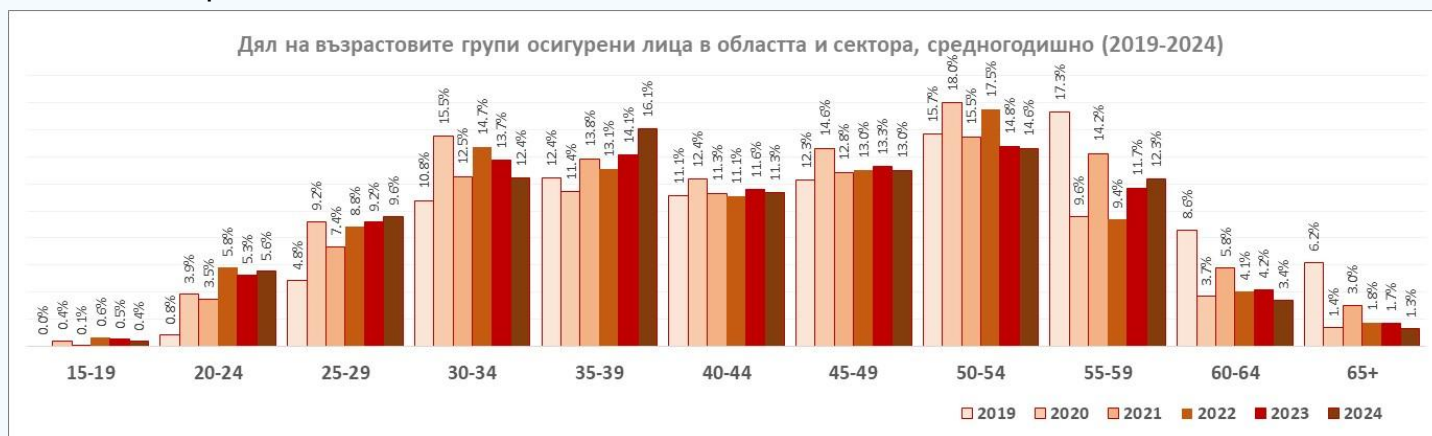
някогашното Чугунолеене АД) за производството на отливки от чугун, маховици, капаци за шахти, решетки за канали и др.

Въпреки, че не попадат в сектор „Производство на основни метали“, заслужават да бъдат споменати и някои големите добивни предприятия в областта като „Дънди Прешъс Металс Челопеч“ ЕАД и „Елаците-Мед“ АД. Техните показатели не са включени в анализа.

ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

Данните за броя на за осигурените лица в София-област за периода 2019-2024 г. очертават класическа U-образна крива (с плитко удължено дъно). Спадът от 2019 до 2021 г. (малка загуба на 72 осигурени лица или 5.4%) съвпада с пандемичния период. Важно е да се отбележи, че през 2022 г. започва отчетливо възстановяване, което продължава и през 2023-2024 г. Към 2024 г. броят на осигурените (1314 лица) е почти достигнал предкризисното ниво от 2019 г. (1330 лица), което свидетелства за устойчивостта на пазара на труда в областта и способността му да генерира заетост.

Възрастовата структура на осигурените лица обаче разкриват интересна динамика с вътрешни размествания, които противоречат на общоприетата теза за "линейно застаряване".



Най-нетипичната и позитивна тенденция е драстичният ръст в кохортите на младите хора. Групата 20-24 г. нараства от едва 11 души през 2019 г. до 73 през 2024 г., а групата 25-29 г. почти се удвоява (от 65 на 126 души). Този ръст корелира с навлизането на дуално обучение и стажантски програми. Това показва, че усилията на бизнеса да "произвежда" собствени кадри дават реален резултат. Младите хора не просто учат, те биват осигурявани и влизат в официалната статистика за заетостта.

През 2019 г. единичната възрастова кохорта 55-59 е била най-многобройна (230 души), представлявайки "върха" на работната сила. През 2024 г. тази група намалява до 162 души. Още по-драматичен е спадът при кохортата 60-64 (от 114 на 45 души) и при 65+ (от 82 на 17 души). Данните илюстрират вълна на пенсиониране или оттегляне от активна дейност на по-възрастните работници. Тези хора излизат от системата, а на тяхно място влизат (все още недостатъчно като абсолютен брой, но с висок темп на растеж) младите кохорти (20-29 г.).

Групите между 30 и 39 години показват стабилен ръст (особено 35-39, която нараства от 165 на 211 души). Това е "златното ядро" на работната сила – хора с опит, които са в най-продуктивната си възраст и имат потенциал за продължителна заетост в сектора. Увеличението тук може да се дължи и на привличане на специалисти от други региони или София-град (миграция към периферията).

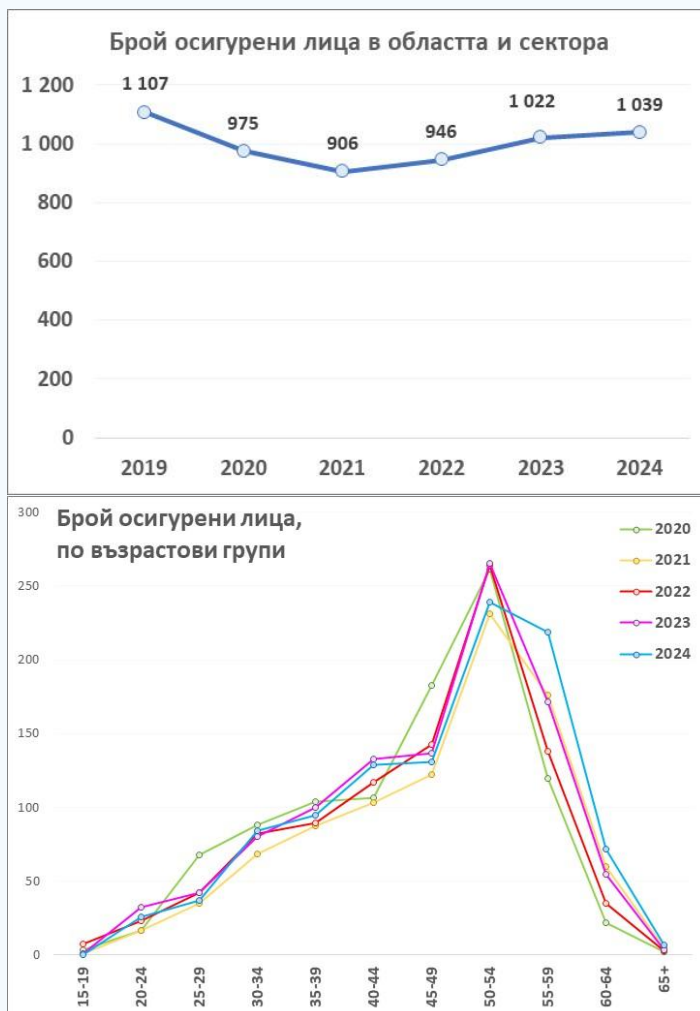
Статистиката опровергава изводите за застаряване в рамките на осигурените лица в този специфичен временен отрязък за София-област.

Наблюдава се активна подмяна на поколенията: възрастните кохорти напускат пазара на труда, а младите навлизат с агресивен темп на растеж. Коефициентът на заместване в София-област е средно 72.20 през периода, или за всеки 100 заети на възраст 55 и повече години, който до 10 години ще навлязат в пенсионна възраст, на пазара на труда в периода има над 72 лица на възраст до 30 г. с перспектива за дългосрочна заетост, което е една от най-положителните тенденции в страната.

Въпреки че общата заетост все още догонва нивата от 2019 г., възрастовата структура през 2024 г. изглежда по-балансирана и перспективна, с формиращо се ново ядро от млади професионалисти. Това е ясен индикатор за успеха на политиките за привличане и задържане на млади кадри в сектора и областта.

ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Област Перник исторически представлява един от индустриалните бастиони на България, като металургията продължава да играе ролята на структуроопределящ фактор за регионалната икономика. Пазарът на труда в металургичния сектор на областта е почти изцяло обусловен от заетостта в „Стомана-Индъстри“ АД (Stomana Industry), тъй като той е основният активен металургичен завод в областта. Със седалище и мощности в гр. Перник, „Стомана-Индъстри“ е най-големият производител на стомана в страната след 2009 г. (след закриването на „Кремиковци“). Заводът произвежда сортова и листовата стомана, използвайки изключително скрап като суровина, и е сред водещите в Югоизточна Европа с над 70-годишен опит. Към 2025 г. осигурява малко над 1000 лица, което все още е под предпандемичните нива от близо 1200 души към 2019 г.



В областта функционира и „Радомир Метал Индъстрийз“ АД, което обаче не попада в обхвата на сектора (КИД-2008 код 24), въпреки, че произвежда ковани и лети голямо-габаритни изделия и технологичният процес се осъществява по know-how на японския гигант Kobe Steel. Показателите на това предприятие не са включени в анализа.

В област Перник исторически са съществували и други предприятия в сектора. Заводът за специални стоманени профили „Благой Попов“ („Камет“ АД) и стоманолеярният завод „Солидус“ са примери за предприятия от черната

металургия в региона, но след неуспешна приватизация те обявяват фалит и прекратяват дейност още в предходното десетилетие. Към 2019-2024 г. тези мощности не оперират и не осигуряват заетост.

ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

Данните за броя на за осигурените лица в област Перник за периода 2019-2024 г. също очертават класическа U-образна крива (с плитко дъно). Разпределението на осигурените лица по възрастови кохорти разкриват ясни признаци на застаряване на работната сила в металургичния сектор на област Перник.

Младите работници са сериозно малцинство. Делът на заетите под 30 години е много нисък, а постъпленията на млади специалисти са ограничени.



Малко младежи избират кариера в тежката металургия предвид характеристиките на сектора и изискванията за специфична квалификация. В резултат, към 2024 г. лицата до 29 години формират пренебрежимо малка част от осигурените в сектора (6.1% към 2024 г. спрямо 4.6% в началото на разглеждания период).

Всички лица до 34 г. (включващ млади специалисти с перспектива за продължителна заетост, но и лица с известен натрупан опит) представляват 13% през 2019 г. и нарастват до 14.1% през 2024. Дял, който остава сравнително нисък на фона на общата заетост.

Основната част от персонала е концентрирана в средните и по-високите възрастови групи. Най-многобройни са кохортите 35-54 г. Това са дългогодишни работници с натрупан опит, гръбнакът на производството. Тенденцията през 2019-2024 показва обърната U-образна тенденция. Въпреки че след 2019 г. когато те са 54.2% има увеличение (пик през 2022 г. с 64.9%), към 2024 г. техният дял в общата заетост отново намалява (57.2%). Тази динамика отразява натрупване на заетост в средната възраст през преходен период на пазара на труда, в който липсват млади

попълнения, но също така започва постепенно отпадане на част от по-възрастните кадри. Увеличението на дела на тази група до 2022 г. е резултат както от задържане на опитни служители, така и от временно намаление на броя на младите и най-възрастните работници. След 2022 г. обаче започва известен процес на естествено изтегляне от заетост. Това се съчетава с по-слабо възстановяване на входящите кадри в тази група, което води до намаление както на относителния, така и на абсолютния брой заети в нея. Данните сигнализират за изчерпване на демографския потенциал в ядрото на производството и необходимост от политики за подмладяване на работната сила чрез привличане и обучение на млади специалисти.

