Секторен доклад

Етап 5: Провеждане на проучвания и събиране на данни

Сектор: Производство на изделия от пластмаси

София, 2026 г.

СЪДЪРЖАНИЕ

Раздел I. Въведение ... 3
Цел на проекта ... 4
Цел и описание на доклада ... 4
Обхват на анализа и методология ... 5
Раздел II. Описание на икономическата дейност и браншовата организация ... 8
Пластмасови изделия ... 8
Секторът през годините ... 8
Обхват на сектора ... 11
Значение на сектора и основни предизвикателства ... 12
Образователни институции свързани със сектора ... 16
Макроикономически профил на нефинансовите предприятия в областта ... 20
Макроикономически профил на работната сила в областта ... 27
Браншова асоциация Полимери ... 34
Правна форма, създаване и обхват на дейност ... 34
Цели и основни дейности ... 35
Допълнителни дейности и предлагани услуги ... 36
Структура, управление и представителност ... 37
Членове и обхват на представителство ... 37
Участие в инициативи и консултативни структури ... 38
Раздел III. Анализ на възрастова структура на осигурените лица в икономическата дейност ... 40
Национално ниво ... 40
Младежки възрастови групи (15-29 години) ... 41
Ядро на заетостта (30-54 години) ... 42
По-възрастни възрастови групи (55+ години) ... 43
Тенденции ... 44
Област Пловдив ... 47
Водещи предприятия ... 47
Демографски тенденции ... 48
Област София-град ... 49
Водещи предприятия ... 49
Демографски тенденции ... 50
Област Габрово ... 52

Съфинансирано от Европейския съюз

Българска стопанска камара

Министерство на труда и социалната политика

Проект „Заедно за устойчива заетост", ДБФ №BG05SFPR002-1.005-0002-C01 е финансиран от Програма „Развитие на човешките ресурси" 2021-2027, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейски социален фонд плюс

Водещи предприятия....52
Демографски тенденции....53
Област София-област....54
Водещи предприятия....54
Демографски тенденции....56
Област Стара Загора....58
Водещи предприятия....58
Демографски тенденции....59
Раздел IV. Оценка на пазара на труда в сектор Полимери през погледа на работодателите....61
Въведение....61
Какви кадри се търсят....63
Причини за състоянието на пазара на труда....65
Стратегии за справяне с кадровия дефицит....68
Дуалното обучение....71
Визии за бъдещето....72
Раздел V. Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности....76
Инженери в промишленото производство....78
Химик-технолози....80
Оператори на подемно-транспортни съоръжения....82
Заварчик....85
Механик, промишлено оборудване....87
Раздел VI. Заключение....89
Раздел VII. Приложения....98
Приложение 1: Основни понятия и дефиниции....98
Приложение 2: Използвани макроикономически показатели....106

РАЗДЕЛ I. ВЪВЕДЕНИЕ

ЗАЕДНО за устойчива заетост

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 в сектор Полимери през погледа на работодателите*
Раздел V	*Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности*
Раздел VI	*Заключение*
Раздел VII	*Приложения*

Съфинансирано от Европейския съюз

БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

Проект „Заедно за устойчива заетост", ДБФ №BG05SFPR002-1.005-0002-C01 е финансиран от Програма „Развитие на човешките ресурси" 2021-2027, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейски социален фонд плюс

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 **Браншова асоциация полимери (БАП)** 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 изделия от пластмаси" (КИД 22.2),** 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 **Браншова асоциация полимери (БАП).**

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“ (КЗ = осигурени под 30 г. / осигурени на 55+ г. x 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 КЗ) 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

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 в сектор Полимери през погледа на работодателите*
Раздел V	*Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности*
Раздел VI	*Заключение*
Раздел VII	*Приложения*

ПЛАСТМАСОВИ ИЗДЕЛИЯ

СЕКТОРЪТ ПРЕЗ ГОДИНИТЕ

След Освобождението (1878 г.) в България липсва самостоятелно производство на пластмаси. Целулоидът и бакелитът, първите пластмаси, разработени съответно през 1869 и 1907 г., се произвеждат в Западна Европа и САЩ и достигат до страната като вносни изделия. През 30-те и 40-те години на XX век българските фабрики използват бакелит и пресовани смоли за електрически детайли, дребни битови предмети и играчки, но без да развиват собствена химическа база. Производството на пластмасови изделия остава много ограничено и зависимо от вносни смоли и технологии.

Държавната индустриализация след 1944 г. превръща химическата промишленост в стратегически отрасъл. Производството на изделия от пластмаси е сравнително „нов" за България промишлен отрасъл. В началото на 1960-те години започва изграждането на Девненския промишлен комплекс, образец на индустриалното строителство в Народна република България. Съставен от електроцентрала,

циментов завод, захарен комбинат и големи химически предприятия, комплексът произвежда сода, торове, продукти за различни химически производства като дихлоретан, натриева основа, хлор и поливинилхлорид (ПВЦ) във вече не функциониращото предприятие „Полимери". Химическият сектор се развива бързо и до 1989 г. той произвежда годишно около 400 хиляди тона пластмаси и поставя България на 17-о място в света по пластмасово производство. Отрасълът разполага с широка мрежа от научно-изследователски институти и учени. Всичко това позволява производството на широка гама изделия – тръби, фолиа, профили, опаковки и потребителски стоки. Пластмасовите детайли заменят естествени материали в машиностроенето, електротехниката и строителството. Изграждат се и заводи за преработка на пластмаси в различни градове, като производството на полипропиленов канап и полиетиленово фолио в предприятието „Пластхим – Т" в гр. Тервел от 1977 г., а от 2004 г. и полипропиленово фолио. „Акумпласт АД" е основан в началото на 80-те години в Добрич. Компанията произвежда първата в България акумулаторна кутия от полипропилен, като заменя използваните до този момент ебонитови кутии. През следващите десетилетия „Акумпласт" разширява продуктовата си гама с твърди пластмасови опаковки (каси) и технически изделия от инженерни пластмаси и изгражда инструментална екипировка (шприцформи). Към настоящия момент се произвеждат твърди пластмасови опаковки – каси за хранително-вкусовата промишленост, селското стопанство и други отрасли. Въведени са в производство редица технически изделия, изработени от инженерни пластмаси като PA, ABS, PS, PC, PMMA, EVA, и други. Дружеството рециклира 100% от генерираните от него, както и допълнителни, пластмасови отпадъци, предпоставка за кръговата икономика.

След 1989 г. държавните химически комбинати започват да се приватизират или закриват. Производството на поливинилхлорид в Девня е прекратено през 2000 г., а заводът „Полимери" АД спира окончателно работа през 2010 г. Новите частни предприятия обаче започват да нарастат като брой. Сред водещите предприятия днес са:

- „Ате Пласт" ООД е създадена през 1994 г. като „Агротрейдинженеринг" в Стара Загора. Производството на полиетиленови фолиа започва през 1997 г., като 70 % от продукцията се изнася за Гърция и други балкански страни. През 2003 г. фирмата инвестира във високотехнологична линия за коекструдирани фолиа, позволяваща комбиниране на LDPE, LLDPE, HDPE, PP, PA, EVOH и други материали.

- „Екстрапак" АД във Велико Търново, която стартира през 1995 г. и днес разполага с три завода и логистична база за производство на чанти, торби опаковки и други продукти от нетъкан полипропилен.

- „Готмар" ЕООД в с. Съединение (обл. Пловдив), основано през 1992 г. и специализирано в производството на преформи от PET, капачки и дръжки за бутилки от PP и PE, изработка на изделия от термопластични полимери чрез шприцване, производство на опаковки за парфюмерийната и козметичната индустрии, производство на матрици и др.

- „Плексистаб България" ЕАД в Пловдив, основано през 2000 г. като съвместно дружество между Plexaco (Гърция) и „Стабил Инженеринг" АД (България) за производството на PVC маркучи. След 2012 г. дружеството е еднолична собственост на „Стабил Инженеринг" и произвежда складира PVC маркучи с приложения в селското стопанство, промишлеността, вентилацията, кабелната защита, плувните басейни, градината и др.

- „Хамбергер България" ЕООД е българско предприятие за производство на тоалетни седалки със седалище в Севлиево, част от германската група „Хамбергер Индустриверке".

- „Арексим Инженеринг" ЕАД, основана през 1991 г. в гр. Смолян, днес има около 700 служители и производствена база от 10 хил. кв.м., в което се произвежда разнообразна продуктова гама, включваща над хиляда различни пластмасови детайла за широк спектър от дейности, вкл. автомобилната индустрия.

- Пластхим-Т е водещ европейски производител на фолиа за гъвкави опаковки с модерно оборудване и богат опит в индустрията. Компанията разполага с 5 модерни производствени и логистични бази в 3 държави и е един от най-големите производители на полипропилен в Европа. Със своите над 1 400 успешни служители за по-малко от 10 години, компанията успя да удвои производствения си капацитет и да продължи устойчивото си развитие чрез инвестиции в най-модерното и напреднало оборудване на пазара.

Примерите далеч не са изчерпателни, като на територията на страната функционират редица други предприятия, които произвеждат разнообразни продукти с широко приложение. Секторът е смесица от големи интегрирани производители и стотици малки и средни фирми.

Историята на производството на пластмасови изделия в България преминава от плахи опити за внос и дребни изделия преди Втората световна война към мощна държавна индустриализация през 60-те и 70-те години. Социалистическата химическа промишленост създава инфраструктура и научен капацитет, които позволяват годишно производство на стотици хиляди тонове пластмаси. След прехода големите държавни комбинати са приватизирани или закрити, но върху тяхната основа се появяват динамични частни предприятия. Днес секторът е гъвкав и експортно ориентиран, като се адаптира към изискванията на кръговата икономика и технологичните промени.

ОБХВАТ НА СЕКТОРА

Днес полимерната промишленост е представена от група **22.2 „Производство на изделия от пластмаси"** по Класификацията на икономическите дейности (КИД-2008), в рамките на преработващата индустрия. В група 22.2 се разграничават четири класа:

- **22.21 Производство на листове, плочи, тръби и профили, от пластмаси** – включва производство на междинни продукти от пластмаси (плочи, листа, фолио, ленти, пластини и други, дори самозалепващи), производство на готови продукти от пластмаси тръби, маркучи и съединителни части за тях като колена, муфи и други), както и производство на целофан.
- **22.22 Производство на опаковки от пластмаси** – включва производство на опаковки от пластмаси - кутии, каси, щайги, торби, торбички, пликове (дори напечатани), бутилки, флакони, бидони и други подобни.
- **22.23 Производство на дограма и други изделия от пластмаси за строителството** – включва производство на дограма и изделия от пластмаси за строителството (врати, прозорци и техните каси, капаци, щори, первази; резервоари и цистерни; пластмасови подови настилки и облицовки за стени и тавани, на роли, плочи или други форми; изделия със санитарно-хигиенно предназначение: вани, мивки, душове, бидета, тоалетни чинии, казанчета за тоалетни и други подобни изделия), производство на линолеум и подобни еластични подови настилки, както и производство на полимермрамор.
- **22.29 Производство на други изделия от пластмаси** – включва производство на домакински, кухненски и тоалетни изделия, от пластмаси, както и производство на разнообразни изделия от пластмаси (изолационни части и части за осветители и мебели, канцеларски и училищни изделия,

облекло и допълнения за него, които не са „съединени" чрез шиене, а само слепени, статуетки и други предмети за украса, трансмисионни ремъци и транспортни ленти, самозалепващи се ленти, части за обувки, калъпи за обувки, цигарета и мундщуци, гребени, ролки за коса, дребни украшения и други).

В общи линии, секторът обхваща преработването на първични или рециклирани полимери в полуфабрикати и крайни изделия чрез процеси като екструзия, шприцване, издуване, компресионно формоване и леене. Секторът е технологично ориентиран, от преобразуването на суровини до готови продукти (без производство на самите суровини), или рециклиране на пластмасови изделия.

ЗНАЧЕНИЕ НА СЕКТОРА И ОСНОВНИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

През 21 в. пластмасовите изделия и продукти са навсякъде. Те имат широка употреба в редица области и намират приложение както в почти всички икономически дейности, така и в бита и ежедневието на всеки един потребител. В периода 2019-2023 г. секторът допринася за приблизително 4.4% от продукцията на преработващата промишленост и около 1.5% от произведената продукция на всички нефинансови предприятия в страната, което подчертава важността му за промишлеността на страната. По данни на UN Comtrade Database, към 2024 г. в България са внесени пластмасови изделия на стойност 2.08 млрд. евро, а са изнесени за 1.38 млрд. евро (Глава 39 по Комбинирана номенклатура – „Пластмаси и пластмасови изделия"). Основни пазари за пластмасови продукти, изнесени от България са Германия, Румъния, Гърция, Турция, Италия, Сърбия, Полша и др.

Секторът е ключов междинен доставчик за множество производствени вериги и услуги. Тяхната лека, издръжлива, водо-, електро- и химически устойчива природа им позволява приоритетно да бъдат избирани за множество дейности. Тази гъвкавост в приложенията прави пластмасите подходящи за широк спектър от икономически дейности, от земеделие и лека промишленост, през транспорт и търговия на дребно, до сфери като здравеопазване.

В хранително-вкусовата промишленост и търговията той осигурява опаковъчни решения и контактни материали, проектирани за защита на продукта, проследимост и съответствие с европейските правила за безопасност на материалите в контакт с храни. Това прави предприятията от сектора незаменим партньор на производители, дистрибутори и търговски обекти.

В здравеопазването секторът доставя широка гама медицински изделия и първични опаковки за лекарства, от средства на труда като спринцовки, абокати, системи,

банки и др. до контейнери и средства за защита и безопасност. Изискванията към материалите и оценката на взаимодействията са регламентирани, което поставя висока технологична летва и стабилни стандарти за качество и проследимост.

В строителството и сградните системи пластмасовите продукти се използват в изолации, дограми, облицовки и интериорни елементи, където ниската топлопроводност, трайността и корозионната устойчивост намаляват експлоатационните разходи и повишават енергийната ефективност, като вече трайно са заменили изделията от по-традиционни материали като поцинковани тръби, дървена дограма и т.н.

Инфраструктурата за водоснабдяване, канализация и газ разчита на тръби и фасонни части от полимери с висока химична устойчивост и дълъг експлоатационен живот. Тези системи подпомагат надеждното подаване на комунални услуги и понижават риска от течове и корозия. Тръбните системи от полиетилен с висока якост (PE80/PE100) се използват широко за природен газ и питейна вода поради устойчивост на корозия, гъвкавост и надеждни заваръчни съединения. Секторът разчита на стандартизирани материали и верифицирани методи за проектиране и експлоатация, както и на екологични продукти за целия жизнен цикъл, което е предпоставка за планиране на активите и дългосрочна сигурност на мрежите.

Автомобилната индустрия използва пластмасови компоненти за каросериите, интериора, електрическите системи, акумулаторните и електромобилните решения. Материалите позволяват конструктивна свобода, интеграция на функции и по-ефективно производство, като същевременно подпомагат безопасността и устойчивостта на превозните средства. Допринасят и за намаляване на въглеродните емисии, чрез намаляване теглото на превозните средства и в резултат се намаляват разходите за горива.

В електротехниката и електрониката полимерите осигуряват електроизолация, механична защита и управление на пожарните свойства на корпуси, конектори и кабелни системи, в съответствие със стандартите за пожарна безопасност.

Енергийните и телекомуникационни кабелни мрежи също използват основно полимерни продукти. Изолациите и обвивките на кабелите стъпват на полимери като PVC, PE и сшит полиетилен (XLPE), избирани според своите електроизолационни свойства, устойчивост на влага, механични натоварвания и изисквания за ниска димност. Те осигуряват безопасност и дълготрайност на преносните и разпределителните мрежи и на инфраструктурата за данни.

Пластмасите играят ключова роля и в съвременното земеделие, защото притежават уникални качества, които ги правят незаменими в сектора. Земеделието използва пластмасови продукти за мулчиране, в оранжерии, напояване и опаковане след беритба, което поддържа добиви, ограничава загубите и осигурява по-добра логистика.

Полимерите са ключови за изграждане на корпуса на фотоволтаичните модули. Енкапсуланти (EVA/POE) защитават клетките, а гръбните слоеве често са на база PET. Тези слоеве определят устойчивостта срещу влага, UV и термомеханични натоварвания. Надеждността на модулите пряко зависи от стабилността на тези полимерни компоненти и тяхното остаряване в полеви условия. Лопатките и други елементи на вятърните турбини се изграждат от композити на полимерни смоли и армировки (основно стъклени влакна), което осигурява висока якост при ниско тегло и позволява по-дълги лопатки и по-голяма ефективност. Материалният избор и технологиите за слоево изграждане определят надеждността и обслужването по жизнения цикъл.

Геомембрани, геосинтетични бентонитови бариери и дренажни слоеве се използват за изолация на хвостохранилища, насипища и депа, за контрол на инфилтрацията, събирането на газове и защитата на подпочвените води в минното дело и управлението на отпадъци. Полимерните бариери са стандартен елемент в проектните решения и разрешителните режими, защото осигуряват дълготрайна хидроизолация и проследимост на експлоатацията.

Пластмасовите решения за транспортните опаковка, като каси за многократна употреба, контейнери, вложки, разделители, стреч-фолиа и ленти за стабилизиране на товари, защитават стоките по време на движение, оптимизират товаро-разтоварните операции и намаляват щетите. Решенията за повторна употреба и обратно събиране съкращават разходите по веригата и улесняват внедряването на кръгови модели.

Аерокосмическата и авиационната индустрии използват полимерни композити за основни елементи на конструкцията и вътрешното оборудване на съвременните самолети и апарати. Те позволяват олекотяване, интеграция на функции и висока устойчивост на умора и корозия, като същевременно изискват специализирани методи за контрол на качеството и поддръжка. Това превръща доставчиците на композитни детайли и смолни системи в стратегически партньори на производителите и операторите.

Примерите не са изчерпателни, като приложението на пластмасови изделия се разпростира във всички сфери на съвременната икономика. Сектор „Производство на изделия от пластмаси" е системен доставчик на жизненоважни продукти на входа на почти всички икономически дейности и по този начин поддържа устойчивото функциониране и модернизацията на останалите отрасли.

Географската концентрация на предприятията в сектора (по адресна регистрация и седалище) показва най-голям брой в области Пловдив и София-град. Близо 39% от предприятията с основен код на дейността си „Производство на пластмасови изделия" и осигуряващи поне 5 лица са регистрирани в тези две области. Тази концентрация естествено не отразява мащабите на предприятията, а единствено техния брой.

Изт. Ciela

Основните суровини в сектора са полимери на основата на нефт и природен газ. Материали като полипропилен (PP), полиетилен (LDPE/LLDPE/HDPE), поливинилхлорид (PVC), полиетилентерефталат (PET) и полистироли (PS), EPS/XPS се внасят основно от чужбина, като някои български предприятия предлагат рециклирани суровини.

„Лукойл-Нефтохим Бургас", най-големият нефтопреработвателен комплекс на Балканите, преработва около 6.5 млн. тона петрол годишно и произвежда полипропилен хомополимер , който са суровина за последваща преработка в сектора. „Оргахим Резинс" АД произвежда синтетични смоли и поливинил ацетатни дисперсии. „Каолин" АД добива калциев карбонат ($CaCO_3$, микромел), микронизиран варовик като пълнител, вкл. за полиетилен) - $CaCO_3$, талк, каолин и др. са най-използваните функционални пълнители в производството на пластмаси. PVC смола не се произвежда в страната след окончателното спиране на „Полимери". Базираната в Елин Пелин "Интегра Пластикс" ЕАД разполага със завод за механично рециклиране на отпадъци във полиолефинови рециклирани материали, подходящи за специализирани приложения, с годишен производствен капацитет от над 20 хил.

тона. „Полигруп" АД от Асеновград произвежда LDPE регранулат, произведен от предварително сортирани отпадъци. Посочените примери отново не са изчерпателни.

По данни на НСИ, през 2023 г. българската полимерна индустрия произвежда разнородни крайни продукти. Данните за продуктите, които не са конфиденциални според Закона за статистиката и естеството им позволява наблюдение, показват, че най-големи обеми в тонове се произвеждат „плочи, листа, фолио, ленти и пластини, от непорести пластмаси" и „торби и пликове от полимери н етилена". В мерна единица „брой" основно производството е на „дамаджани, бутилки, флакони и подобни изделия от пластмаса".

ОБРАЗОВАТЕЛНИ ИНСТИТУЦИИ СВЪРЗАНИ СЪС СЕКТОРА

Направлението в средното професионално образование, което включва подготовка, релевантна за производство и преработка на полимери и изделия от пластмаси, е с код 543 (0722 по ISCED-F) „Производствени технологии – дървесина, хартия, пластмаси и стъкло", съгласно Списъка на професиите и държавните образователни стандарти (СППОО) на НАПОО. В нормативните описания изрично се посочват „синтез и преработване на пластмаси" като съдържание в обхвата на направленията и програмите.

При преглед на публичните списъци за държавен план-прием в VIII клас за 2025/2026 не присъстват изрично озаглавени специалности, насочени директно към „технология на пластмасите/полимерите", а предложенията по професионалното направление са основно в профили „дървообработване" и „мебелно производство", не в пластмасови изделия. Това означава, че в текущия прием нишово насочени паралелки за пластмасопреработка практически липсват. Релевантната подготовка за предприятията в сектора се осигурява през по-широки химико-технологични специалности („Химик-технолог", „Лаборант"), специалности подготвящи кадри за машиностроене, мехатроника, електроника, автоматизация, индустриален и графичен дизайн и др., които са приложими в производството на пластмасови изделия, екструзия, формоване, поддръжка на машини, контрол на качеството и др.

„Техникумът по каучук и пластмаси" – Видин (днес Професионална гимназия "Проф. д-р Асен Златаров") прекратява приема по химически специалности в началото на 2000-те и се преориентира към други направления, силен индикатор за оттеглянето на такива паралелки.

Професионална гимназия по екология и биотехнологии "Проф. д-р Асен Златаров" (преобразувана от Професионална гимназия по химични и микробиологични технологии "Професор Пенчо Райков", която на свой ред е била Техникум по каучук и пластмаси), подготвя специалисти за специфични отрасли на химическата, фармацевтичната, парфюмерийно-козметичната и хранително-вкусовата промишленост в специалности „Технология на фармацевтични и парфюмерийно-козметични продукти„ и „Технологичен и микробиологичен контрол в химични производства"[1].

ПГХТД „Проф. д-р Асен Златаров" в Нови пазар предлага специалност „Технологичен и микробиологичен контрол в химични производства"[2].

ПГ по промишлени технологии в Силистра има прием в близка по профил и пряко приложима към контрол на суровини и материали специалност „Технологичен и микробиологичен контрол в хранително-вкусови производства" (професия „Лаборант")[3]. Същата специалност се предлага и в ПГ по хранителни технологии и техника – Пловдив[4].

[1] https://pgeb-bg.com/priem/
[2] https://pghtd-az.com/priem/
[3] https://shorturl.at/AmmN7
[4] https://www.pghtt.net/professions/

Относно дуалното обучение, съществуват практики за партньорства между професионални гимназии и индустрията, вкл. и с компании от сектора за производство на изделия от пластмаса. Например „Ате Пласт" ЕООД, водещ производител на полимерни фолиа и опаковки, и „Хамбергер България" ЕООД, българско подразделение на Hamberger Industriewerke GmbH за производство на тоалетни седалки, са партньори по проекта ДОМИНО за дуално обучение. Това е пример, че моделът може да работи, но е по-скоро точков, не системен за цялата страна. Управляващият орган на Програма „Образование" 2021-2027 насърчава дуалността и във висшето образование, което е предпоставка за по-широко разгръщане на модела.

На университетско ниво има целева и достатъчно дълбока подготовка по полимери и опаковки:

- **Химикотехнологичен и металургичен университет (ХТМУ) – София**: бакалавърска програма „Полимерно инженерство" с практическа насоченост към синтез и преработване на полимери/биополимери, дизайн на пластмасови изделия и методи за анализ и изпитване[5]. ХТМУ предлага магистърска програма „Рециклиране на полимери", единствената магистърска програма в България с акцент върху рециклирането и преработването до изделия на различните полимерни материали.[6]

- **Университет по хранителни технологии (УХТ) – Пловдив**: „Опаковане и логистика" (бакалавър) – подготовка за проектиране, производство и контрол на опаковки (вкл. полимерни), което обслужва голямата част от предприятията в пластмасовите опаковки[7].

- **Лесотехнически университет – София**: провежда обучение по „Химия на полимерните материали", като част от специалност „Технология на дървесината и мебелите".

- **Софийски университет "Св. Климент Охридски"[8]:** предлага магистърска програма „Полимери" за специалност „Химия", с фокус четири основни области на полимерната наука и практика - полимерна химия и синтез на

[5] https://shorturl.at/LJhBp
[6] https://shorturl.at/AB4ST
[7] https://uft-plovdiv.bg/bakalavri/
[8] https://shorturl.at/TBqiN

полимери, полимерна физика и теория, биополимери и полимерно материалознание. Университетът разполага с Лаборатория по Полимери[9].

- Към Българската академия на науките функционира научно звено **Институт по полимери** (ИП) [10] в направление „Нанонауки, нови материали и технологии". Освен извършването на изследвания, Институтът е акредитиран да обучава докторанти по Професионално направление: 4.2 Химически науки, докторска програма: „Полимери и полимерни материали".