Трябва да се отчете, че в сектора голяма част от работниците са от първа и втора категория труд, което традиционно позволява по-ранно пенсиониране. Въпреки това данните сочат, че значителен брой кадри в предпенсионна възраст продължават да работят. Лицата на възраст над 55 г. намаляват от 32.8% през 2019 г. до около 28.7%, но все още съставляват огромен дял от заетите в металургията на област Перник.

Липсата на подмладяване е аналогична на ситуацията в металургичния сектор на страната. Средно за България лицата осигурявани в металургията на възраст до 34 г. са 18% през 2024 г., на възраст 35-54 г. са 54.4%, а над 55 г. са 27.6%. Това само подчертава общия мащаб на проблема в национален план.

В обобщение, възрастовият профил на работната сила в металургията на област Перник за периода 2019-2024 г. буди безпокойство откъм устойчивост. Налице е застаряващ състав с висока концентрация на служители в предпенсионна възраст и недостатъчно млади попълнения. Коефициентът на заместване в област Перник е средно 32.11 през периода, или за всеки 100 заети на възраст 55 и повече години, който до 10 години ще навлязат в пенсионна възраст, идват по-малко от една трета от лицата на възраст до 30 г., които да ги заместят.

Положителното е, че има добри примери през годините в тази насока като регионални програми за обучение в дуална форма (партньорства между професионални гимназии и „Стомана-Индъстри“), както и фирмени обучения за повишаване на квалификацията на новопостъпили работници.

РАЗДЕЛ IV. ОЦЕНКА НА ПАЗАРА НА ТРУДА В СЕКТОРА ПРЕЗ ПОГЛЕДА НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ

<i>Раздел I</i>	<i>Въведение</i>
<i>Раздел II</i>	<i>Описание на икономическата дейност и браншовата организация</i>
<i>Раздел III</i>	<i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в икономическата дейност</i>
<i>Раздел IV</i>	<i>Оценка на пазара на труда през погледа на работодателите</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

През последните години пазарът на труда в България се превърна в едно от най-широко дискутираните структурни предизвикателства пред развитието на икономиката и обществото. Демографският спад, миграцията, ниската трудова мобилност и задълбочаващото се разминаване между образователната система и нуждите на бизнеса създават осезаеми дефицити на кадри в почти всички сектори. В този макро структурен контекст публичният дебат най-често е доминиран от генерализиращи, а понякога и доста симплифицирани обяснения за „липса на мотивация у младите“, „неподготвени кадри“ или най-обикновена липса на „желание за работа“ и „трудова дисциплина“. Настоящият раздел си поставя за цел да отиде отвъд тези клишета чрез анализ на вътрешните гледни точки на специалисти, които заемат ключови позиции в един конкретен, но стратегически важен сектор - металургията.

Металургията без никакво съмнение играе магистрална роля в историята на българската индустриализация и модернизация. Тя е сред онези стопански дейности, които са много капиталоемки, технологично интензивни, изискващи дългосрочно планиране и дълбоко свързани с други отрасли. Въпреки устойчивия обществен образ и дежурните прилагателни за „остаряла“, „черна“ и „тежка“ индустрия, секторът преминава през процеси на модернизация, автоматизация и дигитализация, които променят характера на труда, изискваните умения и профила на заетите служители. Именно тази трансформация прави въпросите за работната сила, образованието, социалната и институционалната среда особено остри, защото еманципацията на сферите на бизнеса, знанието и социалните политики една от друга поставя под заплаха развитието на цялото общество.

Разделът се основава на качествено социологическо проучване, включващо дълбочинни интервюта със собственици, мениджъри, ТРЗ и ЧР-специалисти от големи и средни предприятия в сектора. Техните позиции разкриват една на пръв поглед парадоксална картина: от една страна, металургията е сред секторите с най-висок реализъм и дори оптимизъм за бъдещето (особено в сравнение със сектори като консервна промишленост или производство на изделия от пластмаса), но от друга страна именно тук критиката към образователната система, посредническите институции на пазара на труда и държавната администрация е доста остра. Този контраст не е случаен. Той отразява спецификата на сектор, който по естеството си е базиран на дългосрочно планиране и вътрешни решения, но едновременно с това се спъва ежедневно с ограниченията на публичните политики. Анализът на данните от проучването показва, че проблемите с кадрите в металургията не могат да бъдат сведени до недостиг на „подходящи кадри“ в тесния смисъл на разбирането за професионализъм. По-скоро става дума за **структурен разлом** между образованието и реалната икономика, за институционални практики, които не стимулират активно търсенето на работа, за административни режими, които затрудняват легалното наемане и интеграция на работници от трети страни. В същото време изследването опровергава широко разпространени стереотипи за „лошите нагласи на младите“ - в сектора младите хора се възприемат като търсещи смисъл, развитие и социална отговорност, а не като пасивни или немотивирани черноработници.

Целта на този раздел е двойна. От една страна, той систематизира гледната точка на бизнеса в металургията и показва **как и защо** компаниите мислят по начина, по който мислят, това, което мислят: какъв опит стои зад оценките им и какви конкретни практики са развили в отговор на дефицитите, с които се сблъскват във всекидневните си практики. От друга страна, разделът формулира **препоръки за**

политики, адресирани към държавните институции, образователната система, бюрата по труда и местната власт. Те са насочени не към временни „кърпежи“, а към по-добра координация между системите и към създаване на институционална среда, в която усилията на бизнеса за обучение, интеграция и развитие на хората да бъдат подкрепени, а не подкопани. В този смисъл разделът не е толкова критика, а покана за разговор и съвместни действия. Металургията е сектор, който ясно показва, че дори в условията на тежки демографски и институционални ограничения, е възможно да се работи с хоризонт и перспектива. Въпросът, който остава открит, е дали публичните политики ще успеят да се движат със същата дългосрочна визия за развитие.

СПЕЦИФИКАТА НА СЕКТОР „МЕТАЛУРГИЯ“ И ОТНОШЕНИЕТО КЪМ ПАЗАРА НА ТРУДА

Сектор „металургия“ се отличава ясно от останалите отрасли по начина, по който мениджъри, ТРЗ, ЧР и други специалисти оценяват състоянието и перспективите на пазара на труда. Докато в повечето икономически сектори доминират по-скоро песимистични оценки, усещане за задълбочаваща се криза и липса на хоризонт за развитие, в металургията наблюдаваме специфична комбинация от реализъм и обоснован оптимизъм. От една страна, респондентите ясно артикулират сериозни структурни проблеми на пазара на труда: демографски срив, ниска трудова мобилност, дефицит на кадри и слаба връзка между образование и икономика. От друга страна обаче, те оценяват **икономическата устойчивост на сектора** сравнително високо и изразяват увереност в дългосрочното му развитие.

„Много хора казват, че в България всичко е закрито и няма промишленост, но това изобщо не е вярно. Икономиката ни мина през световни финансови кризи, през пандемията, през политически кризи и пак оцеля. Производството върви и се справяме.“

Тази нагласа рязко контрастира с широко разпространеното убеждение, че индустрията в България е „съсипана след 1989 г.“. В металургията респондентите ясно разграничават общото състояние на пазара на труда от жизнеспособността на собствения си сектор. Те признават, че пазарът на труда е под силен натиск, но не поставят под съмнение бъдещето на металургията като дейност:

„Пазарът на труда е в трагично състояние, но това не означава, че секторът няма бъдеще. Напротив - имаме работа, имаме поръчки, имаме перспектива.“

Оптимизмът тук не е абстрактен, а стъпва върху дългосрочно планиране, стабилни производствени вериги и ясно съзнание за мястото на сектора в националната икономика.

„Ние се виждаме след 20–25 години. Това не е сектор, който работи на кратки цикли. Но държавата къде се вижда след 2, след 5 г.?”

Пазарът на труда: заетост има, хора няма

Общата оценка на респондентите за пазара на труда може да бъде обобщена като структурен недостиг на хора, а не на работни места. В интервютата ясно се подчертава, че проблемът не е липсата на икономическа активност, а ограниченото предлагане на труд и ниската активност на значителна част от населението.

„Има заетост, но има и страшно много хора, които изобщо не са на пазара на труда - не учат, не работят или са в сивия сектор.”

Този недостиг се усилва от дългосрочни демографски процеси, които респондентите възприемат като необратими в краткосрочен план:

„За 30 години загубихме около два милиона души. Това няма как да не се отрази.”

В резултат се създава силна конкуренция между работодателите, включително в рамките на един и същ регион или сектор. Металургията, като капиталоемък и енергоемък сектор, често се оказва в по-неблагоприятна позиция спрямо по-гъвкави и „по-атрактивни” за младите хора сектори.

„Всички предпочитат офис, дигитална работа, дистанционна работа. Производството не е първи избор. При нас няма как да има хоум офис...”

Тук ясно личи и културен елемент - отчуждаване от труда като физическа и колективна дейност, което респондентите не свеждат единствено до заплащането. Въпреки сериозните проблеми, респондентите в металургията са сред най-оптимистично настроените по отношение на бъдещето - както на сектора, така и на пазара на труда в по-дългосрочен план. Този оптимизъм е тясно свързан с очакванията за автоматизация, технологично обновление и промяна в характера на труда.

„До 20 години секторът ни силно ще се автоматизира. Вече не става дума за тежък физически труд, а за управление на процеси и технологии.“

Интересното е, че оптимизмът не е свързан с очакване за външна помощ или държавна намеса, а с вътрешната адаптивност на компаниите.

„Ако човек си настрои главата, че промяната е постоянна, нещата тръгват. Не мисля, че ИИ е проблем - по-важна ще остане работата с хората.“

Тук ясно се очертава едно от ключовите различия спрямо други сектори: вместо фокус върху рисковете, металургията акцентира върху **управляемостта на промяната**.

КРИТИКА КЪМ ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА: „НИЕ СИ ОБУЧАВАМЕ ХОРАТА“

На фона на относителния оптимизъм за бъдещето, металургичният сектор е най-критичен към образователната система - както към средното и висшето образование, така и към дуалното обучение. Тази критика е последователна и повтаряща се в повечето интервюта.

„Идващите от професионалните гимназии нямат базови технически умения. Учебните програми и учебниците са остарели.“

Парадоксално, защото металургията е защитена професия, има професионални гимназии и висши специалности, но това не води автоматично до подготвени кадри за сектора.

„Имаме лятна академия, практики, стипендии, но за последните пет години нито един ученик от професионалната гимназия не е дошъл при нас.“

Дуалното обучение, което често се представя като решение на проблемите с кадрите, в металургията се възприема с изразено разочарование:

„Направихме опит с дуално обучение. Минахме през всички процедури и накрая кандидатстваха само две деца.“

Респондентите подчертават, че в практиката те самите са принудени да изградят паралелна образователна система:

„Бизнесът е принуден да стане техникум и университет. Обучаваме хората на това, което реално ни трябва, защото нямаме друг ход.“

ДЪРЖАВНИ ИНСТИТУЦИИ И ПОСРЕДНИЦИ НА ТРУДОВАТА БОРСА: ИЗТОЧНИК НА ФРУСТРАЦИЯ

Най-силната и най-емоционална критика е насочена към Агенцията по заетостта, бюрата по труда и държавната администрация, особено по отношение на работниците от трети страни.

„От бюрата по труда не става. Много административна работа за нас, срещу нищо.“

По отношение на наемането на работници от трети страни респондентите говорят за непредвидими срокове, липса на комуникация и високи финансови рискове.

„Процедурите стигат до две години. Няма телефон, на който да попиташ какво става, няма обратна връзка. Плащаме празни квартири и не знаем дали хората ще дойдат.“

Тази институционална неефективност контрастира с високата степен на вътрешна организация и планиране в самите компании и допълнително засилва усещането, че секторът се развива въпреки, а не благодарение на публичните политики. Това обяснява защо, в противовес на дълбоката критичност към институциите, респондентите запазват относителен оптимизъм за бъдещето на сектора.

НУЖДИТЕ ОТ РАБОТНИЦИ В СЕКТОРА: ДЕФИЦИТИ, АДАПТАЦИИ И СТРУКТУРНИ ОГРАНИЧЕНИЯ

Потребностите от работна сила в сектора имат ясно изразена специфика, която го отличава от повечето други икономически дейности, включени в обхвата на настоящето подучване. Въпреки че секторът е силно капиталоемък и все по-технологично интензивен, той продължава да разчита на широк кръг висококвалифицирани и средно квалифицирани работници, чиито умения не могат да бъдат придобити нито бързо, нито извън конкретната производствена среда. Респондентите са единодушни относно това кои професии са в хроничен недостиг. Най-често споменаваните са: шлосери, заварчици, електротехници и електромонтьори, стругари, металурзи, пещари, техници по поддръжка, кранисти, мотокаристи, специалисти по пневматика и др. Недостигът обаче не се обяснява с

липса на образователни институции. Напротив, металургията формално е защитена професия, има професионални гимназии и университетски специалности. Проблемът е в несъответствието между формалната квалификация и реалните производствени изисквания.

„Машините ни са уникални. Ние не очакваме човек да дойде готов от училище или университета. Тук се учи, на място.“

Това води до ключова характеристика на сектора: компаниите не търсят „готови“ кадри, а хора с базова техническа грамотност, мотивация и готовност за учене.

„Най-важното е да има желание за учене, трудова дисциплина, ангажираност. Техническите неща ние ще ги научим.“

САМООБУЧАВАЩ СЕ СЕКТОР: УНИКАЛНИ МАШИНИ, ВЪТРЕШНИ ШКОЛИ И ДЪЛЪГ ХОРИЗОНТ

Почти всички респонденти подчертават, че обучението е изцяло вътрешен процес, независимо дали става дума за млади хора, преквалифицирани работници или специалисти от други сектори.

„Най-добрите се учат на работното място - калфа, чирак. Металург не се става за шест месеца.“

Това важи особено силно за операторите и пещарите - ключови позиции, за които не съществува пазар на „готови“ кадри:

„Нямаме оператори. Машините са толкова специфични, че няма как някой да ги е виждал другаде.“

Обучението често е дълго, скъпо и изисква ангажиране на опитни служители, чиято производителност временно спада:

„Поне шест месеца новият човек е прилепен към друг. Това означава, че и двамата работят по-бавно.“

Този модел превръща металургията в затворена екосистема за възпроизводство на умения, която функционира сравнително успешно, но е изключително чувствителна към външни трусове - демографски, институционални и инфраструктурни.

ДЕМОГРАФСКАТА КРИЗА КАТО ПЪРВОПРИЧИНА

Най-често споменаваната и възприемана като фундаментална причина за недостига на работници е демографската криза. Респондентите не разглеждат демографията като абстрактен проблем, а като ежедневна управленска реалност: по-малко млади хора, застаряваща работна сила и ограничен резерв за подмяна на кадри. В отговор на това компаниите прибягват до стратегии за задържане на по-възрастни работници:

„Сериозен ресурс са хората в пенсионна възраст. Много от тях са здрави и искат да работят.“

Тази практика обаче има естествени граници и не може да бъде дългосрочно решение.

ИМИДЖЪТ НА СЕКТОРА: МОДЕРНА ИНДУСТРИЯ С ОСТАРЯЛО ОБЩЕСТВЕНО ВЪЗПРИЯТИЕ

Наред с демографските фактори, респондентите посочват имиджа на металургията като сериозна бариера за привличане на нови работници. Общественият образ на сектора е силно изостанал спрямо реалността.

„Хората си представят черни, мръсни, опушени работници, които леят метал с риск за живота си.“

В действителност, по думите на интервюираните, секторът е преминал през значителна модернизация - автоматизация, дигитализация и повишени стандарти за безопасност:

„Работата вече не е физически тежка. Контролираш процеси, данни, софтуер. Но никой не го знае.“

Това разминаване между реалност и възприятие води до самоизключване на потенциални кандидати, особено млади хора, които изобщо не обмислят металургията като възможна кариера.

РАБОТА С РОМСКИ ОБЩНОСТИ: РЕСУРС С ПОТЕНЦИАЛ И ОГРАНИЧЕНИЯ

Въпреки разпространените стереотипи, респондентите в металургията оценяват работата с ромски общности като по-скоро успешна: *„Имаме много хора от малцинствата и сме доволни от тях.“*

Проблемите възникват основно в по-малките населени места и са свързани не с уменията, а с трудовите навици и дисциплината: *„В провинцията има проблем - не могат да станат сутрин и да хванат автобуса за работа.“*

Тези наблюдения не са представяни като непреодолими, а като въпрос на социализация и дългосрочна работа, което още веднъж подчертава ролята на компаниите като социални, а не само икономически играчи.

НИСКА ТРУДОВА МОБИЛНОСТ И ИНФРАСТРУКТУРНИ БАРИЕРИ

Друг системен проблем, който от всички включени в проучването сектори се проявява тук най-често е ниската трудова мобилност. Дори когато има свободни позиции и реална нужда от работници, географските разстояния се оказват непреодолима бариера: *„Хората не искат да пътуват, дори когато е на 35–40 минути.“*

Респондентите свързват това не само с нагласи, а и с лоша пътна инфраструктура, задръствания и опасни пътища. В отговор на това някои компании инвестират в жилища, общежития и транспорт, но това увеличава разходите и не решава структурния проблем.

РАБОТНИЦИ ОТ ТРЕТИ СТРАНИ И МЛАДИТЕ ХОРА

Наемането на работници от трети страни се очертава като едно от малкото реалистични решения, но и като източник на най-силно недоволство от страна на бизнеса.

„Административната процедура е изключително трудна. Сроковете стигат до две години.“

Липсата на обратна връзка, непредсказуемите срокове и финансовият риск създават сериозни затруднения.

„Плащаме празни квартири за 6–9 месеца, понякога година, и не знаем дали хората ще дойдат.“

Допълнителен проблем е невъзможността за семейна интеграция.

„Хората идват с по едно-две деца. Те мислят за семействата си, а ние не можем да ги вземем.“

Респондентите често сравняват ситуацията с други страни от региона, където процедурите са по-гъвкави и дългосрочни, а държавата поема разходите за езиковото обучение и грижата за семействата на работниците.

МЛАДИТЕ ХОРА: РЕСУРС, А НЕ ПРОБЛЕМ

За разлика от много други сектори (особено ресторантьорството и хотелиерството), в металургията почти не се чуват оплаквания от „нагласите на младите“. Напротив, те са описвани като мотивирани, търсеци смисъл и социална отговорност.

„Младите искат да знаят къде отива трудът им, да имат цел, да допринасят.“

Компаниите осъзнават, че адаптацията трябва да е двупосочна.

„Секторът трябва да се адаптира към младите, не обратното.“

Това поставя ключов въпрос: ако младите хора са мотивирани и ангажирани, защо има проблем с образованието им? Респондентите виждат отговора в системен разрыв между образователната система и реалната икономика.

„Образованието у нас е базирано на зубрене. Убива любопитството. Не учи на мислене, на умения.“

Така се формира ситуация, в която дефицитът не е на мотивация, а на адекватна подготовка, което принуждава сектора отново и отново да поема ролята на основен обучител.

ОБРАЗОВАНИЕТО КАТО СИСТЕМЕН ПРОВАЛ: МЕЖДУ ОСТАРЕЛИ ПРОГРАМИ И ПАРАЛЕЛНИ КОРПОРАТИВНИ РЕШЕНИЯ

Ако по отношение на пазара на труда и бъдещето на сектора респондентите от металургията демонстрират умерен оптимизъм, то оценките им за образователната система са безусловно критични. В нито една друга тема не се наблюдава такава степен на консенсус и емоционална категоричност. Образованието се възприема не просто като неадекватно, а като структурно възпрепятствано да подготвя кадри за реалната икономика.

ЛИПСА НА БАЗОВИ ЗНАНИЯ: „НЕ ЗНАЯТ КАКВО Е ТОК.“

Един от най-често повтаряните мотиви в интервютата е липсата на елементарни технически знания у младите хора, включително при завършили професионални училища и технически специалности.

„Идват млади хора и не знаят какво е електрически ток, какво е закон на Ом не знаят, а са завършили професионална гимназия...”

Тези наблюдения не се отнасят до сложни технологични процеси, а до базова техническа грамотност, без която всяко допълнително обучение става бавно, скъпо и рисково. Това поражда недоумение сред работодателите, тъй като формално металургията е защитена професия и разполага с образователна инфраструктура.

„Идваш от професионална гимназия, а нямаш базови умения. Програмите са остарели, учебниците – също.”

В резултат компаниите не могат да разчитат на образователната система дори за начално ниво на подготовка.

ДУАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ: ВИСОКИ ОЧАКВАНИЯ, МИНИМАЛЕН ЕФЕКТ

Дуалното обучение, което на политическо ниво често се представя като ключово решение за връзката между образование и бизнес, в металургията е възприемано с дълбоко разочарование. Почти всички интервюирани компании са правили опити да работят по дуални програми, но резултатите са меко казано крайно незадоволителни. Дори когато има записани ученици, проблемът не се решава, тъй като теоретичната им подготовка остава изключително слаба (за разлика от други сектори, където работодателите поставят акцент върху практическата подготовка, в сектора на металургията респондентите поставят точно обратния акцент – технологиите се променят бързо, конкретните практически умения се развиват, но е важно да има фундаментална теоретична подготовка, която да е предпоставка за бърза адаптация и разбиране на същината на материята, с която се занимават специалистите).

„Системата формално работи, но учениците не знаят елементарни неща. Ние ги наемаме за шест месеца, за да видим дали изобщо имат мотивация.”

Респондентите подчертават, че дуалното обучение не може да компенсира счупената основа, върху която стъпва: остарели учебни програми, неподготвени преподаватели и липса на реална връзка с индустрията.

ОСТАРЕЛИ ПРОГРАМИ И НЕПОДГОТВЕНИ УЧИТЕЛИ

Критиката към съдържанието на обучението е системна. Учебните програми се възприемат като откъснати от съвременните технологии и реалните производствени процеси:

„Учебната програма и учебниците са супер остарели.“

Проблемът не се изчерпва със съдържанието, а обхваща и капацитета на преподавателите да работят с модерна техника и съвременни производствени логики. В интервютата работодатели многократно намекват, че учителите си намират оправдания да не участват в дуалното обучение, да оставят учениците сами да се оправят в предприятията, за да не излезе наяве колко неподготвени са самите учители. Но пък самите предприятия са зависими от учителите, защото:

„Има изискване към нас за педагогическо образование, което не е необходимо. Затова формално включваме преподаватели от училищата, но това не решава проблема.“

В този контекст образователната система се възприема като институционално затворена, неспособна да признае собствените си дефицити.