Допълнително, центрове за професионално обучение предлагат квалификации по курсове като „Заваряване на пластмаси" и „Електрофузионно/термозаваряване на PE-HD тръби". Наблюдава се дефицит при публични ЦПО програми за инжекционно формоване/екструзия и дизайн на форми, те преобладават като фирмени обучения от доставчици на оборудване и софтуер.

Секторът е интензивен откъм използване на промишлено оборудване, използват се екструдери, линии за фолиа, машини за шприцоване, печат и ламиниране, периферия и автоматизирани системи за управление на технологичните процеси (АСУТП). Типичните длъжности и роли включват: оператори/настройчици на екструзия и шприцоване, технолози по преработка, инструменталчици (пресформи), мехатроници/електро-механици, специалисти по качество и лабораторен анализ, планьори/логистици в опаковки и др. На практика университетите осигуряват ядро от инженери и технолози. Липсата се концентрира на ниво средно професионално образование, където няма последователна мрежа от паралелки, насочени изрично към пластмаси и полимери. Това ограничава входа на оператори и настройчици, критични позиции за предприятията, и прехвърля тежестта върху вътрешно фирмени обучения.

Липсват държавно образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии в професионално направление 543 „Производствени технологии – дървесина, хартия, пластмаси и стъкло", за техници, оператори и технолози и работници свързани с производството на изделия от пластмаси [11] - както в Държавните образователни стандарти (ДОС) до 2025 г., така и в тези разработени по СППОО-2024 и обнародвани в ДВ през 2025 г. Сред новите ДОС има за професия „Производство на биокомпозитни материали", но обучението по нея отново е

[9] https://shorturl.at/iazdr
[10] https://www.bas.bg/?page_id=7846
[11] https://www.navet.government.bg/bg/dosdv/

фокусирано в дървообработването. От направлението няма и професии и специалности в Списъка на защитените от държавата специалности от професии[12].

Евентуално иницииране на целеви дуални паралелки, напр. „Технология на полимери и опаковки" в 3-4 професионални гимназии в индустриални зони като Стара Загора, Варна/Девня, Велико Търново, Пловдив, базирани на професионално направление 543, с програми разработени съвместно с ХТМУ и УХТ и с участие на предприятия за практика в XI-XII клас имат потенциала да покрият поне частично нуждите от кадри, като се използва наличния университетски ноу-хау и инструментариума за дуално обучение.

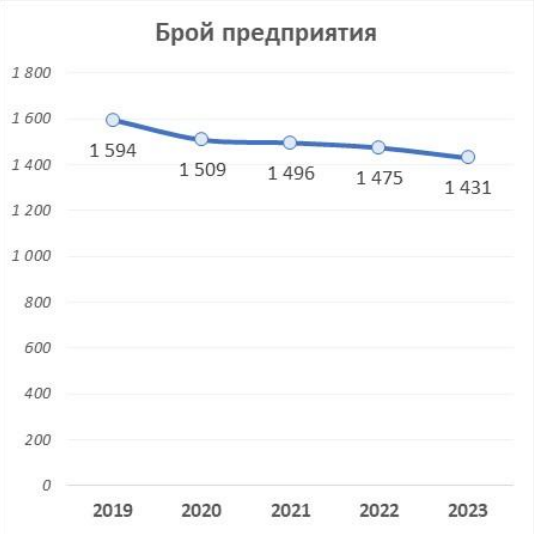
МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПРОФИЛ НА НЕФИНАНСОВИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В ОБЛАСТТА

Периодът 2019-2023 г. обхваща уникален икономически контекст на последните предпандемични години, шоковете, породени от COVID-19 и свързаните глобални нарушения на веригите на доставки, както и последствията от енергийната криза и инфлационния натиск след началото на войната в Украйна. В този петгодишен интервал секторът „Производство на изделия от пластмаси" демонстрира ясни фази на забавяне и растеж, силно корелиращи с горепосочените външни и вътрешни фактори.

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.

[12] https://tinyurl.com/2fjvtswa

Между 2019 и 2023 г. предприятията в сектор „Производство на изделия от пластмаси" намаляват със 163 бр. (или с 10.2%). Спадът е плавен, но постоянен. При преработващата промишленост темпът на намаление е по-умерен (с 4.7%), докато при всички нефинансови предприятия в страната дори има ръст (с 10.3%).



Това поставя сектора сред по-засегнатите от структурно намаление и подсказва специфични за сектора фактори, а не общосистемен проблем на икономиката.

Причините се коренят първо в повишените разходи. Шоковото поскъпване на енергоносителите през 2021-2022 г. (газ и електроенергия) сви маржовете на енергоинтензивните и средно- енергоинтензивните производства. Кризата с историческите ценови върхове през 2022 г. и последвалата частична нормализация през 2023 г. съвпадат с ускореното оттегляне на най-уязвимите микро и малки предприятия.

Вторият влияещ фактор е международната конкуренция. Браншовият обзор на PlasticsEurope[13] отчита намаляващ дял на Европа в световното производство и спад на европейското производство в абсолютни стойности – структурен сигнал за пренареждане на веригите на доставки и натиск върху малките производители. Това донякъде се дължи и на прехода от индустриални производства към сектора на услугите в България.

Освен това, след големият спад на промишленото производство в сектора, причинен от COVID-19 през 2020 г., последва възстановяване през 2021 г., но през 2022 г. и 2023 г. европейското промишлено производство се „охлади", а България е сред държавите с отчетлив спад по обем, което допълнително оказа натиск върху по-слабите предприятия[14].

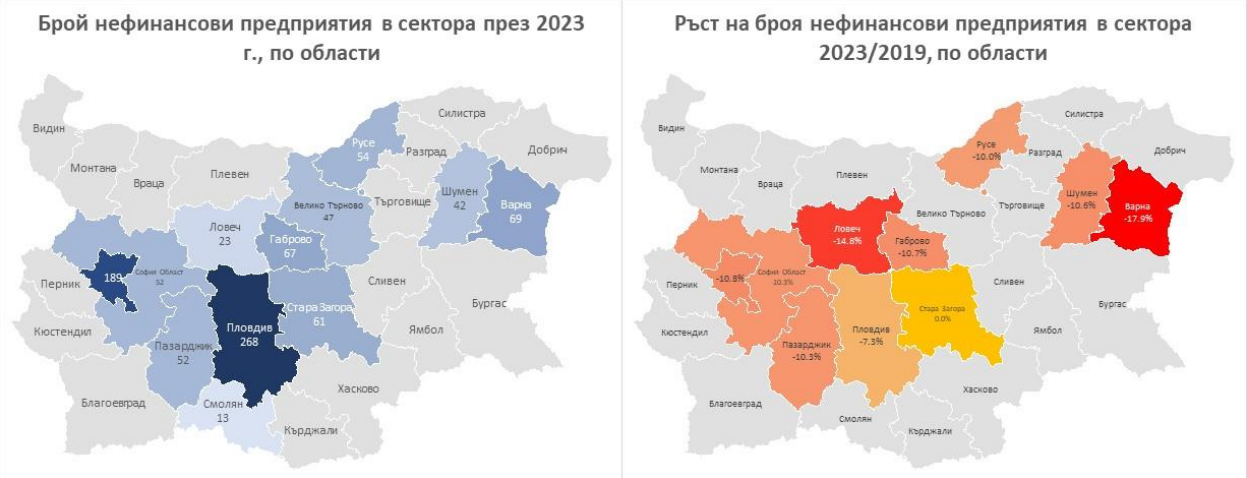
Допълнително влияние има и регулаторната несигурност по линия на опаковките и кръговата икономика. Промените, като тези за минимално рециклирано съдържание на пластмасови опаковки, пренасочват поръчките към производители, които могат по-бързо и лесно да се адаптират, докато по-дребните производители

[13] https://tinyurl.com/2s4xpjrd
[14] https://tinyurl.com/38ua4fmf

често нямат капацитет за бърза реакция (сертификация, нови материали, отговаряне на изискванията за проследимост и т.н.).

Макар ползите да са системни, преходът краткосрочно „филтрира" малките производители. Инфлационната среда и високият общ ценови натиск повиши всички входове (работна сила, логистика, услуги, суровини и материали), като допълнителен фактор върху маржовете и ликвидността на предприятията.

Динамиката в броя предприятия отразява комбинация от енергийно-ценови шок, изострена конкуренция и стандартизационни изисквания, които ускоряват консолидацията на пазара.



Според данните, предоставени от НСИ за броя на нефинансовите предприятия в сектора по области, информацията за 16 области на страната е конфиденциална през 2023 г., съгласно Закона за статистиката. Около 35% от предприятията не могат да се визуализират на карта с брой по области.

От наличната информация, най-голям дял предприятия са регистрирани в области Пловдив и София-град – около 1/3 (близо 32%) от всички предприятия в сектора.

От данните, за които може да се изчисли динамиката спрямо 2019 г., се забелязва намаление в почти всички области. Най-голямо в абсолютен брой е в София-град – с 23 предприятия или 10.8%, следвана от област Пловдив с 21 предприятия или със 7.3%. Голямо е намалението и в област Варна – с 15 предприятия или с 17.9%.

Произведената продукция в сектора през периода расте в стойност общо с 29.9% до 3.7 млрд. лв., с регистриран пик през 2022 г. и последващ спад през 2023 г. Преработващата промишленост, както и всички нефинансови предприятия, следват сходен тренд до 2022 г., но за разлика от сектора за пластмаси те продължават да растат и през 2023 г.

Оборотът на предприятията в сектора се увеличава с 31.5% до 4 млрд. лв. Той следва същите трендове като произведената продукция.

В преработващата промишленост оборотът расте през целия период (с 41.3% спрямо 2019 г.), но този на всички нефинансови предприятия също намалява през 2023 г. спрямо 2022 г.

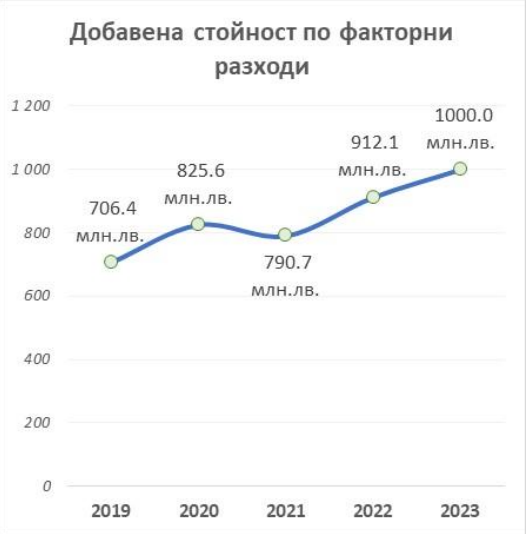
Причините за наблюдаваната динамика се препокриват с тези, които оказват влияние върху броя на предприятията. Цените на електроенергията и суровините се отразяват пряко върху крайната себестойност на произведената продукция, общият ценови натиск на инфлацията допринася допълнително за увеличената стойност, докато конкуренцията от международните пазари и регулаторните изисквания оказват ограничителен ефект върху тези показатели.

Въпреки предизвикателствата, секторът остава важна част от индустрията, генерирайки около 4.4% от обема на произведената продукция в преработващата промишленост. Перспективите пред изделията от пластмаса 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 показа устойчива възходяща динамика.

От малко над 706 млн. лв. през 2019 г., секторът бележи нараства до 1 млрд. лв. през 2023 г. (с известно забавяне през 2021 г.), което е общ ръст за периода от 41.6%.

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



В същия период добавената стойност за цялата преработваща промишленост нараства с 37%, докато ръста за всички нефинансови предприятия в страната е 42.4%. Това показва, че по този показател секторът се развива с темп, съпоставим с общия за икономиката, и малко над средния за преработващата промишленост.

В началните две години на периода динамиката на добавената стойност остава подчинена на лек ръст, наследен от предходното десетилетие на индустриално развитие, макар влиянието на COVID-19 в средата на 2020 г. и 2021 г. да допринася за частично свиване както на производството, така и на вътрешното потребление и износа на пластмасови изделия. Една от определящите причини за изменение в добавената стойност е цената на суровините за производство на пластмаси, сред които нефтопродукти, природен газ и химични прекурсори. През 2021-2022 г. се наблюдаваха рекордни скокове в цените на тези ресурси, породени от световните икономически сътресения и нарушени доставки вследствие на пандемията и началото на войната в Украйна.

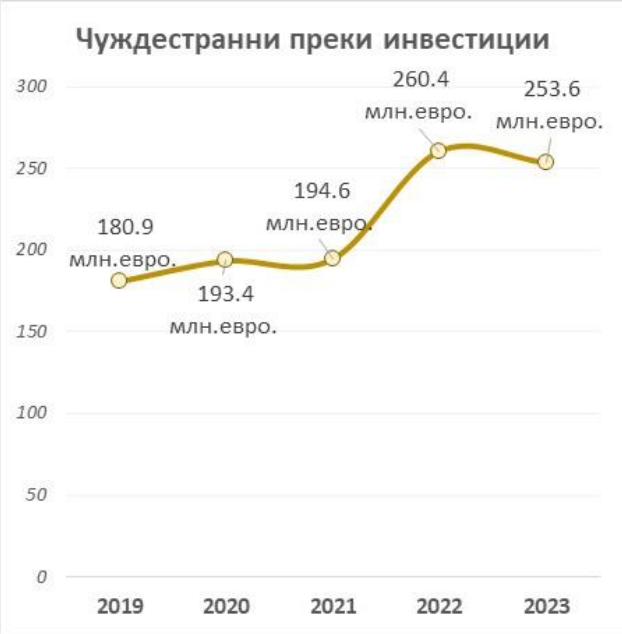
Следващите години се отличават със силно възстановяване, изразено в скок на поръчките за опаковъчни и медицински пластмаси, предизвикано от нуждите на фармацевтичната и хранителната индустрия. В резултат на това добавената стойност по факторни разходи в сектора регистрира значителен ръст.

Последните две години на разглеждания период се характеризират с още една динамична промяна. Енергийната криза и последвалият шок в цените на основните суровини водят до увеличени производствени разходи и крайна цена, което оказа известно влияние върху обемите на поръчките. По текущи данни на Световната банка, индексът на енергийните суровини през 2023 г. бележи спад с 29.9% спрямо

предходната година, но забавянето идва след две години на рекордно високи цени, което значително натовари производствените разходи в сектора на пластмасите.

Изделията от пластмаси намират широко приложение в много от икономическите сектори и според PlasticsEurope през последните години се наблюдава засилена индустриална интеграция на пластмасовите компоненти, особено в автомобилния и електротехническия сектор. Това води до стабилно търсене, което принципно подкрепя повишаване на добавената стойност в сектора, дори в години със спад на произведената продукция и оборот на предприятията.

Предприятията инвестират в автоматизация и модернизация на производствените линии, особено след 2020 г. Това води до по-висока ефективност, намаляване на разходите за труд и на свой ред повишаване на добавената стойност. Въвеждането на европейски регулации за ограничаване на пластмасовите отпадъци оказва натиск върху сектора, но също така стимулира иновации и преход към биоразградими и рециклируеми материали. Това според Европейската агенция по околна среда води до създаване на нови продукти с по-висока добавена стойност.



Разходите за придобиване на дълготрайни материални активи (РДМА) в сектора показват стабилна инвестиционна активност с умерени колебания. През 2019 г. стойността е почти 225 млн. лв., като през 2020 г. се наблюдава лек спад. След това през 2021 г. разходите се увеличават значително, а през 2022 г. и 2023 г. запазват възходящия си тренд умерено. Това представлява ръст от 30% за целия период.

Съфинансирано от Европейския съюз
БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ЗАЕДНО за устойчива заетост
Проект „Заедно за устойчива заетост", ДБФ №BG05SFPR002-1.005-0002-C01 е финансиран от Програма „Развитие на човешките ресурси" 2021-2027, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейски социален фонд плюс

Чуждестранните преки инвестиции (ЧПИ) за нефинансови предприятия в сектора, изследвани по методологията на НСИ към 31 декември, също бележат положителна динамика. През 2019 г. стойността е 181 млн. евро, като през 2020 г. и 2021 г. се увеличава леко. През 2022 г. се наблюдава значителен ръст до 260.4 млн. евро, а през 2023 г. леко намаление до 253.6 млн. евро. Общият ръст за периода е 40.2%.

Това се обуславя от няколко съществени фактора като ускорено обновяване на производствените мощности, инвестиции в зелени и енергоефективни технологии, както и реакция към засилените изисквания на пазара към качеството и рециклируемост на пластмасовите изделия.

За сравнение, РДМА на всички нефинансови предприятия в страната нарастват с 53.2%, което говори, че секторът нараства с по-бавен темп, но запазва стабилна инвестиционна активност. ЧПИ за всички нефинансови предприятия се увеличава с 29.1% за периода. В този контекст секторът „Производство на изделия от пластмаси" отчита по-висок темп на растеж, макар и стъпвайки на по-ниска база.

Според PlasticsEurope и Industry Europe, търсенето на пластмасови изделия в Европа остава стабилно, което създава предпоставки за дългосрочни инвестиции в производствени мощности.

Спадът в разходите за ДМА през 2020 г. е пряко свързан с несигурността, породена от пандемията COVID-19. В този период на несигурност и форс мажорни обстоятелства, редица предприятия временно отложиха капиталовите си инвестиции. Възстановяването през 2021-2023 г. е резултат от наваксване на отложени проекти и стремеж към автоматизация и енергийна ефективност.

Ръстът на ЧПИ в сектора надвишава средния за всички нефинансови предприятия, което може да се обясни с няколко фактора. Силният интерес и широка приложимост на пластмасовите изделия, в комбинация с географската позиция на България в близост до основни европейски пазари и ниски логистични разходи засилва интереса към чуждестранни капиталовложения в производствени мощности в сектора. Цена на труда сравнена с други държави в ЕС и най-ниските корпоративна и ефективна данъчна ставки допълнително допринасят за конкурентните предимства на страната. Сектор „Производство на изделия от пластмаси" е сред приоритетните за привличане на инвестиции, особено в контекста на преход към кръгова икономика.

Въвеждането на европейски регулации за ограничаване на пластмасовите отпадъци (напр. Директива 2019/904/ЕС) стимулира инвестициите в нови

технологии и материали. Това води до повишени капиталови разходи, но също така прави сектора по-привлекателен за устойчиви инвестиции.

Водещи фирми в сектора осъществяват инвестиционни проекти в автоматизация, дигитализация и зелени технологии, изграждат се нови фабрики за рециклиране и усъвършенстване на пластмасови отпадъци, които позволяват по-бърза адаптация към новите екологични изисквания и пазарни тенденции. [15] Иновациите, подкрепени от национални и европейски фондове, превръщат някои предприятия в регионални лидери по въведени „зелени" производствени практики. Сред новите проекти се открояват инвестиции в иновативни производствени линии, внедряване на дигитални двойници, системи за оптимизация на процесите, софтуер за управление на вериги за доставки и автоматизирано сортиране на отпадъци и т.н.

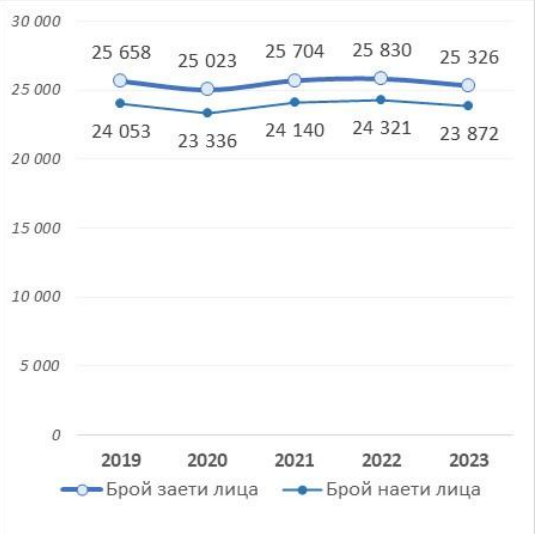
МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПРОФИЛ НА РАБОТНАТА СИЛА В ОБЛАСТТА

Данните за броя на заетите и наетите лица в сектор „Производство на изделия от пластмаса" за периода 2019-2023 г. показват сравнително стабилен тренд, с тенденция към незначително намаление в броя на работната ръка в края на периода, което съответства на общите тенденции в преработващата промишленост и националната икономика, естествено с някои специфики.

Водещите тенденции са резултат от комплексно взаимодействие между нормативни промени (европейска директива, национално законодателство), структурни програми за финансова подкрепа и иновации, ценови шокове при суровини и енергия, ускорен технологичен преход, демографски и миграционни процеси, въздействия на макроикономически кризи и пандемията COVID-19, както и от специфични особености на местния и международния пазар на пластмасови изделия.

[15] https://www.bia-bg.com/project/view/new/30009/

През наблюдавания период общият брой на заетите лица в сектора намалява съвсем незначително с 332 лица или 1.3%. Абсолютно аналогична е и динамиката при наетите по трудово правоотношение сред тях – спад със 181 лица или с 0.8%.



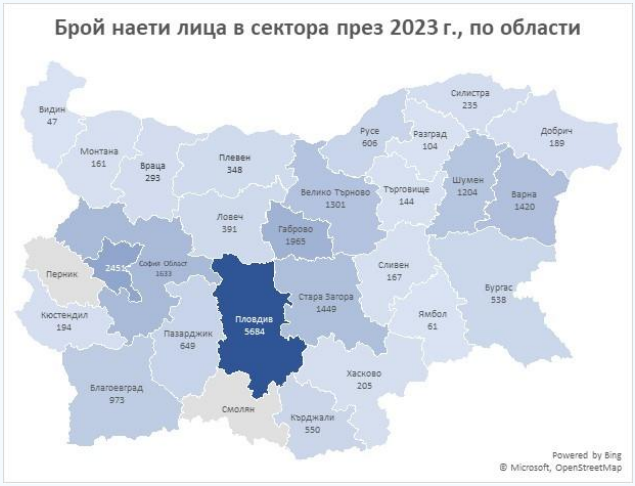
Секторът се характеризира с висок дял на наетите от всички заети, което показва, че съвсем ограничен брой лица работят като съдружници, семейни помощници или самонаети лица (едва около 5.7% са извън категорията наети през периода).

В периода 2019-2023 г. броят на заетите лица в сектора в България следва умерени флуктуации, повлияни от комбинация от външни кризи, структурни промени и трансформиращи се регулаторни и пазарни условия. Незначителният спад на заетите лица на фона на спад с 46.4 хил. лица или 8.8% в цялата преработваща промишленост говори за сравнителна стабилност на заетостта в сектора, дори в турбулентните години на кризи. С настъпването на пандемията COVID-19 през 2020 г. секторът изпитва известно намаление, като най-силно засегнати са предприятията с по-ниска степен на автоматизация и по-ограничена диверсификация на продукцията или пазарите си. Впоследствие, през 2021-2023 г. секторът възстановява и дори увеличава броя на заетите, но темпът на наемане остава по-слаб в сравнение с предпандемичните години, поради редица системни предизвикателства, включително повишени разходи за суровини и енергия, ограничен експертен потенциал на пазар на труда и ускорена необходимост от въвеждане на цифрови и автоматизирани технологии. Аналогични тенденции се наблюдават и при наетите лица по трудово правоотношение.

Разбивката по области показва, че най-голям брой заети лица е концентриран в области Пловдив (23.5%), София-град (10.4%) и Габрово (8%). Динамиката спрямо началото на разглеждания период показва много различна картина по области. Наблюдават се значителни ръстове на заетостта като този в обл. Шумен (с 354 души или с 39.8%) и обл. Кърджали (с 212 души или с 58.6%), както и спадове в София-град (с 391 души или с 12.9%) и обл. Габрово (със 183 души или с 8.3%).

Сходно е разположението по области и само на наетите лица по трудово правоотношение в нефинансовите предприятия. Около 23.8% от тях са в област Пловдив, 10.3% в София-град и 8.2% в област Габрово.

Най-силно нарастват в област Шумен (с 363 души или с 43.2%), докато спадът е най-голям в София-град (с 372 души или с 13.2%).