„Образованието отказва да признае, че има проблем. Създава имажинерна реалност.“

ПАРАЛЕЛНА ОБРАЗОВАТЕЛНА СИСТЕМА: БИЗНЕСЪТ КАТО ТЕХНИКУМ И УНИВЕРСИТЕТ

Изправени пред липсата на работещи публични решения, компаниите в металургията съзнателно изграждат собствени образователни екосистеми – вътрешни школи, обучения, курсове и дългосрочни програми за развитие.

„Бизнесът е принуден да стане техникум и университет.“

Това според данните от проучването включва: работа с Центрове за професионално обучение (ЦПО), вътрешни курсове по специалности, менторски и наставнически програми, системи за вътрешно кариерно развитие и пр.

„Имаме годишен бюджет за обучения, всички минават през обучения за сигурност, първа помощ, технически и личностни умения.“

Парадоксът, който респондентите ясно артикулират, е че секторът плаща данъци за официалната образователна система, но в същото време е принуден сам да поеме нейните функции.

„Плащаме за издръжката на една система, която не работи, и после плащаме втори път, за да си обучим сами хората.“

ЗУБРЕНЕ ВМЕСТО УМЕНИЯ: ЛИПСВАЩИТЕ „МЕКИ“ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Особено силна е критиката към педагогическата философия, върху която е изградена образователната система. Респондентите я описват като система, базирана на възпроизвеждане на знания, а не на развитие на умения. В хода на интервютата многократно се повтаря мотивът, че:

„Образованието е базирано на зубрене. Убива любопитството.“

В резултат младите хора влизат в трудовия живот без ключови компетентности, които секторът счита за решаващи: работа в екип, управление на конфликти, комуникация, адаптивност и гъвкавост, устойчивост (resilience).

„Българинът е корав, но не е гъвкав. А резилиансът е адаптивност, не твърдост.“

Тези дефицити не винаги се осъзнават от самите служители, което създава допълнително разминаване между декларирани и реални потребности от обучения.

РАЗМИНАВАНЕ МЕЖДУ ЗАЯВЕНИ И РЕАЛНИ НУЖДИ ОТ ОБУЧЕНИЕ

Проучването показва, че работодателите ясно различават това, което служителите мислят, че им липсва от това, което реално се оказва необходимо в процеса на работа.

„Хората казват, че им трябва технически знания, но в дълбочина излиза, че им трябва умения за общуване, за справяне със стрес.“

Това осъзнаване води до преориентиране на обучителните политики - от фокус върху чисто технически умения към развитие на работната среда и човешките отношения. В отговор на тези дефицити компаниите инвестират не само в обучения, но и в изграждане на цялостна социална и ценностна среда.

„Младите търсят смисъл. Искат да знаят къде отива трудът им.“

Затова в предприятията се развиват: вътрешни кариерни пътеки, програми за израстване, тиймбилдинги, лагери за децата на служителите, инициативи, включващи семействата:

„Имаме социална среда, детски лагер, работим със семействата.“

Тези практики не са периферни, а се превръщат в ключов инструмент за задържане и мотивация, особено в контекста на демографския натиск.

Липсата на държавна подкрепа е особено видима при интеграцията на работници от трети страни. Докато в други държави езиковото обучение се поема от публичните институции, в металургията това е още една функция, прехвърлена върху бизнеса.

„Ние им осигуряваме курсове по български език. Държавата не го прави.“

Това допълнително затвърждава усещането за асиметрия между публичните очаквания към бизнеса и реалната подкрепа, която той получава. Но само в този сектор бизнесът има чувствителност към напреженията, свързани с принципа на финансиране на училищата:

„Опитваме се да влезем в училищата, но не ни допускат.“

Причината, според респондентите, е финансовият интерес на общините, които насърчават общинските училища за сметка на професионалните, тъй като получават бюджет за тях.

„Не е в интерес на общината да привличаме ученици към професионалните гимназии.“

Така възможностите за ранна ориентация и информиран избор на професия остават силно ограничени.

РАЗДЕЛ V. ФОКУСИРАН АНАЛИЗ НА ДЕФИНИРАНИТЕ ДЕФИЦИТНИ ДЛЪЖНОСТИ

Раздел I	Въведение
Раздел II	Описание на икономическата дейност и бранишовата организация
Раздел III	Анализ на възрастова структура на осигурените лица в икономическата дейност
Раздел IV	Оценка на пазара на труда през погледа на работодателите
Раздел V	Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности
Раздел VI	Заклучение
Раздел VII	Приложения

ЦЕЛ

Настоящият раздел има за цел да оцени риска от недостиг на кадри в критични за сектора длъжности през призмата на възрастовата структура на заетостта. Когато за дадена длъжност относителният дял на заетите в по-висока възраст е значителен, възниква измерим риск от „застаряване“ на наличния кадрови ресурс в кратко- и средносрочен хоризонт, когато не се наблюдава достатъчен „резерв“ от по-млади кохорти на пазара на труда. Анализът се фокусира върху възможните дисбаланси в структурата на заетите лица.

УСЛОВИЯ ПРИ ТЪЛКУВАНЕ НА РАЗДЕЛА

Избраните длъжности са определени като дефицитни чрез дълбочинни интервюта с представители на сектора. Подборът е основан на експертна оценка на бизнеса за налични затруднения при намиране/задържане на кадри, а настоящият раздел използва данни от Регистъра на трудовите договори (НАП), за да опише измеримото

„състояние“ и потенциалните рискове, без да прави причинно-следствени твърдения извън данните.

Информацията обхваща лицата с активни трудови договори през 2024 година, назначени на позиции, съответстващи на селектирани (дефицитни) НКПД кодове на ниво „длъжност“ (8 знака). Включени са и лица, за които трудовите договори са сключени по предходни класификации (преди въвеждането на НКПД-2011), като информацията за такива лица е отчетена в справката по активните кодове по НКПД.

Възрастовото разпределение на осигурените е окрупнено в три възрастови групи: младежи (15-29 години), основни трудоспособни възрасти (30-54 години) и по-възрастни работници (55+ години). С цел минимизиране на случаите на конфиденциалност, данните за избраните длъжности по икономически сектори са агрегирани на ниво "раздел" (втори знак по КИД-2008).

В сектор „Производство на основни метали“ са селектирани пет дефицитни длъжности, на база получената обратна връзка. Данните за лицата на трудов договор към 2024 г. по трите агрегирани възрастови групи в страната показват:

Код НКПД	Наименование НКПД	Брой лица на трудови договори към 2024 г.				Коеф. на заместване
		Общо	До 29 г.	30-54 г.	На 55+ г.	
21466003	Инженер, металург	82	5	52	25	20.00
72121001	Заварчик	9 434	589	5 722	3 123	18.86
72223008	Матричар	265	18	132	115	15.65
81212010	Машинен оператор, машини и съоръжения в металургията	502	108	328	66	163.64
83432001	Кранист	2 961	184	1 689	1 088	16.91

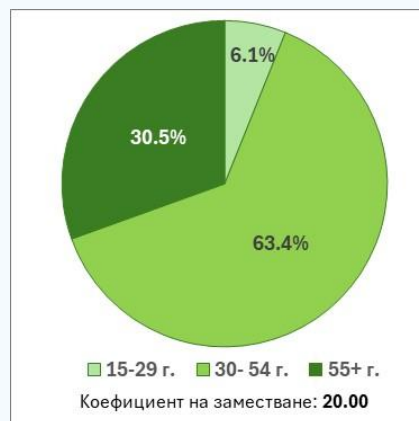
Данните по сектори, анализирани чрез „топлинни карти“ (heatmap), отразяват „брой трудови договори“ на лицата, които е възможно да са работили едновременно или последователно в повече от един КИД за един и същ НКПД код през 2024 г. Поради това могат да бъдат отчетени повече от един път. При тълкуване на топлинните карти, наличието на конфидециални данни (по-малко от 4 трудови договора) е обозначено като „Конф.“, а липсата на трудови договори по съответната позиция е отбелязана с тире („-“).

Секторната топлинна карта следва да се използва както за локализиране на секторите, в които има лица назначени на трудови договори по изследваната длъжността, така и за оценка на възрастовата структура, съобразена с ограниченията за поверителност.

Този подраздел предоставя „моментна снимка“ на пазара на труда за длъжността „Инженер, металург“ (НКПД-2011 код 21466003) през 2024 г. Той е част от единична група 2146 „Минни инженери, инженер-металурзи и сродни на тях“.

Всички лица (5 бр.) на тази длъжност на възраст до 30 г., са в сектор „Производство на основни метали“. Като основен извод за длъжността в този сектор може да се обобщи, че най-младата кохорта е много малка в абсолютно и относително изражение, основната група в трудоспособна възраст (30-54) доминира в броя на инженерите металурзи, а „излизащата“ кохорта (55+) е значителна съпоставена с по-младите си колеги.

Общият брой на лицата на трудови договори през 2024 г. като цяло е много нисък, 82 души. Възрастовото им разпределение показва работна сила, концентрирана в основните трудоспособни възрасти (30-54), но с голяма по-възрастна кохорта. Почти всяко трето лице е на 55 или повече години. Успоредно с това, най-младата група (15-29) е сравнително малка, малко над 6% от общия брой.



Отчетеният коефициент на заместване е 20.00, което означава, че на всеки 100 лица на възраст 55+ през 2024 г. има едва около 20 лица на възраст 15-29 години в тази длъжност.

Възрастните са 5 пъти повече от младите „инженер металурзи“. При условие, че става въпрос за малък абсолютен брой, млади специалисти при тази длъжност на практика липсват.

Таблицата със секторната „топлинна карта“ (heatmap) по общ брой трудови договори идентифицира, че тази длъжност е представена в 13 икономически дейности, в които „Инженер, металург“ е наблюдаван поне веднъж през 2024 г., като същевременно показва къде разпределението по възраст е ниско (конфиденциалност при брой трудови договори под 4).

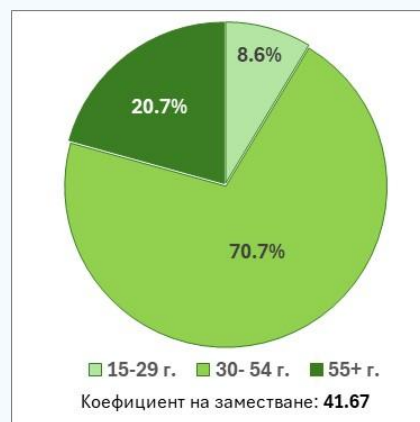
Очаквано, длъжността е основно представена в металургията, с единични лица в някои производствени и други сектори. Наличието на много конфиденциални данни

и общият малък брой трудови договори в тези други сектори показва, че пазарът на труда не може да осигури такива специалисти, които да компенсират констатирания дефицит в сектор „Производство на основни метали“.

No.	КИД-2008 код	КИД-2008 Наименование на сектор	Бр. трудови договори по сектор към 2024				Коеф. на заместване
			Общо	15-29 г.	30-54 г.	55+ г.	
1	24	Производство на основни метали	58	5	41	12	41.67
2	25	Производство на метални изделия, без машини и оборудване	N/A	-	6	Конф.	N/A
3	27	Производство на електрически съоръжения	N/A	-	-	Конф.	N/A
4	28	Производство на машини и оборудване, с общо и специално предназначение	N/A	-	-	Конф.	N/A
5	29	Производство на автомобили, ремаркета и полуремаркета	N/A	-	Конф.	Конф.	N/A
6	31	Производство на мебели	N/A	-	Конф.	Конф.	N/A
7	35	Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	N/A	-	-	Конф.	N/A
8	43	Специализирани строителни дейности	N/A	-	-	Конф.	N/A
9	46	Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети	N/A	-	Конф.	-	N/A
10	71	Архитектурни и инженерни дейности; технически изпитвания и анализи	N/A	-	Конф.	Конф.	N/A
11	72	Научноизследователска и развойна дейност	N/A	-	-	Конф.	N/A
12	74	Други професионални дейности	N/A	-	-	Конф.	N/A
13	85	Образование	N/A	-	-	Конф.	N/A

Допълнително към малкия брой трудови договори в тези сектори с конфиденциални данни, трябва да се отбележи, че в повечето случаи те са в най-възрастната група на лицата на 55 и повече години, което говори за предстоящо пенсиониране в средносрочен хоризонт до 10 г.