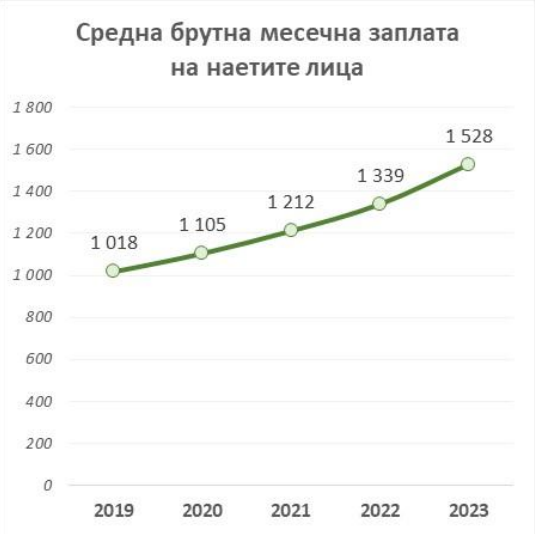


Проект „Заедно за устойчива заетост", ДБФ №BG05SFPR002-1.005-0002-C01 е финансиран от Програма „Развитие на човешките ресурси" 2021-2027, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейски социален фонд плюс

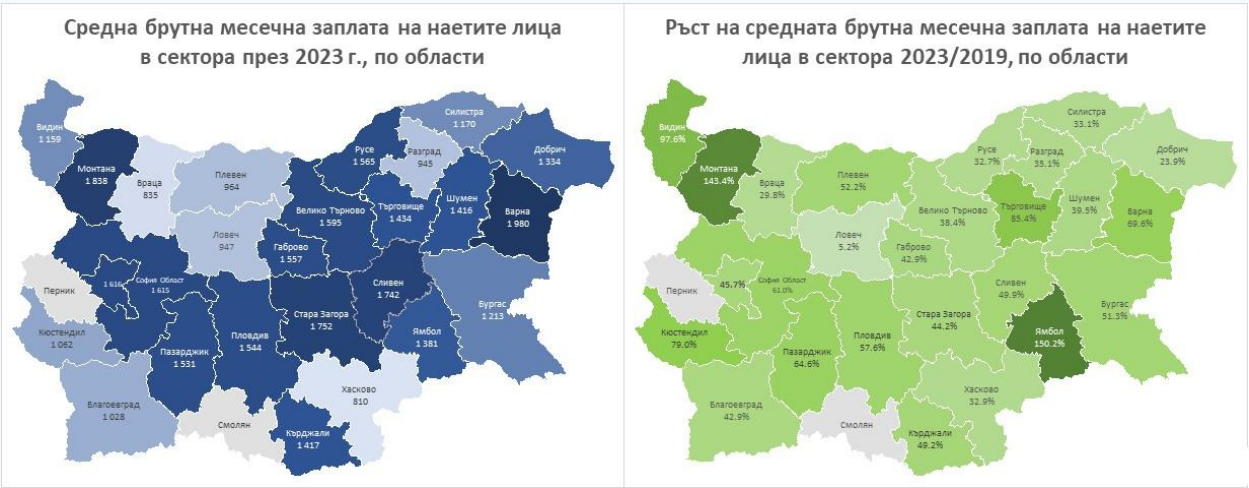
Средната брутна месечна работна заплата на наетите по трудово правоотношение в сектора лица отбелязва траен темп на нарастване със средно около 11% на година през периода.

Увеличението на годишна база е най-динамично през последната разглеждана 2023 г. – с 14.1%.

За целия период 2019-2023 г. месечното възнаграждение е нараснало с 510 лв. или с 50%, при инфлация от 32% за същия период (декември'23 към декември'19).



Средната месечна работна заплата на всички наети лица в сектора е средно около 78% от тази на всички наети по трудово правоотношение лица в реалния сектор на икономиката, а тенденциите показват ясно подобряване на доходите в икономическата дейност. Естествено, с различна динамика в различните региони.



Най-висока е средната месечна работна заплата на наетите лица в предприятия от сектора в област Варна (със 29.6% по-висока от средната за целия сектор, и с едва 2.9% по-ниска от средната месечна заплата в страната). Следват област Монтана (с 20.3% по-висока от средната за целия сектор, и с 9.9% по-ниска от средното за страната) и област Стара Загора (с 14.7% по-висока от средната за целия сектор, и 14.1% по-ниска от средното за страната).

В другия край се намира област Хасково със средна работна заплата от 810 лв., което представлява 53% от средното за сектора и едва 39.7% от средното за целия реален сектор на икономиката в България.

Съфинансирано от Европейския съюз
БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ЗАЕДНО за устойчива заетост
Проект „Заедно за устойчива заетост", ДБФ №BG05SFPR002-1.005-0002-C01 е финансиран от Програма „Развитие на човешките ресурси" 2021-2027, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейски социален фонд плюс

Най-голям е прирастът в абсолютна стойност за петгодишния наблюдаван период в област Монтана, увеличение с 1083 лв. или 2.4 пъти, следвана от област Ямбол с 829 лв. или 2.5 пъти и област Варна с 813 лв. или с 69.6%. Трябва да се отбележи, че темпът на нарастване на средното месечно възнаграждение е силно повлияно от базата за сравнение в началото на периода.

Общият прираст на заплатите 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.

Периодът 2021-2023 се наблюдава рязко ускоряване на инфлацията, особено през 2022 г., когато средногодишната инфлация достига около 15-16%. След 2019 г. бизнесът в България изпитва все по-остър глад за кадри, като той е особено отчетлив в индустрията[16]. Много квалифицирани работници мигрират или са в хроничен недостиг, което принуждава работодателите да предлагат по-високи заплати, за да привлекат и задържат персонал.

Допълнително, минималната работна заплата (МРЗ) редовно се увеличава през разглеждания период. МРЗ се покачва от 560 лв. през 2019 г. до 780 лв. през 2023 г. чрез няколко стъпки. Това 39%-но нарастване на законоустановения минимум повишава базата на заплащане в по-нископлатените отрасли като производството.

Редица позиции в сектора за производство на пластмасови изделия са относително нискоквалифицирани и близки до нивото на МРЗ, което означава, че всяко увеличение на минималната заплата води до директно повишение и на средната заплата в сектора и повишаване на общите разходи за труд.

Прирастът на възнагражденията, разбира се, е пряко свързан и с ръст на производителността на служителите.

[16] https://www.bia-bg.com/news/view/31375/

Производителността на труда, измерена чрез брутната добавена стойност по факторни разходи в сектора на едно заето лице, се влияе много отчетливо от динамиката на добавената стойност в сектора, като следва сходна траектория на фона на сравнително постоянната заетост.

Общо за периода тя нараства с около 12 хил. лв. на зает или с 43.4% (при ръст на добавената стойност от 41.6% и лек спад на броя заети с 1.3%).

Динамиката на производителността на труда в производството на пластмасови изделия също се обуславя от комбинация вътрешни и външни фактори. Един от основните двигатели на растежа на производителността е модернизацията на производствената база (инвестиции в нови машини, оборудване и технологии). В сектора на пластмасовите изделия редица предприятия внедряват автоматизирани линии, роботизирани решения и съвременни производствени процеси, които позволяват на всеки работник да произвежда повече продукция за същото време. Данните потвърждават, че автоматизацията и технологиите постепенно заместват ръчния труд и повишават ефективността. Новите мощности и инсталации, въведени в експлоатация през последните години, помагат на предприятията да преодоляват затруднения (като прекъсвания или високи разходи) и да поддържат нивата си на продукция.

Това обаче изостря ефекта на следващия фактор. Квалификацията на работната сила, мотивацията и доброто управление също са определящи за повишаване на продуктивността. Предприятията, които инвестират в обучение и привличат квалифицирани кадри, постигат по-висока ефективност и по-лесно преодоляват кризисни периоди. Ефективното управление на ресурсите и процесите (като минимизиране на брака, оптимизиране на производствените системи и потоци и т.н.) спомагат за постигане на повече продукция с наличния персонал. Външните пазарни условия през разглеждания период също оказват съществено влияние. Търсенето на пластмасови изделия нарасна в определени сегменти. COVID-19 пандемията предизвика скок в потребността от пластмасови опаковки и лични предпазни средства, тъй като онлайн търговията и нуждата от санитарни материали рязко се увеличиха. Това временно засилено търсене доведе до по-високо

производство (особено на опаковки, контейнери, санитарни пластмасови изделия), което повиши добавената стойност на зает.

Макроикономическите показатели на пазара на труда в сектора рисуват картина на устойчива заетост, съпроводено с бърз ръст на доходите и повишаване на продуктивността. Взаимодействието между заетост, заплати и производителност очертава тенденция на наваксване на жизнения стандарт, но поставя акцент върху необходимостта от повишаване на ефективността.

Като цяло, заетостта в сектора „Производство на изделия от пластмаси" остава относително стабилна през периода 2019-2023 г. На фона на тенденцията, структурата на заетостта по сектори да се изменя като делът на заетите в индустриалния сектор намалява за сметка на растящ дял в сектора на услугите, това показва устойчивост на сектора да запазва служителите си. Значителен ефект за това има значителното повишаването на средната работна заплата през последните години, както в сектора на пластмасовите изделия, така и в икономиката като цяло. Заплатите в производството на пластмаси традиционно изостават от средните за страната, но въпреки това бележат устойчив ръст. Исторически в България заплатите изпреварват растежа на производителността, като производството на пластмасови изделия не прави изключение, тенденция, обусловена от недостига на работна сила и процеса на догонване на доходите спрямо по-развитите икономики.

Продължително изпреварване на заплатите над производителността, естествено, поражда риск за конкурентоспособността на предприятията. Ако разходите за труд растат по-бързо от създаваната добавена стойност, бизнесът може да изпитва натиск върху печалбите и да губи ценови предимства на външни пазари. Намаляващият брой заети в промишлеността и цялостният недостиг на кадри в някои региони и сектори създават опасност от забавяне на индустриалния растеж. Преработващата промишленост вече отчита спад на наетите, признак за структурни проблеми като недостиг на квалифицирани кадри, емиграция на работна сила и демографски натиск. Това допринася за ускорения ръст на заплатите, но може да ограничи потенциала за разширяване на производството. Бързото нарастване на трудовите възнаграждения увеличава разполагаемите доходи на населението, но носи риск от проинфлационен натиск в икономиката. За предприятията, вкл. в сектора, това означава по-високи разходи, които ще се прехвърлят към крайните цени на продуктите. Ако продуктивността на труда не се увеличава пропорционално, има опасност трудът в България да поскъпва без съответен ръст на ефективността, което в дългосрочен план може да отблъсне инвеститори.

От друга страна, увеличаващите се заплати приближават жизнения стандарт към този в ЕС, но доходите остават най-ниски в съюза, което означава, че има пространство за по-нататъшно свиване на тези разлики без България да загуби съществено ценовите си предимства на произвежданите продукти спрямо външните играчи, с които и в момента се конкурира. Освен това, повишените доходи стимулират вътрешното потребление, основен двигател на икономическия растеж в последните години.

Бавният, но устойчив ръст на производителността показва потенциал за ускоряване при подходящи инвестиции. Навлизането на нови технологии, автоматизация и обучението на кадри могат да повишат производителността на труда, което би позволило дългосрочно нарастване на заплатите без загуба на конкурентоспособност.

Предизвикателствата пред пазара на труда, като недостигът на работна сила и изпреварващите разходи за труд, могат да бъдат преодолени чрез политики и инвестиции, които стимулират технологичния прогрес и развиват човешкия капитал, така че ръстът на заплатите да върви ръка за ръка с ръста на производителността.

БРАНШОВА АСОЦИАЦИЯ ПОЛИМЕРИ

ПРАВНА ФОРМА, СЪЗДАВАНЕ И ОБХВАТ НА ДЕЙНОСТ

Браншова асоциация Полимери[17] е сдружение с нестопанска цел на фирми, преработващи и търгуващи с полимери. Основана е през 1999 г. и обединява български юридически и физически лица, работещи в областта на производството, преработката, търговията, изследователската и други дейности, свързани с полимерите.

Членството в асоциацията е пълноправно или асоциирано. Пълноправните членове участват с право на глас в Общото събрание, а асоциираните – без право на глас, с ограничен достъп до част от информацията и срещу заплащане за предоставяните услуги[18].

В обхвата на дейността си БАП представлява интересите на полимерната индустрия в страната, като следи промените в българското и европейското законодателство,

[17] https://bap.bg/
[18] Устав на БАП

изготвя позиции и работи в сътрудничество с компетентните институции при оформянето на нормативната уредба, засягаща сектора. Целта е да се осигури предвидима регулаторна среда и да се защити конкурентоспособността на предприятията.

Мисията на асоциацията е да бъде гласът на полимерната индустрия пред медиите, институциите и обществото, като информира и ангажира гражданите с теми за опазването на околната среда, рационалното използване на енергийните ресурси и действия за ограничаване на климатичните промени. Визията ѝ е насочена към изграждане на положителен имидж на индустрията пред потребителите и институциите чрез прилагане на принципите на кръговата икономика, устойчивото развитие, опазването на околната среда и гарантирането на здравето и сигурността на потребителите.

ЦЕЛИ И ОСНОВНИ ДЕЙНОСТИ

Браншовата асоциация Полимери има за цел да представлява и защитава интересите на предприятията и специалистите в областта на производството, преработката и търговията с полимери. Асоциацията работи за утвърждаване на коректни, прозрачни и равнопоставени взаимоотношения в бранша, насърчаване на свободната и лоялна конкуренция и изграждане на условия за дългосрочен растеж и обществено признание на сектора.

Членството на БАП в **Българската стопанска камара** разширява нейните възможности за влияние върху икономическата политика и законодателната рамка, като ѝ осигурява допълнителна платформа за защита на интересите на полимерната индустрия в национален и международен контекст.

Ключови приоритети за БАП са активното представителство пред държавните институции и международните организации. Организацията работи за гарантиране на справедливи условия за всички участници, изградени на принципа на свободната конкуренция. Тя насърчава растежа, просперитета и общественото признание на производителите в сектора, като подкрепя развитието на пазарната икономика и интегрирането на българската полимерна индустрия в световния пазар. Съществен акцент е подкрепата за иновации, внедряване на устойчиви производствени практики и повишаване на екологичната отговорност на предприятията.

За постигане на тези цели асоциацията изгражда и поддържа добра комуникация с държавни и неправителствени институции. Организира регулярни срещи и форуми за обмен на информация и обсъждане на актуални въпроси. Подпомага навлизането на българските предприятия на международни пазари и развива научно, техническо

и търговско сътрудничество с партньори от страната и чужбина. Поддържа активни връзки със сродни организации в други държави. БАП инициира и участва в бизнес-събития, изложения и конференции, които популяризират българските производители и представят нови продукти.

Асоциацията поддържа на своя сайт каталог на фирмите в бранша, а до 2019 г. издава и информационен бюлетин за постиженията и добрите практики в сектора.

В своята дейност БАП се ръководи от принципите на кръговата икономика и устойчивото развитие. Организацията насърчава ефективното използване на ресурсите, внедряването на технологии за намаляване на отпадъците и опазването на околната среда, като подпомага своите членове да отговорят на съвременните екологични изисквания и да развиват конкурентоспособен, отговорен и иновативен бизнес.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ И ПРЕДЛАГАНИ УСЛУГИ

В подкрепа на своите членове БАП развива широк спектър от дейности, насочени към повишаване на тяхната конкурентоспособност и публично присъствие. Организацията осъществява комплекс от комуникационни инициативи, които подпомагат утвърждаването на имиджа на фирмите и техните продукти, както и представянето на нови изделия на пазара.

БАП поддържа и постоянно обновява своята база данни, а чрез партньорствата си с PlasticsEurope и EuPC[19] поддържа връзка с други национално представени асоциации в сектора. Членовете получават текуща информация за ключови събития, проведени срещи и постигнати резултати, както и за възможности за участие в инициативи и проекти.

Организацията подпомага участието на своите членове в международни изложения, като съдейства за осигуряване на преференциални условия за изложители и организира групови посещения на специализирани събития. БАП активно търси възможности за финансиране на проекти в полза на своите членове. Подкрепя повишаването на квалификацията чрез обучения, включително в партньорски професионални училища в чужбина.

Услугите и инициативите на асоциацията са съобразени с нуждите на членовете, като целта е да се осигури максимална полза и ефективна подкрепа за всички, ангажирани с развитието на полимерната индустрия.

[19] European Plastics Converters / Европейска асоциация на преработвателите на пластмаси

СТРУКТУРА, УПРАВЛЕНИЕ И ПРЕДСТАВИТЕЛНОСТ

БАП има ясно изградена управленска структура, която осигурява прозрачност и ефективност в дейността ѝ. Висш орган на управление е Общото събрание, в което участват всички пълноправни членове на асоциацията. Оперативното ръководство се осъществява от Управителен съвет, съставен от минимум трима и максимум единадесет членове, избирани за срок от пет години.

Управителният съвет избира от своя състав председател, който представлява асоциацията, заместник-председател и оперативно бюро, отговарящо за изпълнението на текущите задачи. Тази структура позволява вземането на колективни решения, съобразени с интересите на различните групи членове, и гарантира устойчивост и последователност в управлението.

Благодарение на тази организация БАП поддържа активна позиция и успешно представлява своите членове в национални и международни форуми, работни групи и консултативни органи.

ЧЛЕНОВЕ И ОБХВАТ НА ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

На национално ниво БАП е единствената браншова организация, представляваща преработвателите на пластмаси, производителите на полимерни изделия, търговците на полимерни суровини и рециклаторите.

Към момента в БАП членуват около 40 организации, сред които водещи предприятия от сектор „Производство на изделия от пластмаси" (код по КИД-2008 22.2), както и научни и образователни институции, като Институтът по полимери при БАН и катедра „Полимерно инженерство" на Химико-технологичния и металургичен университет в София.

Членовете на БАП обединяват широк спектър от дейности – от производството на суровини и изделия до тяхната преработка и рециклиране. Сред членовете на браншовата организация са „Готмар" ЕООД - Съединение[20], „Теда Пак" ЕАД - Ботевград[21], „Трейс Ипома" АД - София[22], „Пластхим-Т" АД - Тервел[23], „Ате Пласт"

[20] https://www.gotmar.com/
[21] https://teda-mm.com/
[22] https://www.thracegroup.com/bg/bg/companies/thrace-ipoma/
[23] https://plastchim-t.com/

ООД - Стара Загора[24], „Полигруп" ООД - Асеновград[25], „ХИК-91 – Пацев С-ИЕ" СД - Садово[26], и др.

Разнообразният профил на фирмите-членове отразява широкия обхват на полимерната индустрия в България и подчертава значението на Българската асоциация Полимери като обединител на интересите на бранша и двигател за развитие в дух на устойчивост и иновации. Това утвърждава асоциацията като авторитетен и признат представител на сектора както на национално, така и на международно ниво.

УЧАСТИЕ В ИНИЦИАТИВИ И КОНСУЛТАТИВНИ СТРУКТУРИ

БАП активно участва в национални консултативни органи и работни групи, свързани с развитието на полимерната индустрия, управлението на отпадъците, насърчаването на кръговата икономика и устойчивото производство. Представители на асоциацията работят в тясно сътрудничество с ресорните министерства и държавни институции, като внасят експертни становища и предложения за усъвършенстване на законодателната и нормативната рамка в сектора.

На европейско ниво БАП е активен член на EuPC – Европейската асоциация на преработвателите на пластмаси, която обединява национални и секторни организации от цяла Европа. Чрез участието си в EuPC, асоциацията допринася за формирането на политики и инициативи, насочени към развитието на преработвателната индустрия, иновации и устойчивост не само в България, но и на европейско ниво.

БАП е и част от Средиземноморския консултативен борд на PlasticsEurope – Европейската асоциация на производителите на полимери. В рамките на това партньорство асоциацията работи със сродни организации от европейски и средиземноморски държави, обменя информация за състоянието на бранша, обсъжда приоритети за лобиране на европейско ниво и следи политиките за управление на отпадъците и целите за нулев отпадък. Тази позиция носи престиж, но и отговорност да представлява българската полимерна индустрия и да защитава интересите на различните секторни групи.

Освен активната си роля в международни организации, БАП поддържа партньорства с университети и научни институти в България чрез меморандуми за

[24] https://ateplast.eu/
[25] https://poligroup.eu/
[26] https://hik91.bg/

сътрудничество. Съдейства и за подготовката на висококвалифицирани кадри, включително чрез обучение на специалисти по длъжността „технолог-инженер" в професионални училища в Турция и Италия.

В контекста на кръговата икономика и устойчивостта, Българската асоциация Полимери е инициатор и партньор по проекти за подобряване на управлението на ресурсите, повишаване на ефективността на производствените процеси и насърчаване на повторната употреба и рециклирането на пластмаси. Чрез тази дейност асоциацията утвърждава ролята си като ключов посредник между бизнеса, институциите и обществото, обединявайки усилията за по-устойчива и иновативна индустрия.

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

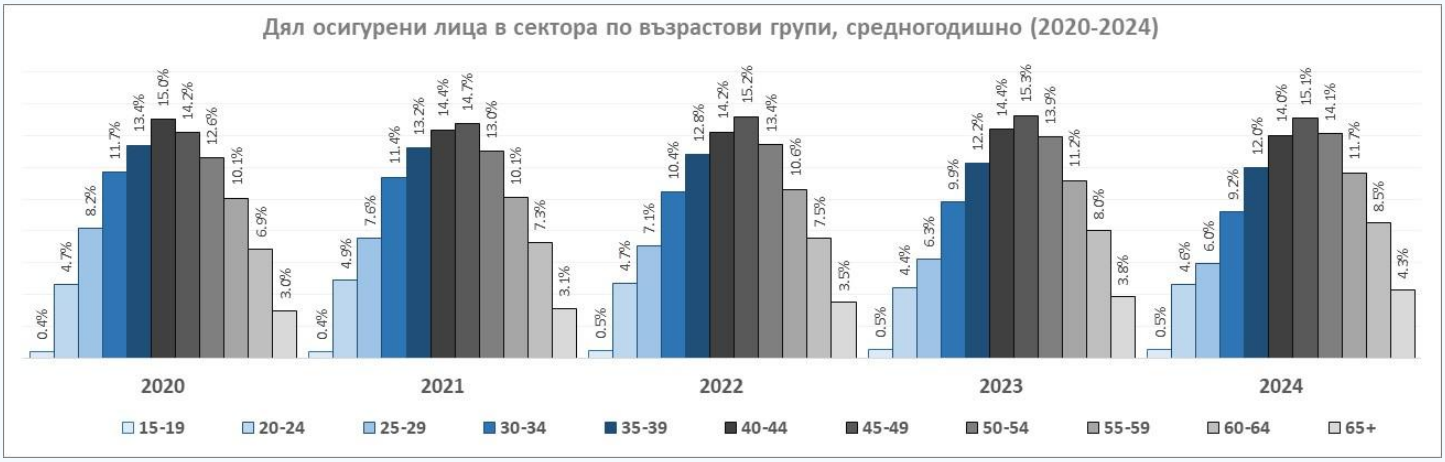
Раздел I	*Въведение*
Раздел II	*Описание на икономическата дейност и браншовата организация*
Раздел III	*Анализ на възрастова структура на осигурените лица в икономическата дейност*
Раздел IV	*Оценка на пазара на труда в сектор Полимери през погледа на работодателите*
Раздел V	*Фокусиран анализ на дефинираните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

НАЦИОНАЛНО НИВО

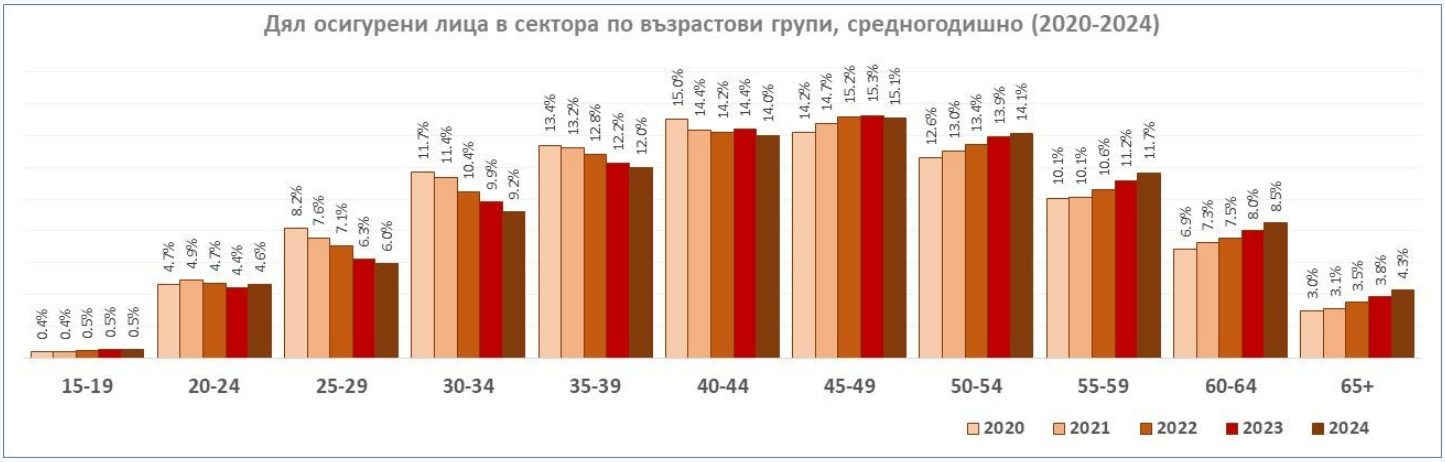
Настоящият раздел разглежда възрастовата структура на осигурените лица в сектора за периода 2020-2024 г. Данните показват разпределението на заетите по възрастови кохорти и по окрупнени групи – от младежи (15-29 години) през основните трудоспособни възрасти (30-54 години) до по-възрастните работници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

Предоставените данни за периода 2020-2024 г. показват, че основната част от осигурените лица в икономическа група 22.2 по КИД-2008, „Производство на изделия от пластмаси" е съсредоточена във възрастовия диапазон 30-54 години – т.нар. „ядро на заетостта". В същото време младите работници (15-29 г.) заемат значително по-малък дял, а по-възрастните (55+ г.) постепенно увеличават дела си.

Съфинансирано от Европейския съюз
БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ЗАЕДНО за устойчива заетост
Проект „Заедно за устойчива заетост", ДБФ №BG05SFPR002-1.005-0002-C01 е финансиран от Програма „Развитие на човешките ресурси" 2021-2027, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейски социален фонд плюс



Първата разглеждана година е частично повлияни от световната пандемия и следва да се разглежда със забележки, но през целия период 2020-2024 се забелязват равномерни тенденции без значителни сътресения в структурата.



Наблюдаваната динамика на възрастовата структура отразява общите демографски особености на страната за видимо застаряващи население и работната сила. Кохортите до 44 г. видимо намаляват своя дял, докато тези на 45 и повече години нарастват.

МЛАДЕЖКИ ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ (15-29 ГОДИНИ)

Заетостта сред младите кохорти (15-29 г.) е сравнително ниска като дял и дори леко намалява през последните години. Това означава, че в сектора участват ограничен брой млади хора, което се обяснява с няколко взаимосвързани причини. На първо място, демографският дефицит на младежи. В следствие на ниската раждаемост през последните десетилетия и продължаващата емиграция, броят на младите хора в страната постоянно намалява. Много млади българи напускат по-малките населени места или дори страната, за да учат и работят в големите градове или

Проект „Заедно за устойчива заетост", ДБФ №BG05SFPR002-1.005-0002-C01 е финансиран от Програма „Развитие на човешките ресурси" 2021-2027, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейски социален фонд плюс

чужбина, което води до „изтичане" на млада работна сила от някои производствени центрове.

Освен това значителна част от хората на възраст 15-24 години все още се занимават с образование и не участват на пазара на труда. По последни данни на Евростат към края на 2025 г. безработицата при лицата под 25 г. е около 13-14% в България.

В допълнение може да се спомене все по-ниската мотивация на по-младите и неопитни лица, тепърва навлизащи на пазара на труда, да се ориентират към производствените сектори на икономиката. Приоритет при избора им на кариера са условията на труд и размера на възнаграждение, които са по-конкуренти в някои сектори в сферата на услугите.

Комбинацията от продължително образование, частично ограничени възможности за начинаещи на пазара на труда, ниска мотивация и демографските процеси допринасят за слабото присъствие на младите хора под 30 г. и в сектора, както и за тенденцията на лек спад в техния дял. През 2020 г. те са 13.2% от всички осигурени лица в сектор „Производство на изделия от пластмаси" в България, а в края на наблюдавания период те спадат до 11.1%.

ЯДРО НА ЗАЕТОСТТА (30-54 ГОДИНИ)

Хората на възраст 30-54 години представляват гръбнака на заетостта. Данните показват, че около две трети от работещите принадлежи именно към тази възрастова група. Този контингент осигурява основната производителност и опит в сектора. Въпреки числеността си превъзходство, делът на групата 30-54 г. постепенно бележи спад от 66.9% през 2020 г. до 64.5% през 2024 г. Причината не е, че хората масово напускат пазара на труда в тази възраст, а по-скоро относителното намаляване на тази група като дял спрямо работната сила преминаваща в по-горни кохорти. С течение на годините част от работниците на 50 и повече години преминават в по-високата категория (55+), а млади поколения заемащи техните места от по-младата група са по-малобройни. Допълнително влияние оказва трудовата и дори чисто механична миграция. Хората в тази активната възраст са най-склонни да търсят алтернативи на своята заетост. Според докладите на ОИСР, основната част от напускащите страната са именно в работоспособна възраст (25-54 г.)[27] , което „изтънява" редиците на работна сила в сектора и страната.

[27] https://tinyurl.com/4w5zrw79

В рамките на тази основна работна група се наблюдават следните тенденции:

- 30-34 години: относителният дял варира между 11.7% в началото на периода и постепенно намаление до 9.2% в края на периода.
- 35-39 години: постепенно намаление от 13.4% до 12% през наблюдавания период.
- 40-44 години: намаление от 15% до 14% през периода.
- 45-49 години: тук започва обратната тенденция – има увеличение от 14.2% през 2020 г. до 15.1% през 2024 г. (пик от 15.3% през 2023 г.).
- 50-54 години: още по-голям ръст - от 12.6% през 2020 г. до 14.1% през 2024 г., когато достига най-високата стойност за периода.

Дори в рамките на само тази най-активна група се забелязват тенденциите на застаряване. Като се добави фактът, че тази група намалява в абсолютна стойност през периода, това предизвиква повод за притеснения в средно- и дългосрочен план. 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 предпенсионна и пенсионна възраст.

ПО-ВЪЗРАСТНИ ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ (55+ ГОДИНИ)

Делът на заетите на 55 и повече години нараства през разглеждания период. Макар хората в предпенсионна и пенсионна възраст традиционно да са по-малко активни, в България се забелязва тенденция към увеличено участие на възрастните на пазара на труда. Налице са няколко основни причини. Първо, както вече отбелязахме, населението и съответно работната сила в страната, застаряват. Второ, през последните години в страната се предприемат политики за удължаване на трудовия живот, които постепенното повишават трудовия живот. В резултат много повече хора на 60-64 години остават на работа. Над 60% от българите в тази възрастова група са били заети през 2023 г., което поставя България на 11-о място в ЕС по трудова активност на възрастните[28]

Друг фактор, който влияе, е недостигът на по-млади кадри и високото търсене на работници, което кара работодателите все по-често да разчитат на по-възрастни служители. Много предприятия ценят опита и уменията на по-възрастните

[28] https://tinyurl.com/5ehbkshp

служители и са склонни да ги задържат на работа. В същото време ниските нива на пенсиите в България също стимулират част от по-възрастните хора да продължат да работят след навършване на пенсионна възраст, за да допълнят доходите си.

Всички тези фактори водят до това, че делът на групата на 55 и повече години се увеличава и ролята на по-възрастните работници в сектора става все по-значима. В сектора делът на осигурените лица, които извършват работа след 55 годишна-възраст нараства от 19.9% през 2020 г. до 24.4% през 2024 г. **Това означава, че всеки четвърти служител в сектор „Производство на изделия от пластмаси" или вече е, или ще бъде в предпенсионна и пенсионна възраст, в хоризонт до 10 години**. И ако тенденциите се запазят, този дял само ще нараства.

ТЕНДЕНЦИИ

Съпоставянето на 2020 и 2024 г. позволява ясно да се обобщят структурните изменения:

- Делът на лицата под 30 години намалява от 13.2% до 11.1% (-2.1 пр.п.).
- Делът на лицата 30-54 години намалява от 66.9% до 64.5% (-2.4 пр.п.).
- Делът на лицата 55+ години нараства от 19.9% до 24.4% (+4.5 пр.п.).

Отчетливо се вижда тенденция на застаряване на работната сила. Делът на младите намалява, ядрото на заетостта постепенно се свива и измества към по-високи възрасти, а най-възрастната група расте като относителен дял. Този процес е много вероятно да продължи.

От гледна точка на заместването на работната сила ключов е балансът между лицата под 30 години и тези над 55 години. През 2020 г. лицата на възраст 55 и повече години са 1.5 пъти повече от лицата под 30 години. През 2024 г. това съотношение вече е 2.2 пъти. Секторът продължава да разчита много повече на поколенията, които в близка перспектива ще излязат от пазара на труда, отколкото на нови входящи кохорти и този проблем се задълбочава.

Възрастовата структура на осигурените лица в сектора варира по области, но сред общите влияещи фактори са:

- Производителите на пластмасови изделия в България се изправиха пред сериозни колебания в цените и доставките на суровини през периода. В края на 2020 г. и началото на 2021 г. на световния пазар настъпи остър недостиг на полимерни материали – множество доставчици обявиха форсмажор при

производството на полиолефини и PVC, което доведе до тревожно ограничени доставки.

- Неблагоприятната енергийна конюнктура в Европа през 2021-2022 г. оказа директен натиск върху пластмасовия сектор в България. Още през есента на 2021 г. цените на електроенергията на БНЕБ достигнаха безпрецедентни равнища – в рамките на деня почасови сделки надхвърляха 500 лв./MWh, с което ежедневно се регистрираха нови рекорди. БАП предупреди в становище, че предприятията за преработка и рециклиране на пластмаси са изключително енергоемки, поради което експлозията в цените на тока буквално изправя фирмите пред риск от спиране на дейност и фалити.

- Пандемията от COVID-19 имаше двустранно отражение върху сектора. От една страна, строгите ограничителни мерки и спадането на икономическата активност доведоха до временен срив в производствената дейност – през пролетта на 2020 г. много заводи работеха на намален капацитет или прекъснаха работа, а търсенето на редица пластмасови продукти (например за автомобилостроенето и строителството) рязко намаля. От друга страна, здравната криза породи и нови временни ниши. Рязко се увеличи търсенето на пластмасови лични предпазни средства (маски, ръкавици), опаковки за дезинфектанти, както и на опаковки за храни за вкъщи поради затворения ресторантьорски сектор. Този изместване на търсенето към определени пластмасови изделия частично компенсира спада в други сегменти. С отминаването на първоначалната вълна на пандемията секторът отбеляза бърз възход през 2021 г. Въпреки това възстановяването бе съпътствано от затруднения – известно изоставане на доставките на суровини спрямо скока в поръчките, а през 2022 г. новите ценови шокове (енергийни и инфлационни) забавиха темпа на възстановяване.

- Геополитическата нестабилност през разглеждания период, в частност войната в Украйна от февруари 2022 г. насам, оказа силно косвено влияние върху бранша. На първо място, конфликтът доведе до прекъсване на традиционните енергийни канали на доставка и засили енергийната несигурност (България исторически покриваше около 90% от нуждите си от природен газ чрез внос от Русия). Рязкото спиране на руския газ постави много индустриални потребители пред риск и наложи търсене на спешни алтернативи. На второ място, войната предизвика шок на суровинните пазари: цените на петрола, газьола и химическите продукти скочиха рязко след инвазията. Петролът сорт Brent надхвърли $120 през първите седмици

на конфликта, което доведе и до поскъпване при нефтопродуктите (ключова суровина за полимерната индустрия). Това допълнително засили инфлацията на входа за предприятията. Оттогава цената на Brent търпи флуктуации с тенденция към намаление на цената (около $60 към момента на изготвяне на анализа).

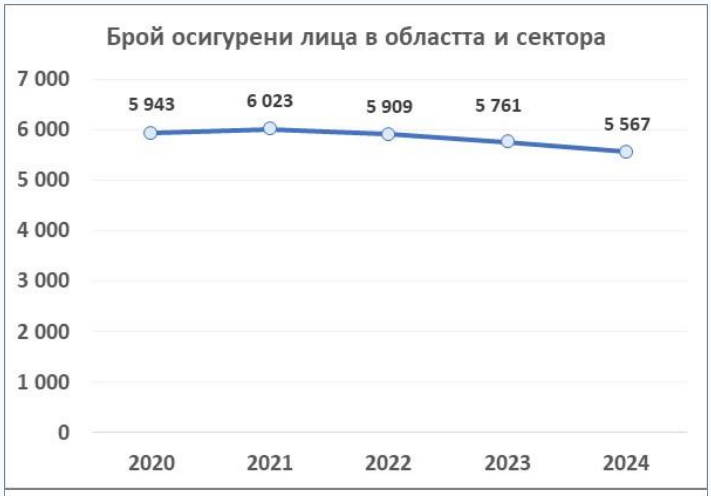
- През периода 2020-2024 г. секторът бе повлиян и от засилващата се екологична регулация на наднационално ниво. Европейският зелен пакт и свързаните с него стратегии (като Пакета за кръгова икономика) постепенно налагат по-строги изисквания към сектора – от дизайн на продуктите, през употребата на рециклирани материали, до управлението на отпадъците. Това създава както предизвикателства (разходи за съответствие, нужда от иновации), така и възможности пред българските предприятия (напр. за навлизане в нови „зелени" пазарни ниши и привличане на инвестиции за модернизация в съответствие с европейските приоритети).

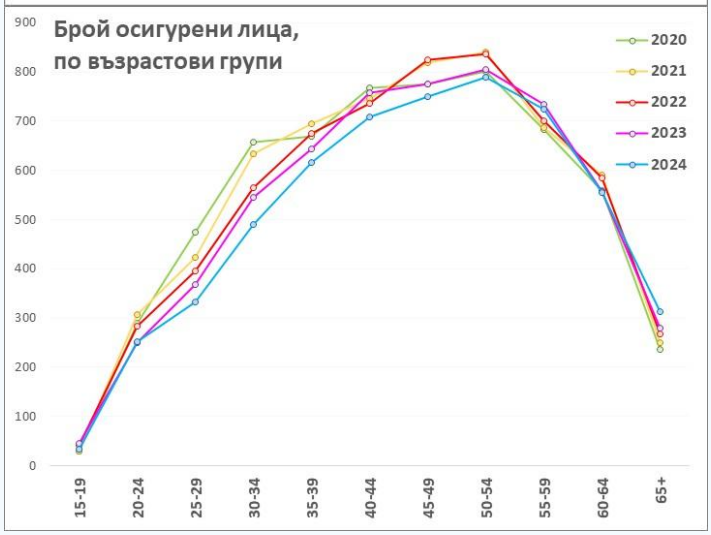
Териториалното разпределение на сектора в страната покрива всички области, без изключение, но с много вариращ мащаб.

В следващите раздели са представени **водещите пет области на страната** към 2024 г. по брой осигурени лица, и съответно най-голямо значение за пазара на труда в сектора.

ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Област Пловдив се откроява като водещ индустриален център в производството на пластмасови изделия по брой на осигурените лица, с концентрация в няколко големи предприятия. „Готмар" ЕООД (гр. Съединение) е най-големият работодател в сектора за региона (а и в страната) с малко над 1280 по последни данни. „Готмар" е специализиран производител на преформи от PET, капачки и дръжки за бутилки от PP и PE, термопластични полимери чрез шприцване, опаковки за парфюмерийната и козметичната индустрии, производство на матрици.





Друго ключово предприятие с около 230 осигурени лица е „Асенова крепост" АД (Асеновград). То е най-големият производител на опаковки за торовата, циментовата, хранително- вкусовата промишленост и селското стопанство в България, като производството включва полиетиленово фолио, торби и полиетиленов амбалаж, полипропиленово фолио (целофан), тъкани промазани торби, опаковки с осемцветен флексопечат и други.

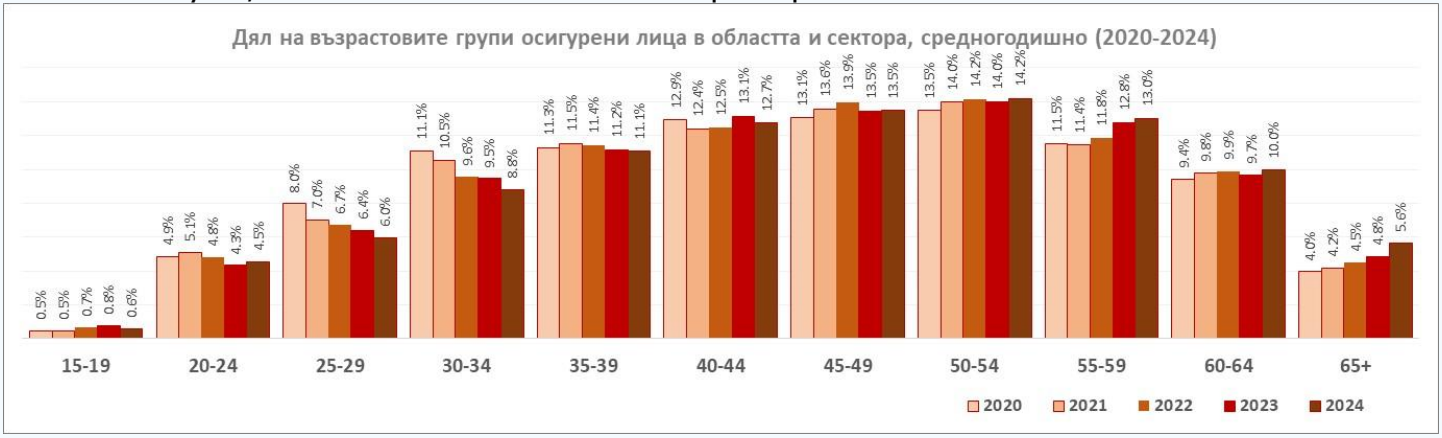
На пазара на PVC профили за дограма изпъква „Линкин" ООД, новата индустриална марка, включваща завода „Профилинк" с около 350 осигурени лица. През 2023 г. компанията завършва мащабно ребрандиране, като Profilink става продуктова марка, а групата се преименува на LINKIN, под която оперират модерна фабрика за PVC профили, собствен център за рециклиране и новоизграден високотехнологичен завод за алуминиеви профили (в индустриална зона Радиново).

Съфинансирано от Европейския съюз
БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ЗАЕДНО за устойчива заетост
Проект „Заедно за устойчива заетост", ДБФ №BG05SFPR002-1.005-0002-C01 е финансиран от Програма „Развитие на човешките ресурси" 2021-2027, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейски социален фонд плюс

Други значими работодатели в областта включват „ИТД" ЕООД от гр. Съединение (производител на PET заготовки, пластмасови бутилки, флакони и капачки), ЕТ „Дико – Иван Диколаков" (специализирана в шприцване на технически пластмасови детайли, изработка на матрици и други решения), „Полигруп" ООД (производител на полиетиленови фолиа, чували за отпадъци и рециклиран гранулат). Значим инвеститор в региона е и немската „Мекалит България" ЕООД със завод в община Куклен (производство на прецизни пластмасови компоненти за автомобилната индустрия и уреди) и др.

ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

Данните за област Пловдив показват, че броят на осигурените лица в сектора е достигнал локален максимум през 2021 г. (6023 души), след което намалява всяка следваща година – до 5567 души през 2024 г. Това отчасти отразява общата картина в страната: заетите в производството на пластмасови изделия в национален план нарастват до пик от над 24.3 хил. през 2022 г., а към 2024 г. се свиват до под 22.3 хил. души, под влиянието на описаните фактори.



Съществена тенденция е застаряването на работната сила. В Пловдивска област делът на младите служители (под 30 г.) устойчиво намалява от 13.2% през 2020 г. до 11.1% през 2024 г., или с 2.2 пр.п. Най-рязък спад има във възрастовата група 25-29 г. – от 474 души през 2020 г. на 332 през 2024 г. (като дял от 8.0% на 6.0%).

Спад има и в ядрото на работната сила (между 30 и 54 г.). От 3.67 хил. през 2020 г. (61.8%), те намаляват до 3.35 хил. през 2024 г. (60.2%), или с още 1.6. пр.п.

Обратно, нараства относителният дял на по-възрастните. През 2024 г. работещите на над 55 г. вече формират 28.6% от заетите (при общо 24.9% през 2020 г.), което е ръст с 3.8 пр.п. Особено показателно е увеличението при пенсионерите 65+: от 236 души (4.0%) в началото на периода до 314 души (5.6%) през 2024 г. Този тренд подсказва, че част от опитните кадри продължават да работят и след пенсия поради

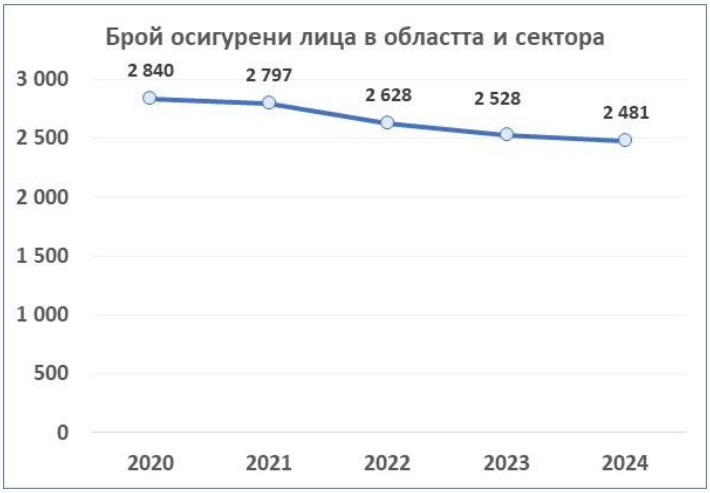
недостиг на квалифицирана смяна, стимули от страна на работодателите и мотивацията за допълнителни доходи.

Средната възраст в бранша се повишава, което се потвърждава и от коефициентът на заместване. В края на 2020 г. лицата на 55 и повече години са 1.9 пъти повече от лицата под 30 години, докато в края на разглеждания период, лицата в по-възрастната агрегирана група са 2.6 пъти повече от тези в по-младата. С други думи, възрастните работници все повече превъзхождат числено младите на пазара на труда.

От една страна, натрупаният опит и стабилност на по-възрастните служители са ценни за продуктивността. От друга, липсата на достатъчно млади попълнения поражда риск от кадрови вакуум в бъдеще. В Пловдивска област делът на служителите на 50-59 г. остава най-значим (около 27% от заетите в края на периода), но именно то застарява и ще преминава в следващите възрастови групи в средно- и дългосрочен план.

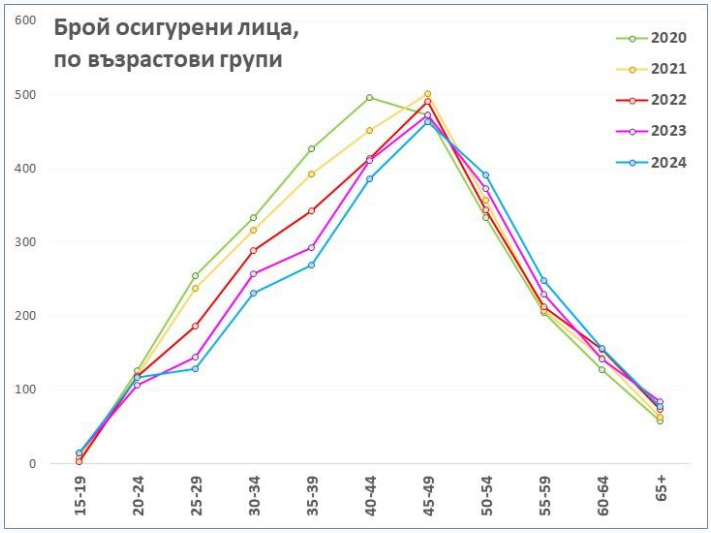
ОБЛАСТ СОФИЯ-ГРАД

ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ



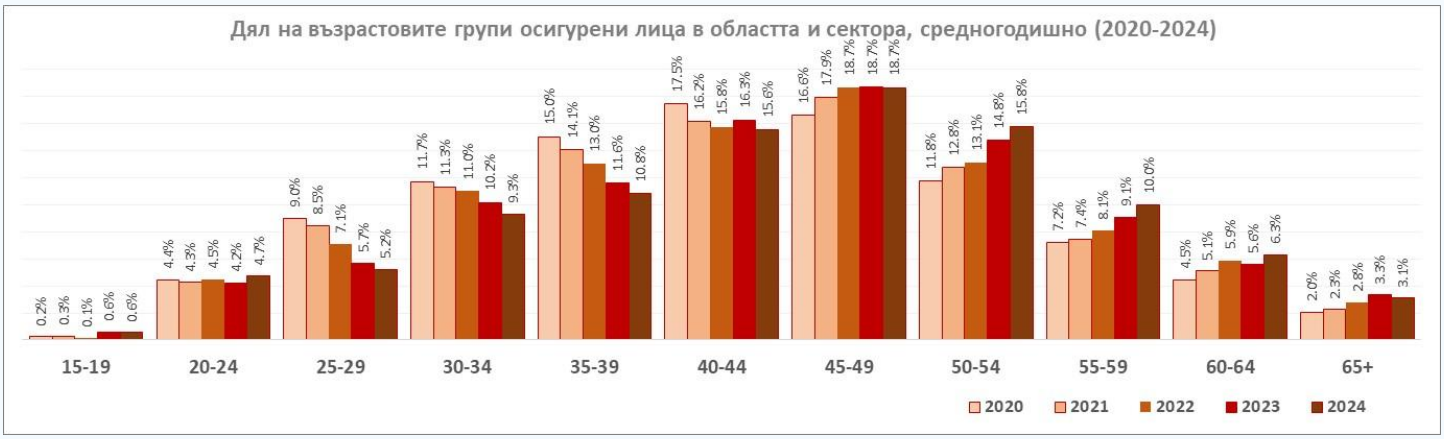
Секторът в София-град се доминира от няколко големи производители на пластмасови изделия. Най-много осигурени лица към момента на изследването има „Кристиан-Нейко-90" ЕООД, над 220 човека. Предприятието е специализирано в PVC дограма, фасадни системи и пластмасови изделия за строителството. Втората по брой лица (около 180) е „Трелеборг Сийлинг Солюшънс България" ЕООД, част от шведския концерн Trelleborg. Тя произвежда уплътнителни елементи от течен силикон за автомобилната, хранителната и др. индустрии.

Сред другите големи работодатели в областта са: „Мастер-Пластик“ ЕООД, предприятие за производството, доставката и монтажа на PVC и алуминиева дограма и фасади; „Маус-ПС“ ЕООД, предприятие за рекламни изделия, която обработва пластмаси (вакуумно формоване, екструдиране и др.) и метали за изработка на светещи реклами и табели; „Трейс-Ипома“ АД, предприятие за пластмасови опаковки (кофи, касетки, биг-бегове и др.), част от гръцката Thrace Plastics Group; „Фибран България“ АД, част от групата Fibran, е първият български производител на топлоизолационни плочи от екструдиран полистирен (XPS); „Вайс-Профил“ ООД (Weiss Profil) е сред водещите български фирми в производството на ПВЦ и алуминиеви профили; „Екселпак България“ ООД, нишов производител, специализиран във флексопечат и изкуствени обвивки за месната и млечната индустрия (напр. обвивки за колбаси); „Екорепласт“ ЕООД, производител на полиетиленови и полипропиленови опаковки, комбиниран с база за рециклиране на пластмасови отпадъци, както и редица други по-малки работодатели в сектора.



ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

През периода 2020-2024 г. сектор „Производство на изделия от пластмаси“ в област София-град също показва тенденция на застаряване на работната сила, едновременно с намаление на общия брой на осигурените лица от над 2.8 хил. лица през 2020 г. до под 2.5 хил. през 2024 г. (спад с 12.6%).



Съфинансирано от Европейския съюз
БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ЗАЕДНО за устойчива заетост
Проект „Заедно за устойчива заетост“, ДБФ №BG05SFPR002-1.005-0002-C01 е финансиран от Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021-2027, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейски социален фонд плюс

Намалява броят на младите работници: групата до 29 години се е свила от близо 390 души през 2020 г. до 260 през 2024 г., а делът им в структурата от 13.7% на 10.5%.

Основната работна сила (30-54 годишни) също намалява, и като брой и като дял в структурата. Абсолютният брой на осигурените лица в тези възрастови групи се свива от близо 2.1 хил. души до малко над 1.7 хил. души, а делът им от 72.6% до 70.1% (-2.5 пр.п.). Тревожно е, че в тази сравнително голяма група, намалението идва от по-младите възрастови кохорти (30-44 г.), където спадът е с 370 лица или с близо 30%, а техният дял в структурата се свива с 8.5 пр.п.

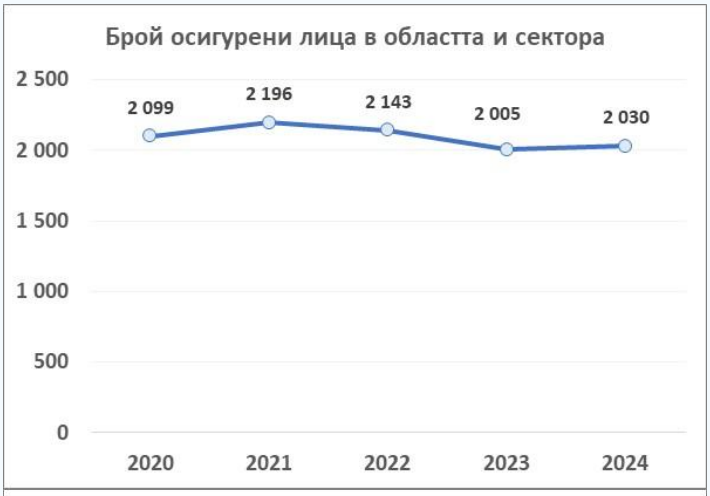
За сметка на това, възрастните служители (на 55 и повече години) се увеличават, и като брой и като дял в структурата. Абсолютният им брой расте от 390 осигурени лица на над 480, а делът им от 13.7% в началото на периода достига 19.4% през 2024 г. (всеки пети).

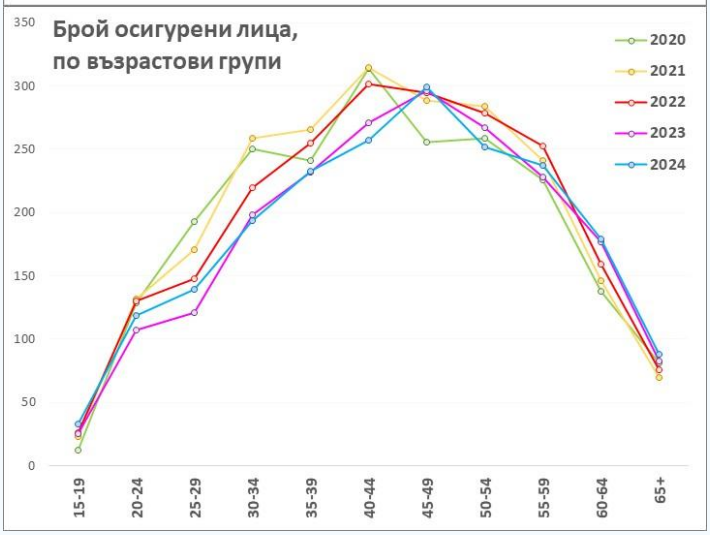
Коефициентът на заместване потвърждава притеснителната тенденция за сектора в областта. В изключително краткия наблюдаван период от 5 г. той се влошава от 99.5 (лицата на 55 и повече години са почти колкото лицата под 30 години), до 54.1, което показва, че по-възрастната група към 2024 г. е 1.85 пъти по-голяма от най-младата. Изключително тревожна тенденция, ако темповете се запазят и в бъдеще.

Вероятни причини за тези демографски промени са комбинация от нисък приток на млади специалисти в сектора и задържане на по-възрастните. Допълнително, младите хора в София имат множество алтернативи в сектори с по-високи нива на възнаграждение (ИТ, търговия) и избягват заводската работа на смени. Освен това броят на завършващите технически специалности, свързани с полимери, е ограничен. Предприятията са принудени да мотивират опитните си кадри да останат на работа, чрез бонуси за продължителна служба, гъвкави ангажименти или други стимули, тъй като биха имали трудност да ги заменят.

ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

„Хамбергер България" ЕООД е най-големият работодател в сектора в област Габрово (гр. Севлиево) и вторият по големина в страната с над 1000 служители, към момента на изготвяне на анализа. То е част от германската група Hamberger Industriewerke GmbH и произвежда основно тоалетни седалки и бързо се утвърждава като водещ европейски производител в тази ниша. Днес Hamberger е ключов двигател за местната икономика, привличайки инвестиции и развивайки свързани поддоставчици.





Друг значим работодател в областта с около 150 души е „Никипласт-М" ООД. Предприятието също е базирано в гр. Севлиево и е специализирано в производство на пластмасови изделия за санитарно-битовата арматура, хранително-вкусовата и козметичната промишленост, както и за автомобилната индустрия. С около 100-на служители „Алфрида Пеев" ЕООД е специализирана в нишовата област на помпи-пулверизатори и опаковки от пластмаса, намиращи приложение в парфюмерията, козметиката, фармацевтиката, битовата химия и хранително-вкусовата промишленост.

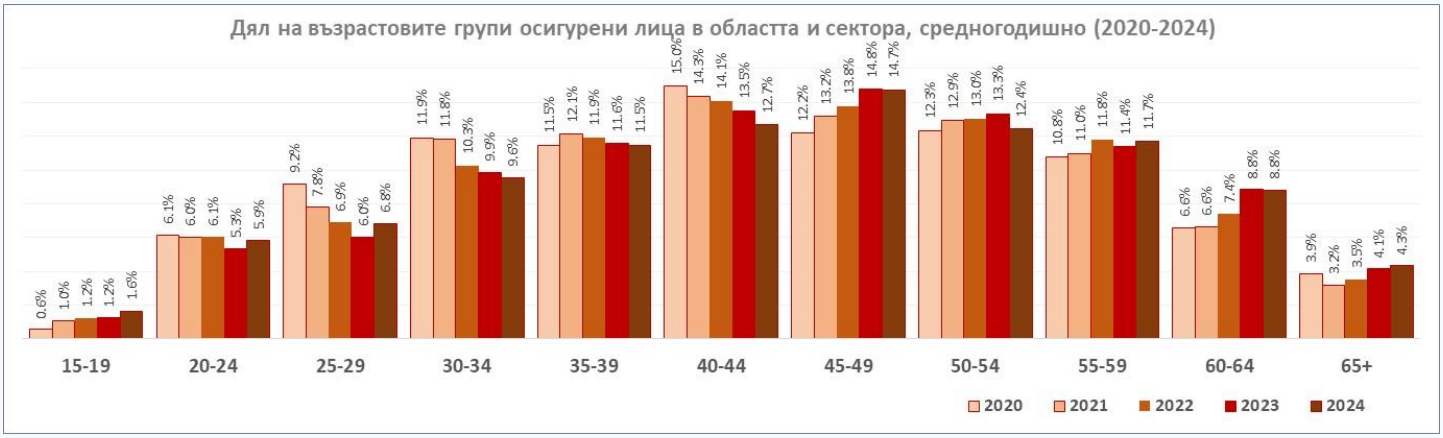
Освен горепосочените, в област Габрово оперират и редица средни и по-малки предприятия: „Пластформ" ООД, производител на пластмасови флакони и капачки, предназначени за опаковане на храни, „Терахим 97" ООД, специализира в изработката на PET преформи и бутилки; „Джи Пласт" ООД за производство на PVC профили за топлоизолационни системи в строителството; „СТС Пак Холдинг" ООД

Съфинансирано от Европейския съюз
БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ЗАЕДНО за устойчива заетост
Проект „Заедно за устойчива заетост", ДБФ №BG05SFPR002-1.005-0002-C01 е финансиран от Програма „Развитие на човешките ресурси" 2021-2027, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейски социален фонд плюс

произвежда ламинирани пластмасови и екструдирани туби за козметичната, фармацевтичната, химическата и хранителната индустрия; „Аква Янтра" ЕООД, наследник на старата фирма „Капитан Дядо Никола", специализирано в производство на големи полиетиленови и PVC тръби и свързващи части за ВиК; „Колтек" ООД, нишов производител, изработващ пластмасови дискове (основи/детайли) за шлайфмашини, предназначени за машиностроенето и металообработката; „Аква-Тех" ООД, специализирана в производство на полиетиленови тръби за вода и газ, както и тръбни системи за защита на оптични кабели и др. по-малки предприятия, които допълват профила на сектора.

ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

Данните за заетите в сектора в област Габрово по възрастови групи (2020-2024 г.) също разкриват ясно застаряване на работната сила.



Младите кохорти (15-29 г.) намаляват от 334 души през 2020 г. (около 16% дял) до 253 през 2023 г. (едва 12.6% дял), с покачване до 291 (14.3% дял) през 2024 г. Тази негативна тенденция отразява факта, че много млади хора напускат региона в търсене на образование и по-добри възможности за работа. Област Габрово е сред най-застаряващите в страната. Отрицателният прираст е близо два пъти над средния за България, а младото население се изселва към големите градове или чужбина, привлечено от по-високи заплати. Това оставя все по-малко млади кадри в местната икономика като цяло, и създава остър недостиг на работна ръка, особено за квалифицирани технически позиции.

Средната възрастова група (30-54 г.) формира гръбнака на заетостта с над 60% от работещите през целия период. През 2021 г. броят им достига връх (над 1400 души, или около 64% дял), подпомогнат от подема на производството след 2020 г. След това се наблюдава спад до около 1235 души (61% дял) през 2024 г. Този относителен застой може да се обясни с плавното „прехвърляне" на част от тази кохорта към групата на 55 и повече години, както и с недостатъчен приток на млада

работна сила, която да я попълни. Предприятията в областта продължават да разчитат основно на тази група, но демографската криза и емиграцията постепенно свиват наличния резерв.

Възрастните работници (55+ г.) имат траен темп на нарастване от 445 души (21% от заетите) през 2020 г. до над 500 (близо 25%) през 2024 г. Това показва, че значителна част от работната сила застарява и вече всеки четвърти зает в сектора на обл. Габрово е в тази възрастова група. Една от причините е, че общото население на Габрово е бързо застаряващо, като делът на трудоспособните (15-64 г.) е едва около 57%, сред най-ниските в страната. Работодателите все по-често задържат и наемат хора в предпенсионна възраст поради недостига на по-млади кадри, а ниската средна пенсия и желанието на много хора да запазят доходите си, мотивират част от по-възрастните да продължат да работят.

Коефициентът на заместване показва, че в началото на периода на всеки 100 лица на 55 и повече години се падат по около 75 лица под 30 г., докато в края на наблюдавания период младите, които имат потенциала да заместят излизащите от пазара на труда в дългосрочен план, са едва 58 лица.

Като цяло демографският профил на сектора в обл. Габрово е тревожен. Бързото застаряване и изтичане на млади хора вече създава проблеми пред индустрията. Предприятията срещат трудности да намират работници и специалисти, което ограничава растежа и конкурентоспособността на региона. Въпреки че икономиката на област Габрово е сред добре развитите в България, именно демографската криза се очертава като основно предизвикателство пред пазара на труда занапред.

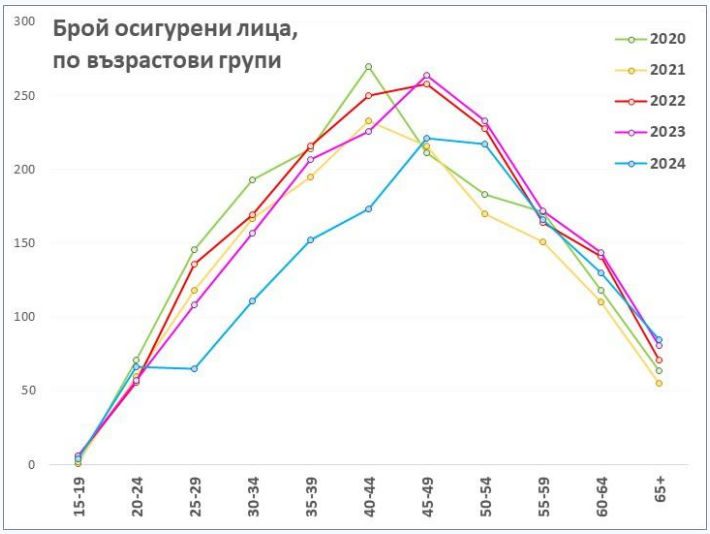
ОБЛАСТ СОФИЯ-ОБЛАСТ

ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Секторът в София-област се доминира от няколко ключови предприятия. Най-голям работодател е „Теда Пак" ЕАД (гр. Ботевград), водещ производител на пластмасови опаковки за хранително-вкусовата промишленост. Въпреки голямата индустриална конкуренция в гр. Ботевград, „Теда Пак" успява да

привлича кадри и поддържа заетост около 250 души, което я прави ключов работодател в региона.

Друг основен играч е „Ролпласт" – производител на PVC дограма, врати и щори, базиран в гр. Костинброд. В сектора оперират две дружества – „Ролпласт" ЕООД (около 200 заети) и свързаното „Ролпласт Груп" АД (около 150 заети). И двете функционират в рамките на сектора и са базирани в областта, като заедно формират гръбнака на производството на пластмасови профили и дограма в областта.



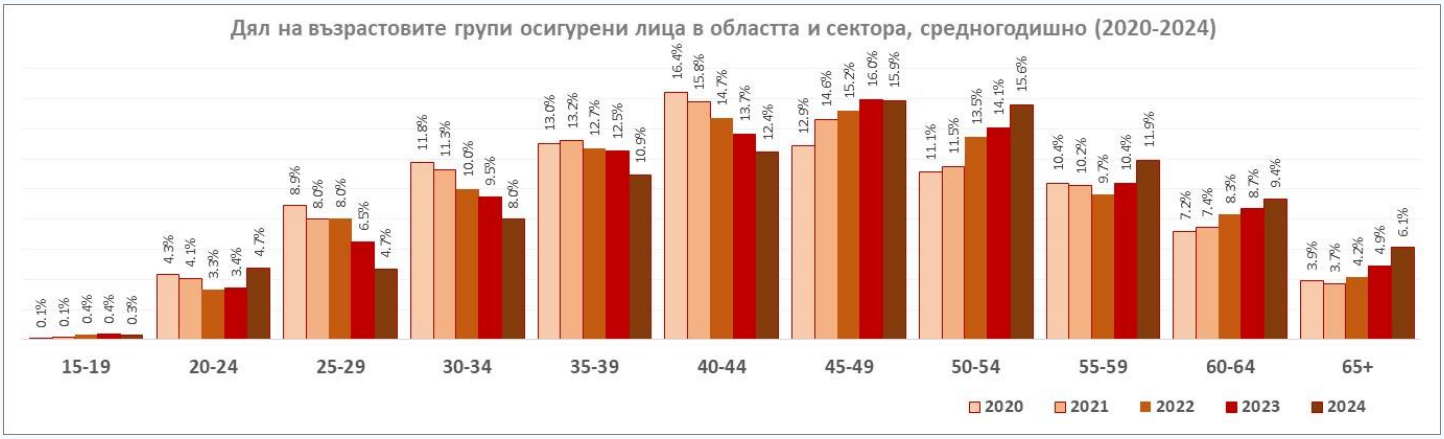
Водещ работодател е и „Марс Армор" ООД (гр. Костинброд) с около 165 осигурени лица. Това е българска иновативна компания, специализирана в производството на бронежилетки и балистична защитна екипировка, която с пазар в целия свят. „Марс Армор" е сред глобално утвърдените производители на лични бронежилетки за армия, полиция и охранителни служби, сертифицирани по стандарти на НАТО.

Други значими работодатели от сектора в София-област са „Булсан" ЕООД – базирано в Ботевград предприятие, специализирано в B2B производство на композитни мивки и санитарни изделия за баня от смолисти форми, обработки с пълнители и системи за полимеризация и повърхностна обработка; „Пайп Индустриал България" ООД в гр. Самоков – първият български производител на трислойни и компактни PVC тръби и фитинги за канализация, водещ производител на канализационни PVC тръбни системи; „Пайплайф България" ЕООД в гр. Ботевград – част от международната група Pipelife, водещ производител на пластмасови тръбни системи за водоснабдяване, канализация, газ и напояване. Българското дружество произвежда широка гама PVC, PE и PP тръби и е ключов доставчик за инфраструктурни проекти; „Медикет Цех" ЕООД в гр. Етрополе – предприятие, специализирано в производството на пластмасови изделия за медицината и бита. Асортиментът включва бебешки шишета, пластмасови флакони и капачки за фармацевтиката, силиконови и пластмасови компоненти и др.; „Децибел" АД – компания за шумоизолационни и акустични панели с производствена база в гр. Ботевград. Днес „Децибел" е сред най-големите производители на звукоизолационни решения в Европа, присъстващ на над 38 пазара.

Профилът на сектора в областта се допълва от редица други предприятия с по-малко персонал, но които все пак допринасят за заетостта в региона.

ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

Заетостта в сектора в София-област показва променливи тенденции през периода 2020-2024 г. Общият брой на заетите първоначално намалява от 1.64 хил. през 2020 г. на 1.48 хил. през 2021 г., после достига пик от 1.7 хил. през 2022 г., а към 2024 г. спада значително до 1.39 хил. Този е спад с над 15% спрямо 2020 г.



Разпределението по възрастови групи разкрива осезаемо застаряване на работната сила. Делът на младите (15-29 г.) намалява от 13.3% през 2020 г. до 9.7% през 2024 г., докато делът на най-възрастните (55+) нараства от 21.5% на 27.4%. Средната най-активна възрастова група (30-54 г.) остава доминираща, но също бележи спад от 65.2% до 62.9% дял.

Групата 15-29 г. в сектора се свива и в абсолютен брой, от 218 души през 2020 г. до 135 души през 2024 г. Този отлив на млади кадри отново е част от общата тенденция на трудовия пазар в България, където работодателите трудно привличат младежи в производството. Много млади хора имат негативно отношение за индустриална работа, възприемат я като нископлатена, тежка физически и с недостатъчно перспективи. Това води до нисък интерес към заводските професии и ориентиране към по-гъвкави или високотехнологични сектори. В резултат, секторът изпитва дефицит на млад персонал и разчита все повече на по-възрастни специалисти.

Групата във възрастовите кохорти между 30 и 54 г. е най-многобройна и в тази област. След първоначалното намаление на абсолютния брой служители в тези възрастови групи през 2021 г., те отново нарастват през 2022 г. (от около 980 до 1120 души) благодарение на разкриване на нови работни места, в резултат на следпандемично възстановяване и разширяване на производства. Влияние оказва и повишеното търсене на някои пластмасови изделия в периода 2021-2022 г. (напр.

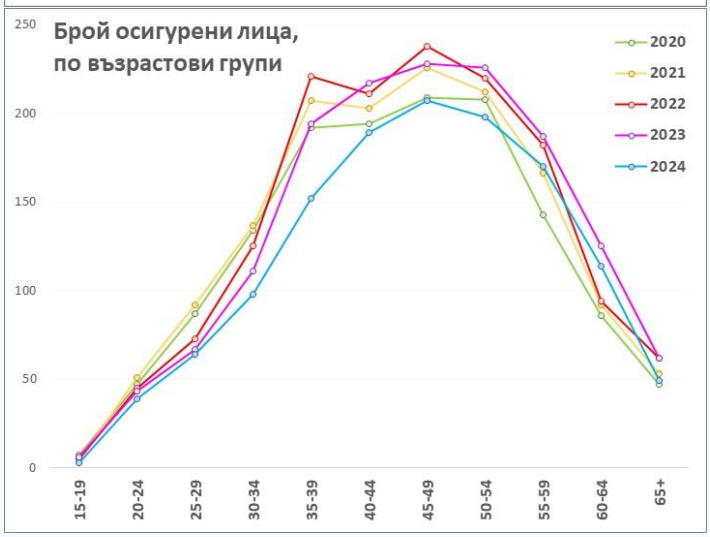
опаковки за храни при COVID ограничителни мерки, или пък балистична екипировка покрай войната в Украйна). До 2023 г. обаче броят на заетите на възраст 30-54 г. отново спада (до 1087 лица), а през 2024 г. бележи рязък спад до 874 лица, най-ниско ниво за периода. Това подсказва съкращения и отпадане на работни места на средната възрастова категория. Като причини се очертават икономически затруднения и външни фактори. Общият недостиг на работна ръка също продължава, въпреки вноса на чуждестранни работници.

Групата осигурени лица на възраст 55 и повече години нараства от 353 души през 2020 г. до 381 души през 2024 г. Това отражение на застаряването отново е в синхрон с националните демографски тенденции. В рамките на 20-30 години се очаква половината от работещите българи да са във възраст над 55 г., ако темповете се запазят. В сектора на пластмасовите изделия в София-област тази динамика се проявява ясно, като по-възрастните служители запълват празнината от липсващи млади кадри. От една страна, много опитни работници отлагат пенсиониране поради недостиг на заместници и за да отговорят на нуждите на производството. От друга, предприятията ценят тяхната експертиза и се стремят да ги задържат по-дълго на работа.

Средната възраст в бранша се повишава, което се потвърждава и от коефициентът на заместване. В края на 2020 г. лицата на 55 и повече години са 1.6 пъти повече от лицата под 30 години, докато в края на разглеждания период, те вече са 2.8 пъти повече. С други думи, възрастните работници все повече превъзхождат числено младите на пазара на труда.

Демографската картина в сектор „Производство на изделия от пластмаси" в София-област се характеризира с намаляваща младежка заетост и застаряваща работна сила. Водещите предприятия устояват донякъде на тези предизвикателства чрез инвестиции в технологии и човешки ресурси, но дългосрочно е необходим системен подход чрез стимули за оставане на младите в региона, повишаване привлекателността на индустриалните професии и преквалификация.

ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ



В област Стара Загора секторът на производството на пластмасови изделия се доминира от няколко големи предприятия. „Гуала Клоужърс България" АД (част от италианската Guala Closures Group) оперира модерно предприятие в Казанлък, специализирано в производството на пластмасови капачки и дозатори с широко приложение в хранителната, фармацевтичната и козметичната промишленост. Компанията е сред големите работодатели в сектора (с около 240 осигурени лица) и допринася значително за износа на региона.

Друг ключов играч е „АТЕ Пласт" ООД, старозагорски производител на гъвкави полимерни фолиа и опаковки. „АТЕ Пласт" има над 220 служители и изнася по-голямата част от продукцията си в над 30 държави, утвърждавайки се като двигател за иновации и експорт в региона.

„ВТ Булпласт" ЕООД (част от групата „Видеотон България") е третият по големина работодател от сектора в областта с около 210 осигурени лица. Компанията е специализирана в производство на детайли от термопластични и термореактивни пластмаси за индустриално и битово приложение, както и в дизайн и изработка на инструментална екипировка.

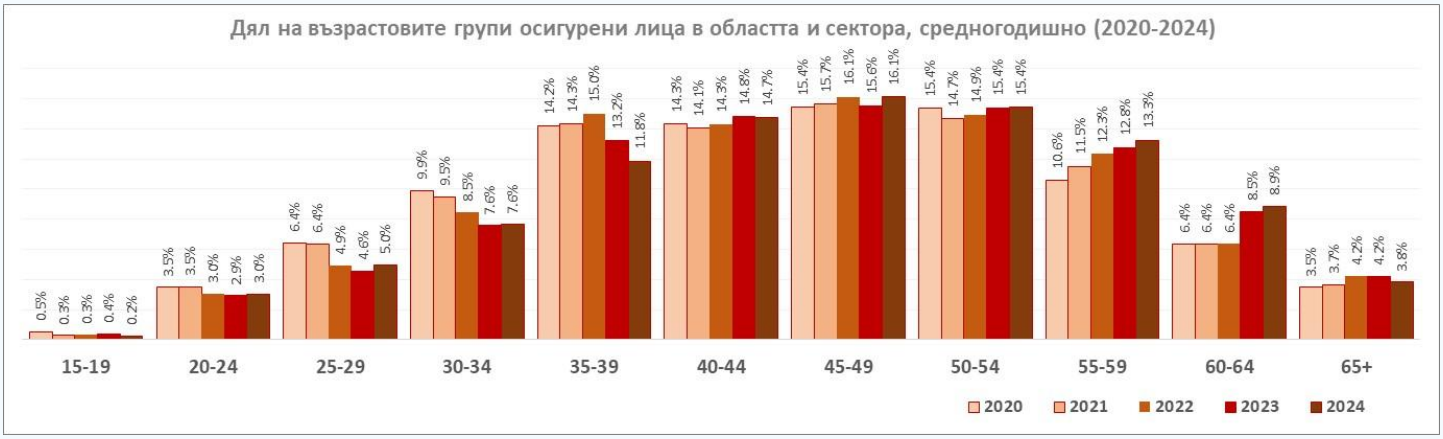
Сред другите водещи представители на сектора в област Стара Загора са: „Пласколайт България" ЕООД (новото име на „Панхим" от 2024 г.) има около 190 заети и е единственият български производител на екструдирани плексигласови (PMMA) плочи и гранули, произвежда акрилни, поликарбонатни и полистиролни

Проект „Заедно за устойчива заетост", ДБФ №BG05SFPR002-1.005-0002-C01 е финансиран от Програма „Развитие на човешките ресурси" 2021-2027, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейски социален фонд плюс

листове и е сред големите производители на плексиглас в Европа; „Колор-Пласт" ООД се занимава с производство на пластмасови бутилки и капачки, технически пластмасови детайли, както и на машини и матрици за преработка на пластмаси, „Джи Ар Пи Тех" ЕООД е специализирана в изработката на изделия от стъклопласт (GRP) – тръби, резервоари, комини и др., основно за енергетиката и индустрията; „Чукурови и Ко" ООД и „Чукурови" ООД са две юридически лица, базирани в гр. Стара Загора, за производство на PVC профили за дограма, външни ролетни щори, сенници и капаци. В областта функционират и други по-малки работодатели от сектора.

ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

Секторната заетост в област Стара Загора проявява динамика в различните възрастови групи през периода 2020-2024 г. Общият брой на осигурените лица нараства от 1354 души през 2020 г. до връх от 1476 през 2022 г., след което спада до 1283 през 2024 г. Това развитие се дължи на комбинация от фактори, както демографски, така и икономически.



Младите работници (15-29 г.) представляват малък и постепенно намаляващ дял. През 2020 г. в тази възраст са около 10.4% от заетите, но делът им спада под 8.3% към 2023-2024 г. (от 141 до 106 души), което отразява тревожна тенденция на затруднения за привличане на млади кадри в производството на пластмаси в обл. Стара Загора. Населението на региона застарява и много млади хора мигрират към по-развити икономически центрове. Както в редица други области, младото население на Стара Загора масово се насочва към по-големите градове на страната и чужбина, търсейки по-добри възможности за развитие. Това изтичане на млади таланти ограничава постъпленията на свежа работна ръка в сектора. Допълнително, младите често предпочитат сектори с по-високи възнаграждения или по-атрактивни условия, което оставя предприятията с предимно по-възрастен персонал.

Основната трудоспособна група (30-54 г.) логично формира ядрото на заетостта и в тази област. Техният брой първоначално нараства (от 937 души през 2020 до 1015 през 2022 г.), подкрепен от разширяването на местните предприятия. След 2022 г. обаче се наблюдава отлив и тази група намалява до 844 души през 2024 г. Всичко това свива делът на това ядро на работната сила в общата численост на персонала от 69.2% в началото на периода до 65.8% в края му. Причините се коренят в комбинация от икономическата конюнктура, цените на електроенергия и суровини, състоянието на пазара на труда, но и на оптимизация на процеси и автоматизация на производства в резултат на инвестиции.

Възрастните работници (55+ г.) се увеличават до 2023 г., но през 2024 г. дори техният брой намалява леко. Въпреки това, в резултат на общия спад в броя на осигурените лица, делът им расте от 20.4% през 2020 г. до 26% през 2024 г. Това означава, че над всеки четвърти от заетите в сектора на Стара Загора е в предпенсионна или пенсионна възраст. На практика опитни специалисти отлагат пенсиониране и остават активни по-дълго, компенсирайки недостига на млади кадри. От друга страна, самите предприятия ценят опита им, особено в условия на недостиг на квалифициран персонал.

Коефициентът на заместване потвърждава притеснителната тенденция за сектора в областта. През наблюдавания период от пет години той се влошава от 51.1 (лицата на 55+ са около два пъти повече от лицата под 30 години), до 31.8, което показва, че най-възрастната агрегирана група е над 3.1 пъти по-голяма тази на най-младите към 2024 г. В обл. Стара Загора тенденциите също са притеснители и не прави изключение от ситуацията в сектора в останалата част от страната, особено ако темповете се запазят и в бъдеще.

РАЗДЕЛ IV. ОЦЕНКА НА ПАЗАРА НА ТРУДА В СЕКТОР ПОЛИМЕРИ ПРЕЗ ПОГЛЕДА НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ

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 в сектор Полимери през погледа на работодателите*
Раздел V	*Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности*
Раздел VI	*Заключение*
Раздел VII	*Приложения*

ВЪВЕДЕНИЕ

Пазарът на труда в България през последното десетилетие се характеризира с нарастващи структурни дисбаланси, които засягат особено силно производствените сектори с висока степен на технологична сложност и непрекъснат производствен цикъл. Сред тях сектор „полимери”[29] заема специфично място - от една страна като част от преработващата индустрия с ключово значение за редица икономически дейности, а от друга страна - като бранш, изправен пред остър и хроничен недостиг на човешки ресурси. Настоящият раздел анализира състоянието на пазара на труда в сектора на полимерите в България, като се фокусира върху възприятията, оценките и практиките на самите работодатели и експерти, които ежеминутно се сблъскват с тези предизвикателства.

[29] За краткост в раздела „производството на изделия от каучук и пластмаса” е съкратено на „полимери”

Изследването е базирано на серия от дълбочинни интервюта със собственици, мениджъри, специалисти по човешки ресурси и други експерти от сектора, проведени в различни региони на страната. Методологичният избор на качествен подход позволява нов поглед върху статистическите данни и дава възможност да се изведат онези процеси, нагласи и противоречия, които рядко се улавят само чрез количествени индикатори. Интервютата предоставят богат емпиричен материал, който отразява не само конкретни кадрови дефицити, но и по-широкия социален и институционален контекст, в който функционира бизнесът у нас днес.

В центъра на анализа стоят няколко ключови въпроса: как експертите оценяват текущото състояние на пазара на труда; кои са основните причини за задълбочаващия се недостиг на кадри; какви решения прилагат предприятията в условията на ограничен избор; и какви са очакванията им за бъдещето. Особено внимание е отделено на специфичните характеристики на сектор „полимери", които влияят върху привлекателността му като работодател: обществените нагласи към пластмасата и екологичните теми, непрекъснатият режим на работа, както и високите изисквания към техническите умения и дисциплината на персонала.

Анализът разглежда кадровите проблеми не като резултат от единични управленски решения или конюнктурни кризи, а като следствие от натрупани във времето несъответствия между образование, икономика и социална среда. В този смисъл анализът не цели да идентифицира „отговорни" за проблемите „лица", а да очертае реалистична картина на взаимодействието между бизнес, публични институции, медии и общество. Акцентът е поставен върху гледната точка на работодателите, които все по-често осъзнават, че устойчивото развитие на сектора зависи не само от инвестиции и технологии, но и от активното им участие в по-широкия обществен дебат за публичните политики за обществено развитие.

Структурата на раздела следва логиката на мислене на интервюираните експерти. В началото се представя общата оценка на пазара на труда в България през призмата на сектора. След това се анализират основните причини за кадровите затруднения, включително имиджови, образователни и демографски фактори. Третата част е посветена на решенията и адаптивните стратегии, които предприятията прилагат, включително дуалното обучение, наемането на работници от трети страни и инвестициите в технологии. В последната част се разглеждат визиите за бъдещето. По този начин анализът цели да допринесе за по-информиран и прагматичен обществен дебат за пазара на труда в един от ключовите индустриални сектори на българската икономика.

По време на проведените интервюта експертите от сектора дават изключително критична и в голяма степен консистентна оценка за състоянието на пазара на труда в България. Независимо от различията в размера на предприятията, регионалния контекст и професионалния профил на интервюираните, в почти всички разговори се откроява ясно формулирано убеждение, че кадровите затруднения не са нов феномен, а се натрупват и задълбочават системно през последните 7–8 години. По думите на един от работодателите, *„и преди не беше лесно, но през последните 6–7 години е особено остра нуждата от хора"*, като още преди пандемията пазарът на труда започва да показва признаци на изчерпване на наличния кадрови ресурс.

Пандемията от COVID-19 и съпътстващите я промени в организацията на труда се възприемат от част от експертите като допълнителен фактор, който е ускорил вече съществуващи негативни тенденции. Масовото навлизане на дистанционната работа и нормализирането на „хоум офис" модела според интервюираните са променили нагласите на значителна част от работната сила, особено на по-младите поколения. Един от собствениците споделя: *„След COVID-кризата проблемът с хората се изостри. Преди това нямах проблем, винаги хората са имали желание да работят при мен, разделяли сме се със сълзи*", като допълва, че днес все повече кандидати търсят работа, която да не изисква физическо присъствие и смени.

Друг експерт отбелязва, че *„този хоум офис, работата от вкъщи, много пречи, защото се търси точно такава работа - да не са на терен"*, което поставя производствените предприятия в особено неблагоприятна позиция на пазара на труда.

Общата оценка за текущото състояние на пазара на труда е подчертано негативна. В изказванията доминира усещането за хроничен дефицит на подходящи кадри и за липса на реалистични основания за бързо подобрение. *„Много трудно намираме кадри", „ситуацията не се подобрява" и „вървим по една низходяща спирала"* са формулировки, които се повтарят в различни интервюта и очертават общо разбиране за дълбочината на проблема. Един от мениджърите обобщава песимистично: *„Не виждам положителни промени нито в краткосрочен, нито в дългосрочен план",* въпреки усилията на бизнеса да работи с училища и университети.

Най-сериозен и системен дефицит експертите идентифицират при техническите специалисти със специфични практически умения на средно квалификационно ниво.

Съфинансирано от Европейския съюз
БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ЗАЕДНО за устойчива заетост
Проект „Заедно за устойчива заетост", ДБФ №BG05SFPR002-1.005-0002-C01 е финансиран от Програма „Развитие на човешките ресурси" 2021-2027, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейски социален фонд плюс

Почти без изключение интервюираните посочват, че именно тези кадри са *„най-трудно намираеми"* на пазара на труда. Сред най-често споменаваните дефицитни професии са екструдеристи, оператори и настройчици на машини, електротехници, шлосери, стругари, механици и специалисти по поддръжка. Един от работодателите категорично заявява: *„Най-трудно намираме хора, които се занимават с екструзия – почти ги няма на пазара. Печатари вече също не се намират. Механици няма, електромонтьори също няма."* Друг допълва, че тези кадри *„ги гълтат други браншове, най-вече строителството"*, което допълнително изостря конкуренцията между предприятията в сектора.

Недостигът на такива специалисти има пряко отражение върху организацията на производството и поддръжката на оборудването. В редица интервюта се подчертава, че компаниите са принудени да наемат неподготвени хора и да инвестират значителен ресурс във вътрешнофирмено обучение. *„Ние си ги обучаваме, трябва минимум една година да ги обучаваме, за да могат да работят"*, споделя един от мениджърите, като уточнява, че често се започва от най-базови технически знания. Друг експерт посочва, че дефицитът е толкова остър, че при определени професии *„едва ли не изискват те да си пишат заплатите"*, което ясно показва дисбаланса между търсене и предлагане на труд, макар и да е симптом за икономическо развитие.

Паралелно с липсата на средноквалифицирани технически кадри, експертите очертават и сериозен недостиг на висококвалифицирани специалисти, като инженери-химици и технолози, например. Част от интервюираните изразяват тревога от факта, че *„няма дори студенти по химия, камо ли завършили - няма интерес"*, а паралелки се закриват, което поставя под въпрос дългосрочното възпроизводство на експертен потенциал в сектора. Дори когато се наемат висшисти, те често са оценявани като неподготвени за реалната производствена среда: *„Има висшисти, но без практически опит и са зле"*, коментира един от работодателите.

На този фон ясно се откроява контрастът с други категории персонал, за които предприятията срещат значително по-малко затруднения. Интервюираните сравнително единодушно отбелязват, че общи работници, шофьори и служители в офисни и административни функции се намират по-лесно. *„За хора в офисни професии нямаме проблеми, намират се"*, посочва един от експертите, като уточнява, че административният персонал не е основното „тясно място" за бизнеса. По сходен начин се коментира и наличието на кандидати за общи работници, макар и често без необходимите базови умения и трудови навици.

Като обща тенденция, експертната оценка за пазара на труда в България, разгледана през призмата на сектор „полимери", е подчертано меланхолична. Интервютата очертават картина на дълбоки и дългосрочни структурни дефицити, които засягат най-вече техническите и инженерните професии, критични за устойчивото функциониране на производството. Пандемията и разширяването на дистанционната работа се възприемат като фактори, които допълнително усложняват ситуацията, но не я пораждат. В резултат предприятията са изправени пред постоянен кадрови натиск и са принудени да компенсират слабостите на пазара на труда чрез вътрешно обучение, удължени адаптационни периоди и значителни допълнителни разходи, без ясна перспектива за структурно подобрение в близко бъдеще.

ПРИЧИНИ ЗА СЪСТОЯНИЕТО НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Експертите от сектор „полимери" не ограничават обяснението за кадровите затруднения единствено до динамиката на пазара на труда или до конюнктурни фактори, а ги интерпретират като резултат от натрупване на дълбоки структурни проблеми, които действат едновременно на няколко равнища. В интервютата ясно се очертава разбирането, че трудностите при намирането на подходящи кадри са следствие както от специфични характеристики на самия сектор, така и от по-широки дефицити в образователната система, обществените нагласи към производствения труд и дългосрочните демографски процеси.

Един от най-често посочваните и специфични за сектора фактори е неговият **неблагоприятен обществен имидж**. По думите на интервюираните, секторът продължава да се възприема от голяма част от обществото (включително от учители, ученици, студенти и техните родители) като пряко свързан с отпадъци, замърсяване и екологични рискове. Един от експертите открито заявява, че *„пластмасата не е враг, не е страшна, а много ни помага в живота"*, но подчертава, че именно това неразбиране формира трайно негативно отношение към бранша и отблъсква потенциални кандидати за работа. Липсата на ясна обществена представа за реалните производствени процеси, за високотехнологичните приложения на полимерите и за ролята им в медицината, хранително-вкусовата промишленост и други ключови отрасли води до редуциране на сектора до един доста симплифициран и едва ли не стигматизиран образ.

Интервюираните посочват, че този имиджов проблем има инерционен характер и не се променя автоматично, дори когато икономическите параметри на заетостта в сектора се подобряват. Част от експертите отбелязват, че *„едно време хората се*

отказваха от нас заради заплащането - това беше на първо място", но подчертават, че днес възнагражденията вече са конкурентни, особено за квалифицираните технически кадри. Въпреки това негативните нагласи към сектора продължават да възпроизвеждат нисък интерес към професиите в него, което показва, че проблемът не е единствено икономически, а и социокултурен.

Друг ключов фактор, който експертите определят като структурно ограничение за сектора, е **режимът на работа**. Производството в полимерната индустрия в голяма степен функционира в непрекъснат цикъл, изискващ работа на три смени, 24 часа в денонощието, седем дни в седмицата. Според интервюираните това обективно затруднява привличането на определени групи от работната сила. *„Нашият сектор не е атрактивен за младите хора, работи се на смени, 24/7"*, посочва един от мениджърите, като допълва, че именно този режим е сред основните причини за въздържане от кандидатстване за работа. Особено чувствителен е проблемът при жените, младите хора и семействата с малки деца. *„Младите с деца жените им ги притискат да не работят нощни смени"*, споделя един от работодателите, което ясно показва как семейната динамика и социалните роли влияят върху решенията за заетост. Въпреки че този фактор е характерен за много други производствени отрасли, експертите подчертават, че в контекста на нарастващите алтернативи за заетост (особено в услугите и офисните професии) трисменният режим поставя полимерната индустрия в структурно по-неизгодна позиция. Очакванията на част от кандидатите за по-високо заплащане при нощен и сменен труд допълнително усложняват ситуацията. Един от интервюираните отбелязва, че *„хората си представят, че на трисменен режим трябва да получават три пъти повече пари, което не е реалистично"*, предвид икономическите ограничения на производството.

Отвъд тези секторно специфични фактори, експертите са почти единодушни, че в основата на кадровия дефицит стои **дълбоко разкъсване на връзката между образователната система и реалните нужди на производството**. В интервютата многократно се повтаря тезата, че училището и университетът все по-слабо изпълняват функцията си на подготвящи кадри за индустрията. *„Скъсана е връзката между образование и професия - няма специализирани училища, които да подготвят кадри за промишлеността",* обобщава един от експертите. По сходен начин се коментира и ролята на университетите, които *„също не подготвят кадри за производството"*, а акцентират върху теоретични и хуманитарни дисциплини.

Особено остро се откроява проблемът с липсата на практически умения, които традиционно са били част от по-ранни модели на образование. Интервюираните изразяват тревога, че младите хора излизат от училище без елементарни трудови и

технически навици. *„Ние произвеждаме в училище принцове и принцеси"*, коментира един от работодателите, като визира липсата на дисциплина, отговорност и умения за работа с инструменти. Друг експерт припомня, че *„ние правехме от 3-4 клас чукове, шлосерствахме, учеха ни на труд"*, докато днес подобни дейности практически отсъстват от учебните програми. Недостатъчният обем и качество на обучението по природни науки (и по-специално по физика и химия) също се разглеждат като ключова причина за липсата на интерес към техническите и инженерните професии. В интервютата се споменава, че в някои технически гимназии *„дори няма паралелки по химия, защото няма кандидати"*, а във висшето образование *„няма дори достатъчно студенти"*. Това създава затворен кръг, в който липсата на кандидати води до закриване на специалности, а закриването на специалности допълнително ограничава възможностите за подготовка на кадри.

Експертите често насочват критиките си към държавата, която според тях не провежда последователни и дългосрочни политики в областта на образованието и пазара на труда. Вместо стратегическо планиране, се наблюдава „мислене на парче" и гасене на текущи пожари. *„Проблемите произтичат от промяната на образователната система в България",* посочва един от интервюираните, като допълва, че липсва координация между държавните институции, образованието и бизнеса. В този контекст се поставя и въпросът за ролята на държавата в регулирането на приема по специалности и в стимулирането на техническото образование.

Към тези институционални дефицити се добавя и проблемът с липсата на устойчиви трудови навици сред младите хора. Работодателите често споменават, че голяма част от кандидатите нямат базова мотивация за труд и реалистични очаквания за работния процес*. „Искат да получават едни пари. Като питаш как ще си ги изкараш, той вика - аз ще идвам на работа"*, споделя един от експертите, като описва разминаването между очаквания и отговорности. Това се допълва от наблюденията, че значителна част от кандидатстванията са формални, без реален интерес към конкретната позиция.

На макроравнище експертите свързват кадровия дефицит и със застаряването на населението и дългосрочната трудова миграция. От една страна в този сектор се смята, че *„само хората на над 50 години умеят да работят"*, но техният дял в работната сила намалява, без да бъде компенсиран от по-млади поколения. От друга страна, предприятията често се оказват в ситуация, при която обучават кадри, които впоследствие напускат страната. *„Обучаваме ги и след това те отиват с тези знания да работят в чужбина"*, отбелязва един от работодателите, като подчертава, че

Западна Европа продължава да привлича квалифицирани работници с по-високи доходи и по-добри социални условия.

Въпреки нюансите в мненията, експертите разглеждат причините за кадровите проблеми в сектор „полимери" като комплекс от взаимосвързани фактори. Неблагоприятният обществен имидж на бранша, специфичният режим на работа, разпадането на връзката между образование и производство, липсата на практически умения и трудови навици, демографските процеси и трудовата миграция се наслагват и взаимно усилват. В този контекст кадровият дефицит не се възприема като временно отклонение, а като системен проблем, който изисква дългосрочни и координирани решения, излизащи извън рамките на индивидуалните усилия на отделните предприятия.

СТРАТЕГИИ ЗА СПРАВЯНЕ С КАДРОВИЯ ДЕФИЦИТ

Въпреки отчетливо негативната оценка за състоянието на пазара на труда и ясно артикулираните структурни причини за кадровия дефицит, интервюираните експерти не възприемат ситуацията като напълно безизходна. Напротив, в разговорите ясно се откроява **активна и често експериментална нагласа** за търсене на работещи решения, макар и с ясно съзнание за ограниченията на отделния работодател. Общото между интервюираните е, че почти всички са опитвали различни стратегии паралелно и продължават „да се борят", адаптирайки се към динамична и неблагоприятна среда.

Една от най-разпространените и устойчиви практики е поддържането на активни контакти с образователната система. Почти всички интервюирани посочват, че работят с професионални гимназии, техникуми и университети, участват в защити на дипломни работи, организират посещения, стажове или презентации. *„Ходя на защити на дипломни работи в университетите, за да подбирам кадри, но заварвам там едва десетина души",* споделя един от експертите, като допълва, че дори сред присъстващите студенти често вече са *„взети: или ще работят в чужбина, или в бизнеса на родителите си*". Това води до усещането, че усилията за партньорство с образователните институции са необходими, но не и достатъчни за решаване на кадровия проблем.

Сходна е оценката и за различните формални канали за подбор на персонал. Работодателите използват почти всички налични инструменти: онлайн платформи, обяви в специализирани сайтове, социални мрежи, външни рекрутъри. Въпреки това, ефектът от тези канали често се оценява като ограничен и непостоянен.

Особено критични са експертите към ролята на бюрата по труда. Почти без изключение те изразяват мнение, че този механизъм не функционира ефективно нито в интерес на бизнеса, нито на реално търсещите работа. *„бюрата по труда не помагат за намиране на кадри"*, заявява един от работодателите, като допълва, че *„хората оттам не си търсят работа, а симулират"*. В интервютата често се описват конкретни проблеми с кандидатите, насочвани от бюрата по труда. Работодателите споделят, че значителна част от тях не се явяват на интервюта, не знаят за каква позиция кандидатстват или кандидатстват проформа. *„От 50 души, които си подават CV-то, не са си направили труда да видят за какво кандидатстват*", отбелязва един от експертите, като добавя, че *„60–70% кандидатстват абсолютно проформа*". Това поведение се интерпретира не като индивидуален проблем, а като системен резултат от начина, по който функционира системата за обезщетения за безработица. Доминиращото обяснение сред интервюираните е, че сравнително високите обезщетения за безработица демотивират част от хората да се върнат активно на пазара на труда. *„Хора се връщат от чужбина и получават обезщетение, което е на нивата на заплатите при нас"*, посочва един от работодателите, като подчертава, че това води до рационален избор за отлагане на заетостта. В този контекст кандидатстването за работа често се възприема като формално изискване, а не като реално търсене на заетост. На този фон като най-ефективен и устойчив механизъм за привличане на кадри се откроява **неформалното набиране чрез лични контакти**. Много от работодателите подчертават, че *„най-добре работи, когато човек доведе човек"*. Един от тях споделя, че *„99% от хората ми идват така - казваме, че търсим човек и някой води приятелче".* Този подход се оценява като успешен, защото създава личен залог и отговорност както за новоназначения, така и за препоръчалия го служител, което повишава мотивацията и намалява риска от бързо напускане.

Важна и все по-широко използвана стратегия за компенсиране на недостига на кадри е наемането на **работници от трети страни**. Почти всички интервюирани имат опит с работници от държави като Непал, Индия, Бангладеш, Филипините, Узбекистан и Киргизстан. Оценките за този подход са по-скоро положителни, макар и съпроводени с ясно артикулирани рискове. Един от работодателите посочва, че *„работниците от чужбина вършат много добра работа"*, но доуточнява, че това е *„временно решение"*, тъй като част от тях използват България като транзитна дестинация. Най-често посочваният проблем при наемането на работници от трети страни са административните процедури. *„За привличане на хора от трети страни ти отнема от 6 до 8 месеца, понякога 12"*, отбелязва един от експертите, като подчертава, че бизнесът обикновено няма лукса да чака толкова дълго. Друг

интервюиран описва конкретен случай, при който интервю за виза е насрочено след 11 месеца, поради недостатъчен административен капацитет в посолството ни и излишни документи. В допълнение, работодателите споделят и случаи, в които работници напускат страната или работното място без предупреждение, а трудовото законодателство затруднява бързата реакция от страна на работодателите. В същото време редица експерти изразяват висока оценка за качествата на част от работниците от трети страни. *„Те са общи работници, но всъщност са хора с висше образование, които говорят по два-три чужди езика"*, споделя един от работодателите, като допълва, че някои от тях вече заемат позиции на средно управленско ниво. Осигуряването на настаняване и транспорт за тези работници не се възприема като сериозна тежест за бизнеса в този сектор, а по-скоро като управляем разход.

Паралелно с търсенето на външни източници на труд, почти всички интервюирани посочват **инвестициите в технологии и автоматизация** като неизбежен отговор на кадровия дефицит. Нови машини, по-висока степен на автоматизация и внедряване на елементи на изкуствен интелект се разглеждат не толкова като стратегически избор, а като принудителна адаптация. *„Автоматизираните системи са много скъпи, но ги купуваме, защото няма хора"*, обобщава един от респондентите. В същото време се подчертава, че технологиите не елиминират напълно нуждата от човешки труд, а по-скоро повишават изискванията към квалификацията и грамотността на операторите.