Конкретно в код 24 „Производство на основни метали“ през 2024 г. има общо 58 трудови договора за длъжност „Инженер, металург“ в сектора. В сравнение с националния профил на длъжността, металургията има по-висок дял на лицата на трудови договори (8.6% спрямо 6.1% за цялата длъжност) и по-висок коефициент на заместване (41.67 спрямо 20.00). Делът на по-възрастните (20.7%) е значително по-нисък от този на длъжността като цяло (30.5%).



Ако търсенето на длъжността в сектора остане стабилно, този възрастов профил повишава важността на наблюдението дали по-младите работници навлизат в длъжността в достатъчен брой през следващите години, което може да бъде сигнал за структурен риск.

Този подраздел предоставя „моментна снимка“ на пазара на труда за длъжността „Заварчик“ (НКПД-2011 код 72121001) през 2024 г. Той е част от единична група 7212 „Заварчици и резачи на метал“.

Малкият брой лица, и в частност на най-младата кохорта, сочи почти хроничен недостиг на тази длъжност в сектор „Производство на основни метали“. Основната група в трудоспособна възраст (30-54) и групата на по-възрастните са почти изравнени като брой, което е допълнителна предпоставка за значителни бъдещи проблеми при евентуално пенсиониране на лицата на 55 и повече години, без „заместване“ от по-младите в сектора. От друга страна, в национален план има голям брой „заварчици“, наети в други икономически дейности.

Общият брой на лица на тази длъжност през 2024 г. е 9434. Възрастовото им разпределение показва работна сила, концентрирана в основните трудоспособни възрасти (30-54), и голяма по-възрастна кохорта.

Всяко трето лице е на 55 или повече години. Успоредно с това, най-младата група (15-29) е сравнително по-малка, малко над 6% от общия брой.

Възрастните са 5.3 пъти повече от младите „заварчици“.



Отчетеният коефициент на заместване е 18.86, което означава, че на всеки 100 лица на възраст 55+ през 2024 г. има едва 19 лица на възраст 15-29 години в тази длъжност в страната.

Таблицата със секторната „топлинна карта“ на водещите 15 сектора идентифицира основните икономически дейности, в които има сключени трудови договори на тази длъжност поне веднъж през 2024 г., като същевременно показва къде разпределението по възраст е ниско. Тъй като сектор „Производство на основни метали“ се е намира веднага след водещите 15, е добавен за контекст и сравнение.

Длъжността има широка реализация от гледна точка на икономически дейности, като най-силно е представена в производствените сектори на преработващата

промишленост, строителството, но „заварчици“ има и в редица други икономически дейности като търговия, транспорт и селско стопанство.

Възрастовият профил варира съществено между секторите, което предполага, че „възрастовият риск“ не е еднакъв за икономически дейностите. Все пак обща тенденция е, че младите специалисти са по-малко от по-възрастните, което е индикация за застаряване на пазара на труда при тази длъжност.

No.	КИД-2008 код	КИД-2008 Наименование на сектор	Бр. трудови договори по сектор към 2024				Коеф. на заместване
			Общо	15-29 г.	30- 54 г.	55+ г.	
1	25	Производство на метални изделия, без машини и оборудване	2307	156	1494	657	23.74
2	28	Производство на машини и оборудване, с общо и специално предназначение	1442	142	970	330	43.03
3	43	Специализирани строителни дейности	1219	74	788	357	20.73
4	41	Строителство на сгради	802	30	439	333	9.01
5	33	Ремонт и инсталиране на машини и оборудване	595	27	390	178	15.17
6	30	Производство на превозни средства, без автомобили	550	53	408	89	59.55
7	42	Строителство на съоръжения	536	14	301	221	6.33
8	27	Производство на електрически съоръжения	352	25	227	100	25.00
9	35	Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	176	5	98	73	6.85
10	46	Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети	163	6	92	65	9.23
11	49	Сухопътен транспорт	N/A	Конф.	52	90	N/A
12	31	Производство на мебели	139	10	83	46	21.74
13	23	Производство на изделия от други неметални мин. суровини	130	5	57	68	7.35
14	45	Търговия на едро и дребно с автомобили и мотоциклети, техническо обслужване и ремонт	119	9	62	48	18.75
15	01	Растениевъдство, животновъдство и лов; спом. дейности	N/A	Конф.	52	63	N/A
16	24	Производство на основни метали	103	10	47	46	21.74

Като пример, в код 30 „Производство на превозни средства, без автомобили“ възрастовото разпределение е по-благоприятно, доколкото може да се определи като такова: 15-29 г. представляват близо 10%, а лицата на трудов договор на 55 и повече години – малко над 16%. Коефициентът на заместване за този сектор е 59.55, спрямо общия коефициент на заместване на длъжността от 18.86.

За разлика от него, в код 42 „Строителство на съоръжения“ най-възрастната група има значително по-голям дял: 55+ г. представляват над 42% от трудовите договори на тази длъжност в сектора, докато лицата на 15-29 г. са под 3%. Коефициентът на заместване логично е значително по-нисък, едва 6.33.

Конкретно в код 24 „Производство на основни метали“ има общо 103 трудови договори на длъжност „Заварчик“ в сектора през 2024 г. В сравнение с общия профил на длъжността, металургията има по-висок дял на младите лица (9.7% спрямо 6.2%), но и значително по-висок дял на възрастните (44.7% спрямо 33.1%).

В резултат коефициентът на заместване е малко по-висок в сектора (21.74 спрямо 18.86).



Тези около 22 млади лица, които се падат на всеки 100 на възраст на 55 и повече години, все пак продължават да са крайно недостатъчни. Ако търсенето на тази длъжност в сектора продължи, то предприятията следва да насочат вниманието си към останалите икономически дейности, в които има значителен брой осигурени лица на тази длъжност „Заварчик“ (9.4 хил.). Положително за сектора е, че специалистите на тази длъжност имат компетенции, които са трансверсални („преносими“) и заварчици могат да бъдат привлечени от други икономически дейности.

МАТРИЧАР

Този подраздел предоставя „моментна снимка“ на пазара на труда за длъжността „Матричар“ (НКПД-2011 код 72223008) през 2024 г. Той е част от единична група 7222 „Производители на инструменти и сродни на тях“.

Най-младата кохорта на матричарите в сектор „Производство на основни метали“ е малка в абсолютно и относително изражение. Основната група в трудоспособна възраст (30-54) е най-голямата в сектора, но има и значителен дял на лицата на 55 и повече години, докато „навлизащата“ кохорта (15-29) е доста по-малка.

Общият брой на лицата на длъжност „Матричар“ е 265 през 2024 г. Възрастово им разпределение показва работна сила, концентрирана освен в основните трудоспособни възрасти (30-54), както и много силно в кохортата 55 и повече години. Три от всеки седем осигурени лице на тази длъжност са на 55 или повече години. Успоредно с това, най-младата група (15-29) е сравнително малка, малко под 7% от общия брой. Това говори за силно застаряване при длъжността.



Отчетеният коефициент на заместване е 15.65, което означава, че на всеки 100 лица назначени на длъжност „Матричар“ на възраст 55+ през 2024 г. има едва около 16 лица на възраст 15-29 години. Възрастните са 6.4 пъти повече от младите матричари, с условие, че става въпрос за малък абсолютен брой при тази длъжност на национално ниво.

Таблицата със секторната „топлинна карта“ по общ брой осигурени лица идентифицира, че тази длъжност е представена в общо 14 икономически дейности, в които са наблюдавани лица на трудов договор на длъжност „Матричар“ поне веднъж през 2024 г., като същевременно показва къде разпределението по възраст е ниско.

No.	КИД-2008 код	КИД-2008 Наименование на сектор	Бр. трудови договори по сектор към 2024				Коеф. на заместване
			Общо	15-29 г.	30-54 г.	55+ г.	
1	22	Производство на изделия от каучук и пластмаси	N/A	Конф.	30	24	N/A
2	25	Производство на метални изделия, без машини и оборудване	N/A	Конф.	21	30	N/A
3	24	Производство на основни метали	48	7	29	12	58.33
4	23	Производство на изделия от други неметални минерални суровини	N/A	Конф.	20	12	N/A
5	28	Производство на машини и оборудване, с общо и специално предназначение	15	-	4	11	N/A
6	32	Производство, неклассифицирано другаде	N/A	Конф.	7	5	N/A
7	27	Производство на електрически съоръжения	11	-	5	6	N/A
8	29	Производство на автомобили, ремаркета и полуремаркета	N/A	Конф.	9	Конф.	N/A
9	26	Производство на компютърна и комуникационна техника, електронни и оптични продукти	N/A	-	Конф.	8	N/A
10	00	Лица заети в спомагателни дейности	N/A	-	Конф.	-	N/A
11	14	Производство на облекло	N/A	-	-	Конф.	N/A
12	17	Производство на хартия, картон и изделия от хартия и картон	N/A	Конф.	Конф.	Конф.	N/A
13	46	Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети	N/A	-	Конф.	Конф.	N/A
14	71	Архитектурни и инженерни дейности; технически изпитвания и анализи	N/A	-	-	Конф.	N/A

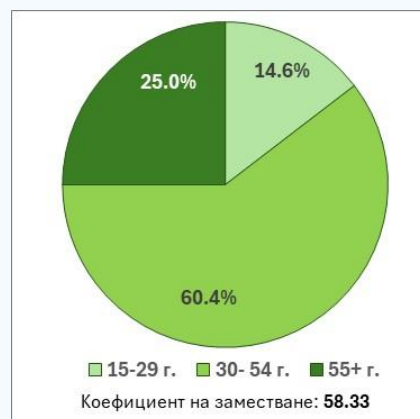
Очаквано, длъжността е представена основно в производствените сектори на преработващата промишленост, с единични лица в някои производствени и други сектори. Наличието на много конфиденциални данни и общият малък брой трудови договори в тези други сектори показва, че пазарът на труда не може да осигури

такива специалисти, които да компенсират констатирания дефицит в сектор „Производство на основни метали“.

Анализът показва, че трудови договори за „матричари“ в най-младата възрастова кохорта или липсват или са силно ограничен брой, на фона на и без това малкия общ брой договори за тази длъжност в страната, като при секторите в които има такива лица данните говорят за под 4 трудови договора в рамките на 2024 г.

Конкретно при код 24 „Производство на основни метали“, през 2024 г. има общо 48 трудови договора на длъжност „Матричар“.

В сравнение с общия профил на длъжността, металургията има по-висок дял на младите осигурени лица (14.6% спрямо 6.8%) и значително по-висок коефициент на заместване (58.33 спрямо 15.65). Делът на по-възрастните (25%) е значително по-нисък от общия за длъжността (43.4%).