Вътрешното обучение на персонал се очертава като ключов елемент от стратегиите за оцеляване и развитие. Почти всички работодатели подчертават, че са принудени сами да изграждат кадрите си. *„Ние взимаме неподготвени хора, които имат желание, и ние си ги обучаваме"*, посочва един от интервюираните, като допълва, че за повечето позиции *„най-важното е човек да има интерес и желание да бъде обучен".* Изключение правят високоспециализираните инженерни и технологични позиции, за които липсата на базови знания трудно може да бъде компенсирана вътре в предприятието.

Така решенията, които експертите от сектор „полимери" виждат и прилагат, са разнородни, често противоречиви и с ограничен ефект, но показват висока степен на адаптивност и ангажираност от страна на бизнеса. Поддържането на контакти с образованието, използването на неформални мрежи за подбор, наемането на работници от трети страни, инвестициите в технологии и вътрешното обучение се комбинират като компенсаторни механизми в условията на системен кадрови дефицит. Общото между тях е разбирането, че бизнесът действа в рамките на силно

ограничена среда и че устойчиво решение изисква промени, които надхвърлят капацитета на отделните предприятия и предполагат по-широка институционална и обществена ангажираност.

ДУАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ

Като част от обсъжданите решения за преодоляване на кадровия дефицит, дуалното обучение заема особено място в експертните оценки, като предизвиква едновременно надежди и скептицизъм. Интервюираните често подчертават, че самата идея за съчетаване на обучение и практическа работа не е нова за българския контекст. Някои от тях дори иронично отбелязват, че „дуалното обучение не са го измислили немците", а България има дълбоки традиции в тази посока чрез системата на трудово обучение, практиките и стажовете, които в миналото са били неразделна част от училищното и професионалното образование. Според тези експерти проблемът не е в самия принцип, а в начина, по който той се прилага днес. Част от интервюираните споделят ясно положителен опит с дуалното обучение и го разглеждат като една от малкото работещи дългосрочни стратегии за изграждане на кадри. Един от работодателите посочва, че „по дуалното обучение имахме 40 служители, вече 70 - светли и усмихнати деца", като допълва, че „вече имаме 11 служители от миналата година", които са преминали през този модел и са останали на работа в предприятието. В тези случаи дуалното обучение се оценява не само като инструмент за подбор, но и като механизъм за ранна социализация в трудовата среда, изграждане на дисциплина и реалистични очаквания за професията. Други експерти също отбелязват, че делът на учениците, които впоследствие остават да работят в предприятието, не е висок, но се възприема като значим. По техни наблюдения между 10 и 20% от включените в дуални програми млади хора остават на работа, което в условията на остър кадрови дефицит се оценява като реален успех. „Имат желание", подчертава един от интервюираните, като уточнява, че именно мотивацията и ранният досег с реалното производство отличават тези млади хора от останалите кандидати. В този смисъл дуалното обучение се разглежда като инвестиция с отложена, но относително сигурна възвръщаемост. Трябва дебело да подчертаем, че от всички 10 сектора и региона, включени в настоящото проучване, в този сектор нагласите към дуалното обучение са най-позитивни. Тъкмо затова трябва да кажем, че наред с положителните оценки, в интервютата ясно се откроява и противоположна гледна точка. Част от експертите изразяват сериозни резерви към дуалното обучение в сегашния му институционален вид. Според тях процедурата е прекалено бюрократизирана и изисква дългосрочно планиране, което трудно се съчетава с динамичната и непредвидима среда на

пазара на труда. „Най-лесно е да кажем, че дуално обучение е панацея, но то не е, защото ние тези деца трябва да ги убедим, че това ще им донесе някакъв стандарт на живот", отбелязва един от работодателите, като допълва, че заявяването на програми за „след години" не отговаря на реалните и често спешни нужди на бизнеса. Други интервюирани посочват, че специалностите, които се предлагат в рамките на дуалното обучение, често не съвпадат с конкретните профили, от които предприятията имат нужда. „Специалностите на нас не ни дават нищо", коментира един от експертите, като подчертава, че в много случаи работодателите предпочитат директна работа с училищните ръководства, без посредничеството на сложни програми и административни процедури. В този контекст дуалното обучение се възприема като концептуално правилно, но трудно приложимо в сегашната му форма.

Независимо от тези различия в оценките, почти всички интервюирани изразяват готовност да съдействат за инициативи, насочени към възстановяване на връзката между образование и производство. Дори експертите, които са критични към дуалното обучение, подчертават, че биха участвали в пилотни проекти, платени стажове или директни партньорства с училища, ако институционалната рамка стане по-гъвкава. „По-добре ние, като работодатели, директно да работим с директорите", посочва един от тях, като акцентира върху необходимостта от доверие и прагматизъм, каквото липсва към образователната администрация. Ето така дуалното обучение се възприема от експертите като потенциално важен, но не и универсален инструмент за решаване на кадровите проблеми в сектор „полимери". За част от предприятията то вече дава измерими резултати и създава устойчив канал за привличане на млади кадри, докато за други остава трудно приложимо поради бюрократични изисквания и несъответствие с динамиката на пазара. Общото между всички позиции е ясната готовност на бизнеса да участва активно в инициативи, които насърчават подготовката на практически ориентирани кадри, при условие че те са съобразени с реалните нужди на производството и позволяват по-голяма гъвкавост и дългосрочна предвидимост.

ВИЗИИ ЗА БЪДЕЩЕТО

По отношение на бъдещето на пазара на труда в сектор „полимери", интервютата разкриват картина на силно поляризирани очаквания, съпроводени от нарастващо осъзнаване на границите на индивидуалните бизнес стратегии. Макар в изказванията да присъства известен песимизъм, особено по отношение на структурните фактори, се открояват и по-нюансирани позиции, които поставят

акцент върху социалния контекст, управленските практики и ролята на бизнеса в публичния дебат. Един от най-спорните въпроси, по които експертите заемат различни позиции, е възможността за завръщане на българите, работещи в чужбина. Част от интервюираните изразяват категоричен скептицизъм, че този процес може да се случи в значим мащаб. Според тях голяма част от заминалите вече са се установили трайно, изградили са социални мрежи и професионална реализация, които трудно биха изоставили. Един от експертите формулира тази позиция крайно: „Химера е да се върнат хората от чужбина. Добрите са се уредили там. Няма да се върнат". В тези изказвания често се подчертава, че в България се завръща по-скоро по-слабо интегрираната част от мигрантите, докато висококвалифицираните специалисти остават в страните от Западна Европа.

Паралелно с този скептицизъм обаче, други експерти изразяват по-умерени и дори оптимистични очаквания. Те подчертават, че желанието за завръщане съществува, но е силно условно. „По-хубаво от вкъщи няма", посочва един от интервюираните, като уточнява, че хората биха се върнали, „ако има условия да отглеждат децата си и да се развиват."

Някои работодатели споделят и конкретни наблюдения, че определен дял от кандидатите им за работа през последните години идват именно от чужбина - най-често от Великобритания и Германия - и носят със себе си по-добри трудови навици и по-висока дисциплина. Това показва, че процесът не е еднозначен и че завръщането е възможно, но не като масов и спонтанен феномен, а като резултат от целенасочени усилия и подобряване на средата.

От интервютата ясно се откроява и още една важна тенденция: предприятията, които инвестират целенасочено в хората си и провеждат активни социални политики, се справят относително по-добре с кадровите предизвикателства. Работодатели, които предлагат социални придобивки, подкрепят обучението и развитието на служителите и се стремят да създадат по-човешка и ангажираща работна среда, отчитат по-ниско текучество и по-успешно привличане на кадри. Един от експертите подчертава, че „около 90% от хората ни остават при нас, а не при конкуренцията", като допълва, че на по-високите нива на организацията практически няма текучество. Друг интервюиран обобщава философията си с думите: „Искаме човек да идва и да си тръгва от работа с усмивка".

В контраст с това, по-големите и по-анонимни предприятия, които разчитат основно на формални канали за подбор и търсят вече готова експертиза от пазара, изглежда срещат по-сериозни трудности. Интервютата подсказват, че мащабът и дистанцията

между ръководството и служителите могат да се превърнат в допълнителна бариера в условията на остър кадрови дефицит. Там, където липсва персонално отношение и дългосрочна инвестиция в хората, конкуренцията за специалисти е по-ожесточена, а нивото на текучеството е по-високо.

По отношение на бъдещето на пазара на труда експертите са сравнително единодушни в едно ключово заключение: проблемът не се свежда единствено до нивото на заплатите или до условията на труд в тесния смисъл на думата. Макар възнагражденията да са важни, те все по-често се разглеждат като вторичен фактор спрямо по-широкия социален контекст. В интервютата системно се посочват слабостите на образованието и здравеопазването, липсата на достатъчно места в детските градини, несигурността за младите семейства и усещането за корупция и несправедливост в обществото. Един от експертите обобщава тази перспектива, като отбелязва, че „средата на живот трябва да се подобри, нивото на корупция да намалее, битовите проблеми да се решат", за да има реален шанс хората да изберат да останат или да се върнат в България. Тези социални дефицити се възприемат като фактори, които бизнесът не може да компенсира самостоятелно, независимо от усилията си. Дори предприятията, които предлагат сравнително добри условия, социални придобивки и възможности за развитие, признават, че са ограничени от средата, в която функционират. В този контекст все по-често се появява самокритична рефлексия върху досегашната роля на бизнеса в обществения живот. Част от интервюираните открито признават, че дълго време са смятали, че е достатъчно „да си плащат данъците", а държавата да се грижи за останалото. „Преди си мислех, че е достатъчно да си плащам данъците, а държавата да се грижи за другото. Сега се мразя за този начин на мислене", споделя един от експертите. Тази промяна в нагласите води до по-ясно изразено убеждение, че бизнесът трябва да участва по-активно във формирането на публични политики - както на местно, така и на национално ниво. Интервюираните все по-често говорят за необходимостта от диалог с институциите, участие в обществени дебати и настояване за дългосрочни решения в сферите на образованието, пазара на труда и социалната политика. Политиката вече не се възприема като външна и чужда сфера, а като „отговорност за всички", включително за предприемачите и работодателите.

Визиите за бъдещето на пазара на труда в сектор „полимери" са белязани от напрежение между реализъм и надежда. От една страна, експертите ясно осъзнават дълбочината на структурните проблеми и ограничените възможности за бързо обръщане на негативните тенденции. От друга страна, те идентифицират конкретни практики (инвестиции в хората, социална ангажираност и активна роля в публичния дебат), които могат да смекчат ефектите от кризата и да създадат условия за по-

устойчиво развитие. В този смисъл бъдещето на сектора се мисли не само като икономически, но и като социален и обществен проект, чието реализиране изисква съвместни усилия на бизнеса, институциите и обществото като цяло.

РАЗДЕЛ V. ФОКУСИРАН АНАЛИЗ НА ДЕФИНИРАНИТЕ ДЕФИЦИТНИ ДЛЪЖНОСТИ

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 в сектор Полимери през погледа на работодателите*
Раздел V	*Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности*
Раздел VI	*Заключение*
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

Проект „Заедно за устойчива заетост", ДБФ №BG05SFPR002-1.005-0002-C01 е финансиран от Програма „Развитие на човешките ресурси" 2021-2027, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейски социален фонд плюс

„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 „единична група“ (4 знака) или „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). Група „Производство на изделия от пластмаси“ с код 22.2 попада в раздел 22 „Производство на изделия от каучук и пластмаси“.

За сектор „Производство на изделия от пластмаси“ са селектирани пет дефицитни длъжности (някои идентифицирани на ниво единична група), 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.	
2141	Инженери в промишленото производство	**2 453**	285	1 677	491	58.04
3116	Химик-технолози	**905**	73	562	270	27.04
8344	Оператори на подемно-транспортни съоръжения	**9 577**	1 021	5 995	2 561	39.87
72121001	Заварчик	**9 434**	589	5 722	3 123	18.86
72332009	Механик, промишлено оборудване	**2 173**	140	1 208	825	16.97

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 конфидекциални данни (по-малко от 4 трудови договора) е обозначено като „Конф.“, а липсата на трудови договори по съответната позиция е отбелязана с тире („-“).

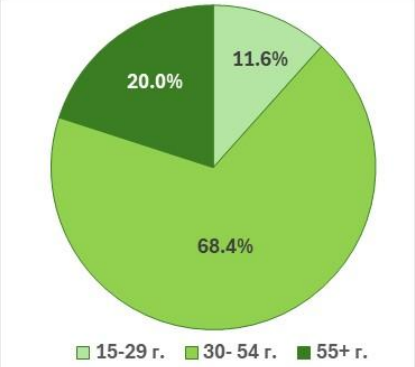
Секторната топлинна карта следва да се използва както за локализиране на секторите, в които има лица назначени на трудови договори по изследваната длъжността, така и за оценка на възрастовата структура, съобразена с ограниченията за поверителност.

ИНЖЕНЕРИ В ПРОМИШЛЕНОТО ПРОИЗВОДСТВО

Този подраздел предоставя „моментна снимка" на пазара на труда за групата длъжности „Инженери в промишленото производство" (НКПД-2011 код 2141) през 2024 г. Този код на ниво единична група (обединяваща седем инженерни длъжности) е посочен при обратната връзка от проведените дълбочинни интервюта.

Основната група в трудоспособна възраст (30-54) доминира в броя на „инженерите в промишлено производство" в сектор „Производство на изделия от каучук и пластмаси". Двама от трима са в тази възрастова група. Всеки пети трудов договор в сектора по групата длъжности е на лице на възраст 55 и повече години, докато при „навлизащата" кохорта (15-29) това е всеки девети договор.

Общо назначени на длъжност от изследваната единична група са 2453 лица през 2024 г. Възрастовото им разпределение показва работна сила, концентрирана в основните трудоспособни възрасти (30-54) и голяма по-възрастна кохорта. Всяко пето осигурено лице е на 55 или повече години. Успоредно с това, най-младата група (15-29) е сравнително по-малка, малко под 12% от общия брой. Отчетеният коефициент на заместване е 58.04.



Това означава, че на всеки 100 лица на възраст 55+ през 2024 г. има едва около 58 лица на възраст 15-29 години в тази група длъжности. Възрастните са 72% повече от младите „инженери в промишленото производство".

Таблицата със секторната „топлинна карта" (heatmap) на водещите 15 сектора по брой трудови договори идентифицира основните икономически дейности, в които има лица наети на тази група длъжности поне веднъж през 2024 г., като същевременно показва разпределението по възраст (конфиденциалност при брой под 4 лица).

Длъжността е най-силно представена в производствените сектори на преработващата промишленост, но „инженери в промишленото производство" има и в други икономически дейности.

Възрастовият профил варира съществено между секторите, което предполага, че „възрастовият риск" не е еднакъв за всички сектори.

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	29	Производство на автомобили, ремаркета и полуремаркета	318	48	242	28	171.43
2	25	Производство на метални изделия, без машини и оборудване	276	22	179	75	29.33
3	28	Производство на машини и оборудване, с общо и специално предназначение	248	26	165	57	45.61
4	27	Производство на електрически съоръжения	245	40	176	29	137.93
5	35	Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	169	8	116	45	17.78
6	33	Ремонт и инсталиране на машини и оборудване	129	28	88	13	215.38
7	26	Производство на компютърна и комуникационна техника, електронни и оптични продукти	115	23	82	10	230.00
8	22	Производство на изделия от каучук и пластмаси	85	14	54	17	82.35
9	23	Производство на изделия от други неметални минерални суровини	83	15	58	10	150.00
10	32	Производство, некласифицирано другаде	63	8	49	6	133.33
11	20	Производство на химични продукти	60	6	34	20	30.00
12	10	Производство на хранителни продукти	58	6	38	14	42.86
13	24	Производство на основни метали	57	5	40	12	41.67
14	31	Производство на мебели	56	4	42	10	40.00
15	43	Специализирани строителни дейности	N/A	Конф.	28	26	N/A

Като пример, в код 26 „Производство на компютърна и комуникационна техника, електронни и оптични продукти" възрастовото разпределение е сходно с общия състав на групата длъжности: 15-29 г. представляват 20%, 30-54 представляват 71.3%, а 55+ са 8.7%. Коефициентът на заместване при този сектор е точно 230.00, значително по-висок от общия коефициент на заместване на цялата група длъжности (58.04). Това показва, че в това производство по-младата кохорта е значително по-голяма от по-възрастната, като се отчете фактът, че става дума за малки стойности в абсолютно изражение.

За разлика, в код 20 „Производство на химични продукти" най-възрастната група има значително по-голям дял: трудовите договори на лица на 55 и повече години са 33%, докато тези на възраст 15-29 представляват 10%. Коефициентът на заместване е 30.00, което демонстрира по-малката млада кохорта в сравнение с по-възрастните работници в тази икономическа дейност.

Естествено, трябва да се отбележи, че има разлики в компетенциите на инженерите в промишленото производство в различните сектори и напр. инженерите в производството на компютърна и комуникационна техника би следвало да

притежават коренно различни знания и умения спрямо тези в производството на каучук и пластмаси.

Конкретно при код 22 „Производство на изделия от каучук и пластмаси", през 2024 г. има регистрирани 85 трудови договора за „Инженери в промишленото производство". В сравнение с общия профил на групата длъжности, секторът има по-висок дял на младите осигурени лица (16.5% спрямо 11.6%), и по-висок коефициент на заместване (82.35 спрямо 58.04). Това се дължи на факта, че делът на по-възрастните е абсолютно същия като този при единичната група длъжности (20%), при повече млади.

Ако търсенето на тази единична група в сектора остане стабилно, този възрастов профил повишава важността на наблюдението дали по-младите работници навлизат в достатъчен брой през следващите години, което може да бъде сигнал за структурен риск. Отново трябва да се отбележи специфичния характер на компетенциите по различните инженерни длъжности в тази група, което ограничава останалите икономически дейности като източник на кадри за „Производство на изделия от каучук и пластмаси".

ХИМИК-ТЕХНОЛОЗИ

Този подраздел предоставя „моментна снимка" на пазара на труда за групата длъжности „Химик-технолози" (НКПД-2011 код 3116) през 2024 г. Този код на ниво единична група (обединяваща 27 химико-технологични длъжности) е посочен при обратната връзка от проведените дълбочинни интервюта, вероятно поради съвместимостта и заменяемостта на поне няколко от включените длъжности. Това определя защо анализът се извършва на цялата единична група, въпреки съществуването на конкретни длъжности като „Технолог, технология на пластмасите" (НКПД-2011 код 31163016) и „Технолог, технология на полимерите" (НКПД-2011 код 31163026).

Най-младата кохорта е малка в абсолютно и относително изражение при „химик-технолозите" в сектор „Производство на изделия от каучук и пластмаси". Основната група в трудоспособна възраст (30-54) е най-голямата, но и трудовите договори на лица на 55 и повече години на такива длъжности също са значителен брой.

Общият брой на лицата назначени на някоя от длъжностите в единичната група в страната е 905 през 2024 г. Възрастовото им разпределение показва работна сила, концентрирана в основните трудоспособни възрасти (30-54), близо две от три лица, както и голяма по-възрастна кохорта. Две от всеки седем лица назначени за „химик-технолог" са на 55 или повече години. Успоредно с това, най-младата група (15-29) е сравнително по-малка, малко над 8% от общия брой.

Коефициент на заместване за групата длъжности в национален план е 27.04, което означава, че на всеки 100 лица на възраст 55+ през 2024 г. отговарят едва 27 лица на възраст 15-29 години на пазара на труда в тази група длъжности. Възрастните са 3.7 пъти повече от младите „химик-технолози".

Таблицата със секторната „топлинна карта" на водещите 15 сектора по брой трудови договори на тази длъжност идентифицира основните икономически дейности, в които тази група длъжности е наблюдавана поне веднъж през 2024 г., като същевременно показва къде разпределението по възраст е ниско или липсват трудови договори.

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	20	Производство на химични продукти	220	20	139	61	32.79
2	21	Производство на лекарствени вещества и продукти	170	22	112	36	61.11
3	22	Производство на изделия от каучук и пластмаси	79	7	43	29	24.14
4	36	Събиране, пречистване и доставяне на води	N/A	Конф.	35	26	N/A
5	10	Производство на хранителни продукти	40	8	27	5	160.00
6	38	Събиране и обезвреждане на отпадъци; рециклиране на материали	26	-	18	8	N/A
7	46	Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети	N/A	Конф.	19	7	N/A
8	17	Производство на хартия, картон и изделия от хартия и картон	N/A	Конф.	16	7	N/A
9	14	Производство на облекло	22	-	15	7	N/A
10	32	Производство, некласифицирано другаде	22	-	16	6	N/A
11	23	Производство на изделия от други неметални минерални суровини	N/A	Конф.	11	10	N/A
12	25	Производство на метални изделия, без машини и оборудване	N/A	Конф.	9	12	N/A
13	26	Производство на компютърна и комуникационна техника, електронни и оптични продукти	17	-	6	11	N/A
14	18	Печатна дейност и възпроизвеждане на записани носители	16	-	11	5	N/A
15	72	Научноизследователска и развойна дейност	N/A	Конф.	6	6	N/A

Групата длъжности логично е най-силно представена в химически производствените сектори, но „химик-технолози" има и в останалите сектори на преработващата промишленост и други икономически дейности. Наличието на много конфиденциални данни и общият малък брой трудови договори в тези други сектори

показва, че пазарът на труда трудно може да осигури такива специалисти, които да компенсират констатирания дефицит в сектор „Производство на изделия от пластмаси".

Възрастовият профил варира съществено между секторите, което предполага, че „възрастовият риск" не е еднакъв за дейностите, наемащи „химик-технолози".

Трябва да се отбележи, че има разлики в компетенциите на химик-технолозите в различните сектори и напр. тези в хранително-вкусовата промишленост би следвало да притежават различни знания и умения спрямо химик-технолозите в производството на каучук и пластмаси.

В сектор „Производство на изделия от каучук и пластмаси", конкретно, са регистрирани общо 79 трудови договора за „Химик-технолози" през 2024 г.

В сравнение с общия профил на единичната група, секторът има малко по-висок дял на младите (8.9% спрямо 8.1%), но по-нисък коефициент на заместване (24.14 спрямо 27.04).

Това се дължи на факта, че делът на по-възрастните е значително по-висок от общо за длъжността (36.7% спрямо 29.8%).

Младите специалисти в тази група длъжности като цяло е малък и са фокусирани основно в трите водещи химически сектора. Ако търсенето на тази длъжност в „Производство на изделия от каучук и пластмаси" остане стабилно, този възрастов профил повишава важността на наблюдението дали по-младите работници навлизат в достатъчен брой през следващите години, което може да бъде сигнал за структурен риск.

ОПЕРАТОРИ НА ПОДЕМНО-ТРАНСПОРТНИ СЪОРЪЖЕНИЯ

Този подраздел предоставя „моментна снимка" на пазара на труда за групата длъжности „Оператори на подемно-транспортни съоръжения" (НКПД-2011 код 8344) през 2024 г. Този код на ниво единична група обединява четири длъжности на водачи (оператори) на мотокари, електрокари и платформи. Той е посочен при обратната връзка от проведените дълбочинни интервюта.

В „Производство на изделия от каучук и пластмаси" най-младата кохорта е малка на фона на тази в други икономически дейности, и е около 3 пъти по-малобройна от групата на възраст 55 и повече години. Основната работна сила е концентрирана във възрастовата група между 30 и 54 г.

Общият брой на лицата на трудов договор на тази длъжност е 9577 в страната през 2024 г. Възрастовото им разпределение показва работна сила, концентрирана в основните трудоспособни възрасти (30-54), близо две трети, и голяма по-възрастна кохорта. Всяко четвърто лице е на 55 или повече години. Успоредно с това, най-младата група (15-29) е сравнително малка, малко под 11% от общия брой. Възрастните са 2.5 пъти повече от младите оператори на подемно-транспортни съоръжения.

Отчетеният коефициент на заместване е 39.87, което означава, че на всеки 10 осигурени лица на възраст 55+ през 2024 г. има около 4 осигурени лица на възраст 15-29 години в тази група длъжности.

Таблицата със секторната „топлинна карта" на водещите 15 сектора по брой трудови договори идентифицира основните икономически дейности, в които изследваните оператори са наблюдавани поне веднъж през 2024 г., като същевременно показва възрастовата структура.

Групата длъжности е силно представена в търговските, складови и транспортни дейности, също така и в промишленото производство на преработващата промишленост. Топ 15 показва, че четирите търговските, складови и транспортни сектора (код КИД-2008: 46, 47, 49 и 52) общо са имали 3279 трудови договора за такива оператори. Това показва, че всеки трети водач на мотокар, електрокар или платформа е осигуряван в тези икономически дейности през 2024 г.

Възрастовият профил варира съществено между секторите, което предполага, че „възрастовият риск" не е еднакъв за всички дейности.

Като пример, в код 47 „Търговия на дребно" възрастовото разпределение е в полза на по-младите служители: 15-29 г. представляват близо 18% от осигуряваните на тази единична група, докато по-възрастните на 55+ г. са под 13%. Коефициентът на заместване за този сектор е 141.84.