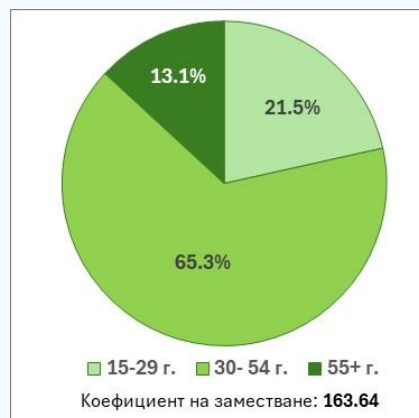
В този контекст трябва да се отбележи все пак, че трудовите договори на лица при тази длъжност на възраст до 29 г. са концентрирани именно в сектор „Производство на основни метали“, доколкото може да се говори за концентрация при подобен малък мащаб.

Ако търсенето на длъжността в сектора остане стабилно, този възрастов профил повишава важността на наблюдението дали по-младите работници навлизат в длъжността в достатъчен брой през следващите години, което може да бъде сигнал за структурен риск.

Този подраздел предоставя „моментна снимка“ на пазара на труда за длъжността „Машинен оператор, машини и съоръжения в металургията“ (НКПД-2011 код 81212010) през 2024 г. Този код е посочен при обратната връзка от проведените дълбочинни интервюта и като „Машинен оператор, металообработващи машини с ЦУ“. Той е част от единична група 8121 „Машинни оператори в металургичното производство“.

Секторът на металургията при тази длъжност има сравнително сходна структура с длъжността като цяло, което се дължи на факта, че лицата с трудови договори като „Машинен оператор, машини и съоръжения в металургията“ са наети основно в металургичния сектор. Най-младата кохорта е значителна като брой в абсолютно и относително изражение. Основната група в трудоспособна възраст (30-54) все пак е най-голямата, а лицата на 55 и повече години са по-малко от по-младите си колеги.

Общият брой на лицата на длъжността е 502 през 2024 г. Възрастово им разпределение показва работна сила, силно концентрирана в основните трудоспособни възрасти (30-54), значителен дял на младите специалисти до 29 г. и сравнително малко на възраст 55 и повече години. На фона на много други длъжности, това е положителен сигнал. Младите машинни оператори са около 64% повече от възрастните си колеги.



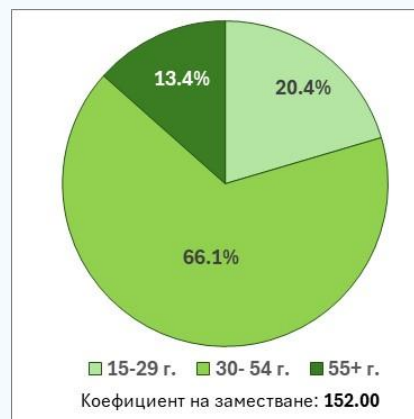
Отчетеният коефициент на заместване е 163.64, което означава, че на всеки 10 лица на възраст 55+ през 2024 г. има над 16 лица на възраст 15-29 години при тази длъжност в цялата страна.

Таблицата със секторната „топлинна карта“ по брой трудови договори показва много слабо разпределение по сектори в страната. Длъжността е представена в само 10 икономически дейности, в които „Машинен оператор, машини и съоръжения в металургията“ е наблюдаван поне веднъж през 2024 г., като същевременно показва къде е концентрирано разпределението по възраст.

No.	КИД-2008 код	КИД-2008 Наименование на сектор	Бр. трудови договори по сектор към 2024				Коеф. на заместване
			Общо	15-29 г.	30- 54 г.	55+ г.	
1	24	Производство на основни метали	372	76	246	50	152.00
2	25	Производство на метални изделия, без машини и оборудване	62	18	38	6	300.00
3	29	Производство на автомобили, ремаркета и полуремаркета	49	8	34	7	114.29
4	28	Производство на машини и оборудване, с общо и специално предназначение	10	6	4	-	N/A
5	22	Производство на изделия от каучук и пластмаси	N/A	-	Конф.	-	N/A
6	27	Производство на електрически съоръжения	N/A	-	Конф.	Конф.	N/A
7	32	Производство, некласифицирано другаде	N/A	-	Конф.	Конф.	N/A
8	37	Събиране, отвеждане и пречистване на отпадъчни води	N/A	-	-	Конф.	N/A
9	42	Строителство на съоръжения	N/A	-	Конф.	-	N/A
10	47	Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети	N/A	-	Конф.	-	N/A

Очаквано, длъжността е представена основно в металургичния сектор, следван от някои производствените икономически дейности на преработващата промишленост, с единични лица и в други сектори. Наличието на много конфиденциални данни и малък общ брой трудови договори в останалите сектори показва, че пазарът на труда не може да осигури такива специалисти, които да компенсират констатирания дефицит в сектор „Производство на основни метали“.

При код 24 „Производство на основни метали“ има общо 372 трудови договора на длъжност „Машинен оператор, машини и съоръжения в металургията“ през 2024 г. В сравнение с общия профил на длъжността, металургията има малко по-нисък, но все още значителен, дял на младите осигурени лица (20.4% спрямо 21.5% в национален мащаб) и съответно малко по-нисък коефициент на заместване (152.00 спрямо 163.64 общо за длъжността). Делът на по-възрастните (13.4%) е сходен с този за длъжността (13.1%).



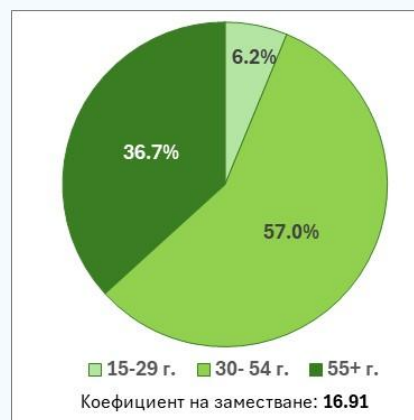
В този контекст трябва да се отбележи все пак, че лицата с трудови договори на тази длъжност на възраст до 30 г. са концентрирани именно в сектор „Производство на основни метали“.

Ако търсенето на „Машинни оператори на машини и съоръжения в металургията“ в сектора остане стабилно, този възрастов профил повишава важността на наблюдението дали по-младите работници ще продължат да навлизат в длъжността с достатъчен брой през следващите години. Поради сходство в извършваните дейности при опериране на автоматизирани машини с ЦПУ (Цифрово програмно управление, CNC), лицата ангажирани в други сектори би следвало да могат да извършват дейности и в металургични предприятия след инструктажи по спецификите на използваните съоръжения и произвежданата продукция.

Този подраздел предоставя „моментна снимка“ на пазара на труда за длъжността „Кранист“ (НКПД-2011 код 83432001) през 2024 г. Той е част от единична група 8343 „Кранисти и сродни на тях оператори на повдигателни съоръжения“.

Най-младата кохорта при трудовите договори за кранисти в сектор „Производство на основни метали“ е много малка в абсолютно и дялово изражение. Основната група в трудоспособна възраст (30-54) доминира, лицата на 55 и повече години също са много. Строителният сектор има значителен брой кранисти, които могат да бъдат „скрит ресурс“.

Общият брой на лицата на трудов договор по тази длъжност е 2961 през 2024 г. Възрастовото им разпределение показва работна сила, концентрирана в основните трудоспособни възрасти (30-54), и много голяма по-възрастна кохорта. Над всяко трето лице е на 55 или повече години. Успоредно с това, най-младата група (15-29) е сравнително малка, малко над 6% от общия брой. Възрастните са 5.9 пъти повече от младите „кранисти“.



Отчетеният коефициент на заместване е 16.91, което означава, че на всеки 100 лица на възраст 55+ през 2024 г. има едва около 17 лица на възраст 15-29 години при тази длъжност на пазара на труда в страната.

Таблицата със секторната „топлинна карта“ на водещите 15 сектора по брой трудови договори идентифицира основните икономически дейности, в които „кранисти“ са наблюдавани поне веднъж през 2024 г., като същевременно показва разпределението по възраст.

Длъжността е силно представена в строителството, а също така в промишленото производство и логистичните/транспортни дейности. Топ 15 на икономическите дейности показва, че трите строителни сектора (код КИД-2008: 41, 42, 43) общо са имали 1236 трудови договора за кранисти през 2024 г., което е около 40% от всички, информацията за които не е конфиденциална. Това показва, че кранистите много често са свързани със строителна дейност.

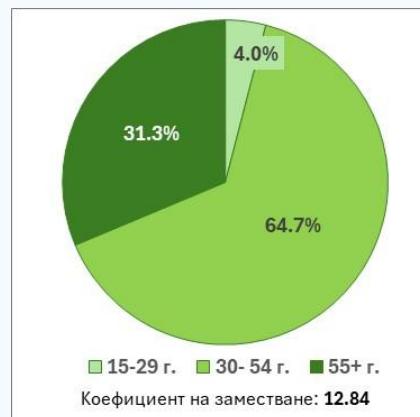
Възрастовият профил варира съществено между секторите, което предполага, че „възрастовият риск“ не е еднакъв за дейностите, наемащи специалисти на тази длъжност.

No.	КИД-2008 код	КИД-2008 Наименование на сектор	Бр. трудови договори по сектор към 2024				Коеф. на заместване
			Общо	15-29 г.	30-54 г.	55+ г.	
1	41	Строителство на сгради	859	99	491	269	36.80
2	24	Производство на основни метали	348	14	225	109	12.84
3	52	Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта	334	16	238	80	20.00
4	43	Специализирани строителни дейности	266	18	172	76	23.68
5	25	Производство на метални изделия, без машини и оборудване	151	9	74	68	13.24
6	23	Производство на изделия от други неметални минерални суровини	144	5	67	72	6.94
7	30	Производство на превозни средства, без автомобили	122	5	66	51	9.80
8	28	Производство на машини и оборудване, с общо и специално предназначение	N/A	конф.	32	85	N/A
9	42	Строителство на съоръжения	111	4	47	60	6.67
10	33	Ремонт и инсталиране на машини и оборудване	91	-	53	38	N/A
11	49	Сухопътен транспорт	89	8	37	44	18.18
12	46	Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети	N/A	конф.	50	26	N/A
13	07	Добив на метални руди	N/A	конф.	40	10	N/A
14	02	Горско стопанство	N/A	конф.	23	21	N/A
15	35	Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	N/A	конф.	27	17	N/A

Като пример, в код 41 „Строителство на сгради“ възрастовото разпределение е относително по-балансирано от общото за длъжността: групата на възраст 15-29 представлява 11.5%, 30-54 е 57.2%, а 55+ представлява 31.3%. Коефициентът на заместване за този сектор е 36.80, значително по-висок от този на цялата длъжност (16.91). Това показва, че в строителството на сгради съотношението на по-младата и по-възрастната кохорта е сравнително по-благоприятно, отколкото в длъжността като цяло.

За разлика от това, в код 42 „Гражданско строителство“ най-възрастната група е доминираща: 55+ представляват 54.1%, докато 15-29 представляват 3.6%. Коефициентът на заместване е 6.67, което показва особено малка по-млада кохорта в сравнение с по-възрастните работници в тази икономическа дейност.

Код 24 „Производство на основни метали“ е вторият по брой трудови договори за кранисти през 2024 г., с общо 348 бр. Възрастовата му структура, сравнена с общия профил на длъжността, показва че металургията има по-нисък дял на младите (4% спрямо 6.2%) и по-нисък коефициент на заместване (12.84 спрямо 16.91). Делът на по-възрастните (31.3%) е малко по-нисък от показателя за длъжността като цяло (36.7%).



Ако търсенето на кранисти в сектора остане стабилно, този възрастов профил повишава важността на наблюдението дали по-младите работници навлизат в длъжността в достатъчен брой през следващите години, което може да бъде сигнал за структурен риск. Сред останалите сектори, особено в строителството, все пак може да се потърси поне частично решение на констатираните дефицити.

РАЗДЕЛ VI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

<i>Раздел I</i>	<i>Въведение</i>
<i>Раздел II</i>	<i>Описание на икономическата дейност и бранишовата организация</i>
<i>Раздел III</i>	<i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в икономическата дейност</i>
<i>Раздел IV</i>	<i>Оценка на пазара на труда през погледа на работодателите</i>
<i>Раздел V</i>	<i>Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности</i>
<i>Раздел VI</i>	<i>Заключение</i>
<i>Раздел VII</i>	<i>Приложения</i>

СЕКТОРЪТ В БЪЛГАРИЯ И БРАНШОВА ОРГАНИЗАЦИЯ

Секторът „Производство на основни метали“ (КИД-2008, раздел 24) е един от стратегически важните отрасли на българската икономика. Той произвежда около 16% от продукцията на преработващата промишленост и генерира близо 5.4% от общата продукция на всички нефинансови предприятия в страната. Металите формират между 14% и 17% от стойността на целия износ на България, като страната е сред водещите 20 световни износители на рафинирана мед и пета в рамките на Европейския съюз. Тези факти поставят сектора в категорията на структуроопределящите за националната икономика и за нейната интеграция в европейските и световните вериги на добавена стойност.

Секторът се характеризира с двуполюсна структура: малък брой крупни предприятия, интегрирани в международни индустриални групи – „Аурубис България“, „КЦМ“, „Стомана Индъстри“, „Алкомет“, „София Мед“, „Монбат Рисайклинг“ и др., както и многобройни по-малки предприятия, ориентирани към нишово производство или като подизпълнители. Намалението на броя на нефинансовите предприятия в сектора от 190 на 168 за периода 2019-2023 г. (спад от 11.6%) отразява ефекта на влияещите фактори през периода върху малките и

средните предприятия. Те не издържат на съвкупния натиск на пандемията, енергийната криза, прекъсванията в доставките вследствие войната в Украйна и нарасналата конкуренция от държави с по-ниски производствени разходи. Големите металургични комбинати, от друга страна, не само устояват на сериозните трудности, но продължават да инвестират и да разширяват капацитетите си.

Икономическата динамика в сектора е обусловена преди всичко от глобалните пазарни условия. Произведената продукция в сектора нараства с над 28% на годишна база след 2020 г. и достига връх от около 15.9 млрд. лв. през 2022 г., след което пада с приблизително 15% през 2023 г. в пряка корелация с международните борсови цени на металите. Добавената стойност по факторни разходи следва още по-рязка траектория: след спад до 770 млн. лв. през 2021 г. тя се повишава до 1.07 млрд. лв. през 2022 г., за да спадне до едва 453 млн. лв. през 2023 г., което е намаление от близо 58% само за една година. Тази нестабилност произтича структурно от факта, че металургичната продукция се търгуват по международни борсови цени, но производствените разходи за електроенергия, природен газ, транспорт и труд нарастват самостоятелно и не следват борсовия цикъл. Когато цените на металите падат, а разходите остават високи, маржовете се свиват рязко. Именно тази зависимост прави сектора особено уязвим и налага непрекъснато повишаване на производителността и енергийната ефективност като стратегически приоритет.

Браншовата организация, Българска асоциация на металургичната индустрия (БАМИ), е единственият национален представител на предприятията работодатели по КИД-2008 раздел 24 и активен участник в националния тристранен диалог, в европейските работодателски структури (Eurofer, Eurometaux) и в международни организации. Членовете на БАМИ включват водещите производствени предприятия в сектора, три от най-значимите висши учебни заведения, обучаващи инженерни кадри за металургията, и редица асоциирани членове. БАМИ участва в консултативните съвети „Металургия“ към Министерството на иновациите, в Националния съвет по изменение на климата и в Консултативния съвет за индустриална стабилност. Тя представлява бранша при формиране на политики, свързани с енергетиката, пазара на труда, зеления преход и суровинната независимост на Европа.

Демографската структура на осигурените лица в сектора е съществен риск за устойчивостта му и за способността му да поддържа и развива производствен капацитет в средносрочна и дългосрочна перспектива. Анализът на периода 2019-2024 г. показва, че над половината от заетите в сектора са концентрирани в групите 40-59 години — около 56-57% от осигурените лица всяка година. Делът на лицата над 55 години намалява от 36.1% през 2019 г. до 27.6% през 2024 г., тоест с 8.5 процентни пункта за шест години. Това подобрение е добър знак, но е крайно недостатъчно, дори след него близо три от всеки десет осигурени лица в сектора са в или близо до пенсионна възраст. Едновременно с това делът на младите до 30 години нараства от 5.4% до 9.2%, ръст в относително изражение, но в абсолютен план недостатъчно, за да компенсира очаквания изход при по-възрастните кохорти.

Показателно за мащаба на дисбаланса е съотношението между двете крайни групи. През 2019 г. лицата над 55 години са 6.7 пъти повече от лицата под 30 години. До 2024 г. това съотношение спада до 3:1, значително подобрение, но и все още значителна диспропорция. Ако тенденцията на „подмладяване“ не се ускори, при „вълна“ на постепенното пенсиониране на опитни специалисти в групата 40-54 години (която е около 42% от заетите към 2024 г. и ще достигне 55-59 години в рамките на десетилетие), рискът от недостиг на квалифицирана работна ръка и от загуба на специфичен производствен опит ще се материализира осезаемо.

Регионалните данни разкриват значителна вариация и очертават спецификите по области. Област Шумен е изключение с коефициент на заместване средно 81.19 за периода 2019-2024 г. и ръст на младите до 30 години от 78 на 211 лица (удвояване на дела от 7% на 14%), резултат от целенасочена политика на водещото предприятие „Алкомет“ за стимулиране на дуалното обучение и набиране на млади кадри. София-област показва сходна, макар и по-умерена, позитивна тенденция със среден коефициент на заместване 72.20 през периода и забележим ръст на групата 20-29 години, корелиращ с инвестициите на „Аурубис България“ в дуална форма на обучение и стипендии. На противоположния полюс са области Перник и София-град с коефициенти на заместване от съответно 32.11 и 27.05 (под едно лице до 30 г. за всеки три на 55 и повече години), ниски входни потоци от млади кадри и с все по-намаляващ общ брой на заетите. В Перник се наблюдава концентрация в групата 35-54 години (57% към 2024 г.) и ограничено структурно подмладяване, а в София-град рязко свиване на заетостта с 20% за периода 2019-2024 г., като значителна част от намалението е свързана с пенсиониране без адекватно заместване.

Анализът поставя на преден план въпроси, които надхвърлят рамките на един конкретен икономически сектор и засягат начина, по който българското общество организира връзката между образование, труд, институции и дългосрочно икономическо развитие. Металургията се очертава като пример за отрасъл, който въпреки демографския натиск и институционалните затруднения, запазва далечен хоризонт на планиране, инвестира в технологии и хора и демонстрира относителен оптимизъм за бъдещето. Тъкмо този контраст между вътрешната устойчивост на сектора и външните структурни дефицити прави изводите от изследването особено значими за по-широк публичен дебат.

Разделът повдига въпроса дали проблемът с кадрите в България действително може да бъде обяснен само с „липса на мотивация“ или „нежелание за работа“, както често се твърди в публичното пространство, или по-скоро става дума за липсата на съвместимост между „настройките“ на образователната система и реалната икономика. Интервютата ясно показват, че работодателите в металургията не възприемат младите хора като пасивни или безотговорни, а като търсещи смисъл, развитие и социална среда, в която трудът им има видима стойност. Това поставя на дневен ред необходимостта от преосмисляне на обществените наративи за младото поколение и от по-задълбочен разговор за ценностните и културните измерения на труда в съвременна България.

В същото време разделът отправя сериозно предизвикателство към образователната система. Критиката, изразена от бизнеса, не е насочена единствено към недостига на практически умения, а към липсата на фундаментални знания, техническа грамотност и умения за мислене, адаптация и работа в екип. Това повдига темата дали настоящият модел на обучение, който е доминиран от възпроизвеждане на съдържание вместо развитие на компетентности, е в състояние да подготви хора за индустрия, която непрекъснато се автоматизира и дигитализира. Налице е необходимост от откровен публичен разговор между образователни експерти, работодатели, синдикати и държавни институции относно съдържанието на учебните програми, подготовката на преподавателите и реалната ефективност на дуалното обучение, което в сегашния си вид изглежда неспособно да компенсира натрупаните дефицити.

Разделът поставя на дневен ред и въпроса за ролята на държавата и публичните институции на пазара на труда. От интервютата се очертава силно усещане, че административните режими, особено при наемането на работници от трети страни,

създават несигурност, финансови рискове и допълнителни разходи, без да предлагат предвидимост и подкрепа. Това изисква задълбочена публична дискусия за баланса между регулация и икономическа необходимост, за капацитета на администрацията да работи в синхрон с реалните потребности на бизнеса и за възможностите процедурите да станат по-прозрачни, бързи и съобразени с демографската реалност на страната.

Секторът повдига и по-широкото питане за демографията като структурен фактор, който не може да бъде решен чрез краткосрочни мерки. Ако недостигът на работна сила е следствие от дългогодишни процеси на миграция и застаряване, то политиките в областта на образованието, регионалното развитие, социалните услуги, инфраструктурата и интеграцията на местните общности и чуждестранни работници следва да бъдат мислени в координация, а не изолирано. Ниската трудова мобилност, слабата връзка между училищата и индустрията и ограничените механизми за семейна интеграция на работници от трети страни са теми, които изискват междусекторен и дългосрочен подход.

Особено важен е проблемът за това до каква степен е устойчив моделът, при който бизнесът изгражда паралелна образователна система (вътрешни школи, менторски програми, езикови курсове и социални инициативи) докато едновременно финансира чрез данъци публичното образование. Този модел показва адаптивност и отговорност, но поставя принципен въпрос за разпределението на функциите между държава и частен сектор и за ефективността на публичните инвестиции в образование и заетост.

Анализът също така отваря пространство за разговор за публичния образ на индустриалния труд. Металургията, представена от интервюираните представители на ключови компании, е технологично обновен сектор, в който физическият труд постепенно отстъпва място на управление на процеси и системи. Разминаването между общественото възприятие и реалността ограничава притока на млади хора и подсказва необходимост от целенасочени усилия за промяна на образа на производствените професии - не чрез пропаганда, а чрез прозрачност, ранна професионална ориентация и реални срещи между ученици и индустрия.

Разбира се, анализът не предлага решения тип „пенкилер“, а очертава поле от въпроси, които изискват експертна, институционална и обществена дискусия. Как да бъде възстановена връзката между образование и икономика? Как да се гарантира предвидима и подкрепяща институционална среда? Как да се съчетаят дългосрочните индустриални хоризонти с кратките политически цикли? И как да се

превърне демографската криза от пасивно обяснение в активен ориентир за координирани политики?

Металургията в този смисъл не е изключение, а барометър за състоянието на обществото като цяло. Тя показва, че бизнесът може да бъде стратегически мислещ и социално ангажиран, но също така разкрива границите на индивидуалните усилия, когато липсва синхрон между публични политики и икономическа реалност. Затова разделът следва да бъде четен не само като секторен анализ, а като покана за сериозен обществен разговор за бъдещето на труда, образованието и индустриалното развитие на България в една много динамична геополитическа среда.

ДЕФИЦИТНИ ДЛЪЖНОСТИ

Фокусираният анализ на пет дефицитни длъжности, идентифицирани чрез дълбочинни интервюта с представители на сектора, потвърждава и задълбочава демографската диагноза на секторно ниво, като конкретизира рисковете по отделни позиции.

За длъжностите „Инженер, металург“, „Заварчик“, „Матричар“ и „Кранист“ коефициентите на заместване варират между 15.65 и 20.00 при общия профил на длъжностите в страната, което означава, че на всеки 100 лица на 55 и повече години се падат едва 16-20 лица под 30 години. Застаряването е особено критично при „Матричар“ (43% от всички лица на трудови договори за длъжността в страната са на 55 и повече години) и при „Заварчик“ (33% на 55 и повече години). Конкретни при длъжност „Кранист“ металургичният сектор има по-нисък дял на младите (4%) и по-нисък коефициент на заместване (12.84) в сравнение с общия профил на длъжността (6% млади и коефициент 16.91), което означава, че металургията е в по-неблагоприятна позиция дори спрямо други сектори, наемащи кранисти.

Особено тревожна е ситуацията при „Инженер, металург“. Има само 82 лица на трудови договори в цялата страна, от които едва пет са под 30 години (6%), а 25 лица са на 55 и повече години (31%). В целия сектор „Производство на основни метали“ за 2024 г. са регистрирани 58 трудови договора за тази длъжност, при коефициент на заместване в сектора 41.67, по-висок от общия за длъжността, но само защото петте млади инженери-металурзи в страната са изцяло концентрирани именно в тази икономическа дейност. Абсолютният им брой остава критично нисък и не може да осигури приемственост при предстоящото пенсиониране на опитните специалисти. Фактът, че ХТМУ е единственото висше учебно заведение в България,

предлагащо специалност „Металургия“ (обявена за приоритетна от държавата с освобождаване от такси), разкрива едновременно структурния дефицит и институционалното усилие за неговото преодоляване. Реалното въздействие на тази мярка има потенциал да се отрази едва след завършване на студентите от следващите випуски.

За разлика от останалите четири длъжности, „Машинен оператор, машини и съоръжения в металургията“ показва напълно различен профил: коефициент на заместване 163.64 в цялата страна и 152.00 в самия металургичен сектор, дял на младите почти 22% и дял на лицата на 55 и повече години от само 13%. Тази длъжност е и тясно специализирана, над 74% от всички трудови договори за нея са сключени именно в металургията, а компетенциите са свързани с работа с автоматизирани производствени съоръжения, което обяснява привлекателността ѝ за по-млади кадри, ориентирани към технологична работна среда. Тази длъжност е показателен пример за ефекта на автоматизацията и модернизацията върху пазара на труда. Инвестициите в технологично обновление привличат по-млади специалисти, докато традиционните ръчни и занаятчийски позиции като „Матричар“ и „Заварчик“ продължават да регистрират „застаряване“ на кадрите.

Способността за привличане на специалисти от другите икономически дейности варира значително между длъжностите. „Заварчик“ е длъжността с най-широка секторна реализация, поради наличието на над 9.4 хил. лица на трудови договори в страната, представени в производствени сектори, строителство, транспорт и търговия. Компетенциите са до значителна степен преносими. Предприятията от металургичния сектор теоретично могат да набират заварчици от други икономически дейности, но конкуренцията за тези кадри е широка, а профилът на стареене е характерен за длъжността в почти всички сектори, не само в металургията. При „Матричар“ и „Инженер, металург“ нивото на специализация е толкова специфично, че практически не съществува резерв в останалите сектори, от който металургичните предприятия да черпят. При „Кранист“ пазарът на труда е по-широк с водещ сектор строителство, но и застаряването там е отчетливо.

ОБЩА КАРТИНА

Обобщени изводи от анализа очертават следните взаимосвързани предизвикателства и ориентири пред сектора.

Металургичният сектор в България е устойчив и стратегически значим, но демографски уязвим. Икономическата му тежест в продукцията, износ и добавена стойност е висока спрямо относително малкия брой заети. Именно тази концентрация на икономически ефект в малка работна сила усилва риска от кадров дефицит. При сектори с голям трудов пазар дефицитите се компенсират по-лесно, докато при металургията дори сравнително малки изходящи потоци от пенсиониране могат да засегнат производствения капацитет.

Автоматизацията и модернизацията са потенциален отговор на предприятията на кадровия дефицит, с условието, че не могат изцяло да заместят човешкия труд. Тази стратегия е рационална, но не е приложима за длъжности с неизменна необходимост от квалифицирано присъствие (оператори на специализирани съоръжения, инженери-металурзи). Тя привлича млади кадри към технологично интензивни позиции, но не решава дефицита в специализираните и ръчни специалности.

Дуалното образование и ранната свързаност с работодателите са доказано ефективният механизъм за подмладяване на кадровия състав, видим в данните от Шумен и София-област. Тези два региона показват реален ефект от целенасочени политики за привличане и задържане на млади кадри, приложени от водещите предприятия в тях. Трансферът на тези практики като секторен стандарт е осъществим и препоръчителен, но е необходима систематичност.

Профилът на петте дефицитни длъжности показва, че кадровите рискове не са еднородни. При „Матричар“ и „Инженер, металург“ рискът е непосреден и структурен, при „Заварчик“ и „Кранист“ рискът е в средносрочен план, но с потенциал за привличане от пазара на труда, а при „Машинен оператор“ рискът е нисък. Това изисква диференцирани, а не единни политики за преодоляване.

На ниво браншова организация, БАМИ има потенциал да изпълнява ролята на координатор между предприятията, образователните институции и публичните институции в разработването на устойчиви решения за кадровото осигуряване. Участието ѝ в настоящия проект е конкретна стъпка в тази посока. Предвид резултатите от анализа, приоритет могат да бъдат: разширяване на дуалното образование в специалностите с най-висок дефицит, съвместно с ХТМУ и партньорските технически гимназии, секторни програми за трансфер на знания от по-възрастни към млади специалисти в предприятията, участие в европейски инициативи за признаване и привличане на квалифицирани мигранти при хронично дефицитни длъжности, системно наблюдение на демографските показатели по длъжности, за да се идентифицират своевременно нови рискови зони и т.н.

Секторът разполага с реални конкурентни предимства, сред които са едни най-високите средни заплати в преработващата промишленост, присъствие на международно признати работодатели с устойчиви инвестиционни програми, стратегическа позиция в европейския Акт за критичните суровини и потенциал за позициониране в зеления преход. Тези предимства са реална основа, върху която да се гради политика за привличане на млади кадри, при условие, че са видими те и достигат до целевите аудитории.

РАЗДЕЛ VII. ПРИЛОЖЕНИЯ

Раздел I	Въведение
Раздел II	Описание на икономическата дейност и браншовата организация
Раздел III	Анализ на възрастова структура на осигурените лица в икономическата дейност
Раздел IV	Оценка на пазара на труда през погледа на работодателите
Раздел V	Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности
Раздел VI	Заклучение
Раздел VII	Приложения

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 заети 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 местоживее (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 местоживее в страната и външна, когато лицето сменя обичайното си местоживее 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). Оборотът 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 финансиране, 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 финансиране.
- **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	Допълнителни сечения и агрегирани групи	Кратка дефиниция
РАЗДЕЛ II. Описание на икономическата дейност						
Брой нефинансови предприятия	II	НСИ	бр.	КИД-2008 NUTS-3	Сечения: По области	Брой действащи нефинансови предприятия, подали годишен отчет в НСИ/НАП
Произведена продукция	II	НСИ	хил. лв.	КИД-2008	—	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.	КИД-2008	—	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.	КИД-2008	—	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	КИД-2008	—	Чуждестранно участие в собствения капитал + вътрешнофирмени задължения; данни към 31.12.
Разходи за придобиване на ДМА (РДМА)	II	НСИ	хил. лв.	КИД-2008	—	Всички фактически разходи за придобиване на дълготрайни материални активи през отчетния период
Среден годишен брой заети	II	НСИ	бр. лица	КИД-2008 NUTS-3	Сечения: По области	Среден годишен брой на зетите лица в нефинансовите предприятия
Среден списъчен брой наети	II	НСИ	бр. лица	КИД-2008 NUTS-3	Сечения: По области	Среден списъчен брой на наетите лица по трудово правоотношение в нефинансовите предприятия, преизчислени в еквивалент на пълна заетост.
Средна брутна месечна работна заплата на наетите лица	II	НСИ	лв.	КИД-2008 NUTS-3	Сечения: По области	Начислено брутно възнаграждение на наето лице за месец; без лицата в отпуск по майчинство
Производителност на труда	II	Собствени изчисления	хил. лв./нает	КИД-2008	—	Добавена стойност по факторни разходи / среден списъчен брой наети; изчислен показател
Износ на продукти от сектора	II	UN Comtrade Database (UNSD)	млн. евро	Комбинирана номенклатура (CN)	—	FOB стойност на изнесените стоки, свързани с производствената дейност на сектора
Внос на продукти от сектора	II	UN Comtrade Database (UNSD)	млн. евро	Комбинирана номенклатура (CN)	—	CIF стойност на вносите стоки, конкурентни на производството на сектора
Готова продукция	II	БАМИ	хил. тона	—	—	Производство на крайни продукти по вид на металите и изделията

РАЗДЕЛ III. Възрастова структура

Брой социално осигурени лица по 5-годишни кохорти	III	Регистър на осигурените лица НОИ за периода 2019-2023; НАП за 2024 г.	бр. лица	КИД-2008 NUTS-3	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: Национално ниво + 5 водещи области	Лица, за които работодателят подава осигурителна информация, 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, КЗ = (осиг. 15-29) / (осиг. 55+ г.) x 100
Брой социално осигурени лица в предприятия	III	Сиела	бр. лица	—	—	Брой социално осигурени лица в отделни предприятия, по последно налична информация към ноември 2025 г.
РАЗДЕЛ V. Дефицитни длъжности						
Брой лица на трудов договор по длъжност през 2024 г.	V	НАП (Регистър на трудовите договори)	бр. лица	НКПД-2011	Агрегирани групи: 15-29; 30-54; 55+ Сечения:	Брой лица на активни трудови договори към 2024 г.

					Национално ниво общо за длъжността	
Брой трудови договори по КИД- 2008 сектор	V	НАП (Регистър на трудовите договори)	бр. трудови договори	НКПД-2011 КИД-2008	Агрегирани групи: 15-29; 30-54; 55+ Сечения: По КИД раздели; 15 водещи	Разпределение на броя трудови договори по длъжност между икономическите дейности на ниво „раздел“; едно лице може да е осигурявано на същата длъжност в повече от един КИД код през годината
Коефициент на заместване по длъжност	V	Собствени изчисления	коэф.	—	—	Съотношение по-млади/по-възрастни, измерва наличния резерв за заместване, $K3 = (\text{осиг. 15-29}) / (\text{осиг. 55+ г.}) \times 100$
Дефицитна длъжност (качествена оценка)	V	Дълбочинни интервюта	—	НКПД-2011	—	Длъжности, идентифицирани от работодатели като трудни за намиране/задържане; не е статистически показател