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	46	Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети	1594	189	1110	295	64.07
2	23	Производство на изделия от други неметални минерални суровини	805	88	510	207	42.51
3	10	Производство на хранителни продукти	803	86	503	214	40.19
4	47	Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети	776	139	539	98	141.84
5	52	Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта	655	73	436	146	50.00
6	11	Производство на напитки	514	40	328	146	27.40
7	22	Производство на изделия от каучук и пластмаси	410	39	248	123	31.71
8	25	Производство на метални изделия, без машини и оборудване	391	36	207	148	24.32
9	27	Производство на електрически съоръжения	379	49	234	96	51.04
10	16	Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене	366	32	223	111	28.83
11	49	Сухопътен транспорт	254	30	154	70	42.86
12	31	Производство на мебели	231	29	138	64	45.31
13	20	Производство на химични продукти	230	15	153	62	24.19
14	17	Производство на хартия, картон и изделия от хартия и картон	224	26	121	77	33.77
15	28	Производство на машини и оборудване, с общо и специално предназначение	219	11	102	106	10.38

За разлика от него, в код 25 „Производство на метални изделия, без машини и оборудване" най-възрастната група на 55+ г. представлява близо 38%, докато 15-29 г. са малко над 9%. Коефициентът на заместване съответно е 24.32.

При сектор „Производство на изделия от каучук и пластмаси" са регистрирани 410 трудови договора през 2024 г.

В сравнение с общия профил на групата длъжности, секторът има по-нисък дял на младите лица (9.5% спрямо 10.7%) и малко по-нисък коефициент на заместване (31.71 спрямо 39.87).

Делът на по-възрастните оператори в сектора (30%) е по-висок от този на всички на пазара на труда (26.7%).

Ако търсенето на оператори на подемно-транспортни съоръжения в сектора остане стабилно, този възрастов профил повишава важността на наблюдението дали по-младите работници навлизат в достатъчен брой през следващите години, което може да бъде сигнал за структурен риск. Положително за сектора е, че операторите на мотокари, електрокари и платформи имат компетенции, които са трансверсални („преносими") и те лесно могат да бъдат привличани от други икономически дейности.

ЗАВАРЧИК

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".

Младите служители на трудов договор в „Производство на изделия от каучук и пластмаси" са конфиденциални, което само по себе си индикира изключително малък брой заварчици в този сектор. Основната група в трудоспособна възраст (30-54) има почти сходен брой „заварчици" в сектора, колкото има и групата на лицата на 55 и повече години.

Общият брой на лица на тази длъжност през 2024 г. е 9434 в страната. Възрастовото им разпределение показва работна сила, концентрирана в основните трудоспособни възрасти (30-54), но с 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.

Таблицата със секторната „топлинна карта" на водещите 15 сектора по брой трудови договори идентифицира основните икономически дейности, в има такива на тази длъжност поне веднъж през 2024 г., като същевременно показва къде разпределението по възраст е ниско. Тъй като сектор „Производство на изделия от каучук и пластмаса" не е сред водещите 15, той 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 и 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
...	...	...					
27	22	Производство на изделия от каучук и пластмаси	N/A	Конф.	28	20	N/A

Като пример, в код 30 „Производство на превозни средства, без автомобили" възрастовото разпределение е по-благоприятно, доколкото може да се определи като такова: групата на възраст 15-29 г. представляват близо 10%, а тези на 55 и повече години – малко над 16%. Коефициентът на заместване за този сектор е 59.55.

За разлика, в код 42 „Строителство на съоръжения" най-възрастната група представляват над 42% от осигуряваните на длъжността в този сектор, докато трудовите договори на лица на възраст 15-29 са под 3%. Коефициентът на заместване логично е значително по-нисък, едва 6.33.

Конкретно за код 22 „Производство на изделия от каучук и пластмаси" има общо 48 трудови договора през 2024 г. на лица над 30 г. Този брой не включва данните за по-младата възрастова група, които са конфиденциални (под 4 бр.), което не позволява и коректно сравнение и извеждане на коефициент на заместване.

Ако има търсене на тази длъжност в сектора, то предприятията следва да насочат вниманието си към останалите икономически дейности, в които има значителен брой (9.4 хил.) заварчици през 2024 г. Положително за сектора е, че специалистите на тази длъжност също имат компетенции, които са трансверсални („преносими") и лесно могат да бъдат привличани от други икономически дейности.

МЕХАНИК, ПРОМИШЛЕНО ОБОРУДВАНЕ

Този подраздел предоставя „моментна снимка" на пазара на труда за длъжността „Механик, промишлено оборудване" (НКПД-2011 код 72332009) през 2024 г. Той е част от единична група 7233 „Механици и монтьори на промишлени и селскостопански машини и оборудване".

Най-младата кохорта „механиците на промишлено оборудване" в сектор „Производство на изделия от каучук и пластмаси" е много малка в абсолютно и дялово изражение. Основната група с трудови договори е във възрастовата група 30-54, а всеки трети трудов договор е на лице на 55 и повече години.

Общият брой на лицата назначени на трудов договор на тази длъжност е 2173 в страната през 2024 г. Възрастовото им разпределение показва работна сила, концентрирана в основните трудоспособни възрасти (30-54) и доста голяма по-възрастна кохорта. Три от всеки осем лица са 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 5.9 пъти повече от младите механици на промишлено оборудване.
Отчетеният коефициент на заместване е 16.97, което означава, че на всеки 100 осигурени лица на възраст 55 и повече години през 2024 г. има едва 17 осигурени лица на възраст 15-29 години в тази длъжност.

Таблицата със секторната „топлинна карта" на водещите 15 сектора по брой трудови договори идентифицира основните икономически дейности, в които лица на тази длъжност са наблюдавани поне веднъж през 2024 г., като същевременно показва възрастовата структура е неблагоприятна, или договори липсват.

Длъжността е най-силно представена в производствените сектори на преработващата промишленост, но механици на промишлено оборудване има и в някои други икономически дейности като транспорт, търговия и ВиК. Възрастовият профил варира съществено между секторите, което предполага, че „възрастовият риск" не е еднакъв за дейностите. Все пак обща тенденция е, че младите специалисти са много малко на фона на останалите възрастови групи, 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	10	Производство на хранителни продукти	327	22	176	129	17.05
2	49	Сухопътен транспорт	200	15	114	71	21.13
3	25	Производство на метални изделия, без машини и оборудване	N/A	Конф.	68	65	N/A
4	22	Производство на изделия от каучук и пластмаси	127	7	74	46	15.22
5	24	Производство на основни метали	127	4	80	43	9.30
6	14	Производство на облекло	126	4	75	47	8.51
7	28	Производство на машини и оборудване, с общо и специално предназначение	125	11	68	46	23.91
8	46	Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети	112	8	65	39	20.51
9	11	Производство на напитки	100	15	55	30	50.00
10	29	Производство на автомобили, ремаркета и полуремаркета	90	9	67	14	64.29
11	27	Производство на електрически съоръжения	73	8	40	25	32.00
12	35	Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	56	4	39	13	30.77
13	38	Събиране и обезвреждане на отпадъци; рециклиране на материали	N/A	Конф.	27	26	N/A
14	33	Ремонт и инсталиране на машини и оборудване	N/A	Конф.	33	15	N/A
15	23	Производство на изделия от други неметални минерални суровини	N/A	Конф.	25	19	N/A

Като пример, в код 11 „Производство на напитки" възрастовото разпределение е по-благоприятно, доколкото може да се определи като такова: 15-29 г. представляват 15%, а лицата на 55 и повече години – 30%. Коефициентът на заместване за този сектор е точно 50.00.

В контраст, в код 10 „Производство на хранителни продукти" най-възрастната група има значително по-голям дял: 55+ г. представляват над 39% от трудовите договори в този сектор, докато 15-29 са под 7%. Коефициентът на заместване 17.05 логично е значително по-нисък.

В „Производство на изделия от каучук и пластмаси" броят на трудовите договори на механици на промишлено оборудване е 127 през 2024 г. В сравнение с общия профил на длъжността, секторът има по-нисък дял на младите осигурени лица (5.5% спрямо 6.4%) и по-нисък коефициент на заместване (15.22 спрямо 16.97).

Интересно е, че делът на по-възрастните (36.2%) също е по-нисък от този на всички механици (38%).

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

РАЗДЕЛ VI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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 в сектор Полимери през погледа на работодателите*
Раздел V	*Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности*
Раздел VI	*Заключение*
Раздел VII	*Приложения*

СЕКТОРЪТ В БЪЛГАРИЯ И БРАНШОВА ОРГАНИЗАЦИЯ

Секторът „Производство на изделия от пластмаси" (КИД-2008, група 22.2) е широко разпространен, многопрофилен и структурно важен за преработващата промишленост в България. Той участва с около 4.4% от продукцията на преработващата промишленост и около 1.5% от произведената продукция на всички нефинансови предприятия. Пластмасовите изделия намират приложение в практически всяка икономическа дейност, от опаковки за хранително-вкусовата и фармацевтичната промишленост, през строителни профили и дограма, тръбни системи за водоснабдяване и газ, до компоненти за автомобилната индустрия и електрониката, медицински изделия, земеделски продукти и енергийна инфраструктура и т.н. Тази масова употреба прави сектора системен доставчик на входа на производствените вериги.

Към 2023 г. в „Производство на изделия от пластмаси" оперират 1432 предприятия, по данни на НСИ, (спад от 10% от 1595 предприятия през 2019 г.). Крупните производители устояват и продължават да се опитват да инвестират. Малките и средните предприятия, особено тези с ограничена продуктова диверсификация и по-ниска степен на автоматизация, изпитват затруднения под съвкупния натиск на

енергийната криза, нарасналите разходи за суровини и регулаторната несигурност по линия на европейските изисквания за опаковки и кръгова икономика. Въпреки добре развитие сектор е страната, вносът на България достига 2.08 млрд. евро, а износът 1.38 млрд. евро през 2024 г.

Стойността на произведената продукция нараства с около 30% през периода 2019-2023 г., добавената стойност по факторни разходи устойчиво – с 42%. Предприятията от сектора работят със стабилни маржове, тъй като продукцията им е диверсифицирана и не пряко обвързана с международни борсови цени на суровини. Разходите за придобиване на дълготрайни материални активи нарастват с 30%, а чуждестранните преки инвестиции – с 40% за периода, надвишавайки средния темп за всички нефинансови предприятия. Инвестициите са насочени към автоматизация, роботизация, зелени технологии и съответствие с регулаторните изисквания за рециклиране.

Средната месечна работна заплата в сектора нараства с 50% за периода 2019-2023 г. от около 1020 до 1530 лв., при инфлация от 32% за същия период. Въпреки реалното нарастване обаче, заплатите в сектора остават средно около 78% от средното за реалния сектор на икономиката като цяло. Тази сравнително по-ниска привлекателност на заплащането и производствения характер на дейностите в сектора са ключов фактор, обясняващ трудностите при привличане на млади кадри.

Браншова асоциация Полимери (БАП) е национална организация, представляваща преработвателите, производителите на полимерни изделия, търговците на полимерни суровини и рециклаторите. БАП обединява около 40 организации, включително производствени предприятия, Институтът по полимери при БАН и катедра „Полимерно инженерство" на ХТМУ. Организацията е член на EuPC (Европейска асоциация на преработвателите на пластмаси) и на Средиземноморския консултативен борд на PlasticsEurope. БАП членува в Българската стопанска камара (БСК), което осигурява представителство на национално работодателско ниво. Активността на асоциацията по теми на кръговата икономика, управлението на отпадъците и устойчивото производство е структурно обусловена. Секторът трябва да се съобразява с европейските регулации (Директива 2019/904/ЕС, Пакетът за кръгова икономика) и изграждането на добри позиции по тези теми е стратегически приоритет.

ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА

Демографският профил на работната сила в сектора разкрива тенденции, представляващи специфично предизвикателство.

За периода 2020-2024 г. делът на лицата под 30 години намалява от 13.2% до 11.1% (с 2.1 процентни пункта), делът на ядрото на заетостта 30-54 години се свива от 66.9% до 64.5% (с 2.4 пр.п.), а делът на лицата на 55 и повече години нараства от 19.9% до 24.4% (с 4.5 пр.п.). Тоест всяка група се движи в неблагоприятна посока едновременно. Младите намаляват, активното ядро на работещите се свива, а по-възрастните нарастват като дял от работната ръка в сектора. При относително стабилна заетост като общ брой, възрастовата структура говори за „застаряване".

Съотношението между лицата над 54 г. и лицата под 30 г. е показателен индикатор. През 2020 г. по-възрастните са 1.5 пъти повече от младите, сравнително балансирано за преработваща промишленост, въпреки дефицита. През 2024 г. това съотношение нараства до 2.2 пъти в полза на по-възрастните и продължава да се влошава. При запазване на тенденцията, след едно десетилетие секторът рискува още по-неблагоприятна и рискова структура и нарастваща концентрация в предпенсионните кохорти.

Повечето причини за тази динамика са общи за цялата преработваща промишленост. Демографският дефицит на млади хора вследствие на ниска раждаемост и продължаваща емиграция засяга всички производствени сектори, но секторът го усеща донякъде по-силно поради допълнителни фактори. Младите хора имат широки алтернативи в по-добре платени сектори, които не са свързани с производствени процеси и съпътстващите условия на труд. По-ниското заплащане в сектора спрямо тези сектори, съчетано с работа на смени и физически по-тежки условия, намалява привлекателността на сектора за навлизащите на пазара на труда. Допълнително, специализирани паралелки за технология на полимерите и пластмаси практически липсват в средното професионално образование. Наличните специализации по професионално направление „Производствени технологии – дървесина, хартия, пластмаси и стъкло" са почти изцяло ориентирани към дървообработване и мебелно производство, не към пластмасите. Инженерните кадри, осигурявани от висшето образование, както и критично необходимите за производството длъжности изпитват системен недостиг.

Регионалните различия са значителни. Пловдивска област е водеща по брой заети в сектора (над 5.5 хил. към 2024 г.) и показва типичния национален профил на

умерено застаряване. Габровска област се откроява с особено тревожна демографска картина. Тя е сред областите с най-бърз отрицателен прираст на население в страната, губи млади кадри не само в посока извън страната, но и от вътрешна миграция към по-големи градове. Коефициентът на заместване в Габрово показва спад от 75 на 58 лица под 30 г. за всеки 100 на възраст 55 и повече години, влошаване с директно отражение върху пазара на труда. София-град и София-област също показват влошаване на коефициента на заместване. В област София-град само за пет години лица под 30 г. на всеки 100 на възраст 55 и повече години намаляват от близо 100 до 54, с влошаване и в област Стара Загора (от 51 до 32 млади лица на всеки 100 лица на 55+ години). В тези области водещи предприятия вече разчитат трайно на по-възрастни специалисти и срещат реални затруднения при привличане на млади кадри.

СТРУКТУРИРАНИ ИНТЕРВЮТА

Настоящото изследване, основано на качествени интервюта с представители на бизнеса в сектор „полимери", очертава ясна и последователна картина на пазара на труда в България, в която кадровият дефицит не е изолиран или временен феномен, а структурен проблем с дълбоки социални, образователни и институционални корени. Въпреки това, анализът показва и нещо съществено: бизнесът в сектора не е пасивен наблюдател, а активен участник, който ежедневно търси решения, адаптира се и инвестира ресурси – често отвъд това, което може разумно да се очаква от отделни предприятия. Експертите ясно демонстрират, че въпреки неблагоприятната среда, предприятията продължават да се борят чрез вътрешно обучение, инвестиции в технологии, търсене на нови източници на труд, развитие на социални политики и поддържане на връзки с образователните институции. Тази устойчивост обаче не се възприема като достатъчна за преодоляване на системните дефицити. Напротив, в интервютата ясно се заявява, че усилията на бизнеса достигат своя предел, когато не са подкрепени от координирани действия на държавата и местната власт.

В този контекст особено силно се откроява очакването за по-тясно и съдържателно сътрудничество с публичните институции, най-вече в сферата на образованието. Експертите настояват не просто за формални партньорства, а за реални промени в учебното съдържание и философията на образователната система. Ключов акцент е възстановяването на практическата насоченост на обучението и системното изграждане на трудови навици още в ранна възраст. В интервютата многократно се подчертава, че липсата на елементарни практически умения, дисциплина и

отношение към труда не може да бъде компенсирана изцяло в рамките на предприятието. Бизнесът ясно артикулира нуждата от образователна политика, която да отчита реалните потребности на икономиката и да не се движи единствено от краткосрочни демографски или финансови съображения. Очакванията са за по-активна роля на държавата в планирането на приема по технически и инженерни специалности, стимулиране на професионалното образование и създаване на по-гъвкави рамки за сътрудничество между училищата, университетите и предприятията. Без подобна стратегическа намеса, по оценка на експертите, кадровият дефицит ще продължи да се задълбочава, независимо от индивидуалните усилия на бизнеса.

В същото време интервютата показват, че общата нагласа сред работодателите не е изцяло песимистична. Напротив, в редица изказвания се открива умерен, но устойчив оптимизъм, основан на убеждението, че при наличие на по-добра среда хората биха избрали да работят и да се развиват в България. Този оптимизъм обаче е ясно условен и свързан с фактори, които се намират извън прекия контрол на предприятията: качеството на образованието и здравеопазването, социалната инфраструктура, подкрепата за младите семейства и усещането за справедливост и предвидимост в обществото. Особено критично е отношението на експертите към административната тежест и регулаторния натиск върху т.нар. „светъл бизнес". Част от интервюираните изразяват силно усещане за асиметрия, при която коректните предприятия са обект на многобройни и често дублиращи се проверки, докато некоректните практики остават извън обхвата на ефективния държавен контрол. Това се възприема не само като финансов и организационен товар, но и като демотивиращ фактор, който изяжда ресурси, които биха могли да бъдат насочени към обучение, иновации и подобряване на условията на труд.

От анализа ясно се открояват и две специфики на сектор „полимери", които изискват целенасочено адресиране, ако се търси устойчиво подобрение на ситуацията на пазара на труда. Първата е имиджовият проблем на бранша. Според бизнеса, полимерната индустрия продължава да бъде възприемана през опростена и негативна призма, свързана с отпадъци и замърсяване, което не отразява реалността на съвременните, често високотехнологични и сравнително чисти производства. Липсата на информиран обществен дебат и на системна комуникация за ролята на полимерите в съвременния живот директно влияе върху интереса на младите хора към сектора и ограничава кадровия му потенциал.

Втората ключова специфика е непрекъснатият, 24/7 цикъл на работа, характерен за значителна част от предприятията в сектора. Трисменният режим обективно

стеснява кръга на потенциалните кандидати и поставя бизнеса в по-неблагоприятна позиция спрямо отрасли с по-гъвкави форми на заетост. Това изисква както по-реалистични обществени очаквания към производствения труд, така и търсене на компенсаторни механизми като социални придобивки, гъвкави графици там, където е възможно, и по-добра комуникация за реалните условия на работа.

Ето защо при формулирането на публични политики следва да се подчертае и необходимостта от по-ангажирана, по-гъвкава и по-оперативна държавна роля спрямо конкретните и динамично променящи се нужди на производствените предприятия. В интервютата ясно се откроява очакването за по-ефективна административна подкрепа при осигуряването на работна сила, особено в контекста на наемането на специалисти от трети страни. Част от работодателите посочват, че административните процедури по издаване на визи и разрешителни за работа често са прекалено бавни и непредвидими, което затруднява планирането на производството и ограничава възможностите за навременно запълване на критични позиции.

В този контекст би могло да се обсъди и по-активно използване на съществуващи инструменти за привличане на квалифицирани кадри, включително разширяване на обхвата на т.нар. „синя карта" или сходни механизми за някои от най-дефицитните професии в индустрията – като екструдеристи, шлосери, механици, техници и инженери. Подобен подход вече е прилаган в други сектори на икономиката, например в IT индустрията, и би могъл да бъде адаптиран към специфичните нужди на производствените предприятия, така че да се създадат по-гъвкави и предвидими условия за привличане на необходимите специалисти и за устойчивото развитие на сектора.

Анализът на данните от интервютата показва, че кадровите проблеми в сектор „полимери" са симптом на по-широки дисбаланси в българското общество и икономика. Бизнесът демонстрира висока степен на адаптивност и ангажираност, но все по-ясно осъзнава, че устойчивото решение изисква активна роля и от страна на публичните институции. Препоръките, които се извеждат от експертните интервюта, могат да бъдат обобщени в няколко направления: 1) стратегическа реформа на образованието с фокус върху практическите умения и трудовите навици; 2) целенасочени политики за подобряване на социалната среда; 3) намаляване на административната тежест върху коректния бизнес; и 4) активна работа за подобряване на обществения имидж на производствените сектори. Само при съчетание на тези усилия пазарът на труда в сектор „полимери" може да премине от режим на оцеляване към устойчиво развитие.

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.

Длъжността „Механик, промишлено оборудване" е в критична ситуация с коефициент на заместване 16.97 общо за длъжността в страната и 15.22 конкретно в сектор „Производство на изделия от каучук и пластмаси". Това означавам че на всеки 100 лица на 55+ години се падат едва 15-17 лица под 30 години. Три от всеки осем лица на тази длъжност в страната са на 55 и повече години (38%), а в сектора на каучука и пластмасите е над всеки трети (36%). Предвид зависимостта на производствените линии от компетентна поддръжка и ремонт, недостигът на механици на промишлено оборудване застрашава пряко производствения капацитет.

При „Химик-технолози" коефициентът е 27.04 общо за групата длъжности и 24.14 в самия сектор. Около 30% от работещите на тази длъжност в страната са на 55 или повече години, а този дял в сектора е почти 37%. Тези длъжности са особено уязвими поради силно специализирания характер на компетенциите. Химик-технолозите в другите икономически сектори имат различни знания и практически не представляват резерв за пластмасовата промишленост.

При „Заварчик" коефициентът на заместване е 18.86 общо за длъжността в страната. За производството на каучук и пластмаси данните за младите заварчици са конфиденциални, което означава че в сектора през 2024 г. са работили до 4 заварчика под 30 години. Практически никакъв резерв не съществува вътре в сектора за тази длъжност. Положително е, че „Заварчик" е длъжност с широка секторна реализация, с наличие 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 сектора теоретично могат да набират заварчици от други икономически дейности, но профилът на застаряване е характерен за длъжността в почти всички сектори.

При „Инженери в промишленото производство" общият коефициент на заместване на групата длъжности е 58.04, а в сектора на каучука и пластмасите – 82.35. Това обаче е измамно позитивен индикатор поради общия малък брой на наетите на тези длъжности е сектора, от което малки разлики в броя на лицата водят до големи

отклонения. Възрастовият риск остава реален предвид специфичността на инженерните компетенции в полимерния сектор, ограниченото предлагане от университетите и конкуренцията за специалисти. Разглежданата група длъжности е широка (седем различни инженерни позиции) и не всички профили са еднакви.

„Операторите на подемно-транспортни съоръжения" имат общ коефициент на заместване от 39.87 за цялата група длъжности, а в сектора той е по-нисък – 31.71. Всяко трето лице на такава длъжност в сектора е на 55 или повече години. Положителното е, че компетенциите за управление на мотокари, електрокари и платформи също са напълно преносими и значителен резерв съществува в търговските и складови дейности, откъдето предприятията могат да привличат кадри.

ОБЩА КАРТИНА

Секторът на пластмасовите изделия демонстрира добра икономическа устойчивост в периода 2019-2023 г., обусловен от вътрешни за страната и външни фактори и препятствия. Растяща добавена стойност, стабилна заетост и нарастващи инвестиции. Тази устойчивост обаче е на фона на демографското предизвикателство, при запазена численост на заетите, структурата им застарява устойчиво и носи риск в средно- и дългосрочен план.

Предприятията в сектора са многобройни, сегментирани като мащаб и диверсификация, с много малки и средни участници, работещи в разнородни продуктови ниши. Тази фрагментация донякъде затруднява системния отговор на кадровите дефицити и се налага всяко предприятие да решава проблема индивидуално.

Образователната система е структурен проблем. За сектора специализирани паралелки по технология на полимерите в страната липсват. На ниво оператори и настройчици предприятията разчитат в значителна степен на вътрешно фирмено обучение, което е скъпо, непоследователно и не осигурява устойчив приток.

Потенциалът на дуалното образование за сектора е доказан с добри практики при отделни предприятия. Трансферирането на тези практики като организиран секторен подход, включващ изграждане на 3-4 целеви дуални паралелки по професионално направление „Производствени технологии - дървесина, хартия, пластмаси и стъкло" в ключовите индустриални центрове с концентрация на

представители на сектора, е институционално осъществимо. Такава инициатива изисква координация между всички заинтересовани страни от бранша.

По-широкото привличане на квалифицирани мигранти за хронично дефицитни длъжности като механици на промишлено оборудване, химик-технолози и заварчици е частично решение, прилагано вече от някои предприятия. То изисква административна подкрепа и е по-скоро допълващо, а не основно средство.

Секторът се нуждае от видима комуникация по отношение на кариерните перспективи, реални перспективи за растеж и стабилна заетост, за да конкурира други сектори при набирането на млади хора. БАП разполага с инструментариума да координира такива комуникационни кампании, свързани с привлекателността на индустриалните специалности. Участието на ХТМУ и на водещите предприятия в тази комуникация би усилило ефекта.

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 в сектор Полимери през погледа на работодателите*
Раздел V	*Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности*
Раздел VI	*Заключение*
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 залегнали в основата на Европейската система от национални сметки (ЕСС 2010). Изчисленията следват методологическата последователност на производствения метод. Регионалният еквивалент на БВП - брутният вътрешен продукт по райони, се оценява по пазарни цени, като към изчислената на регионално ниво брутна добавена стойност по базисни цени се добавят регионализираните нетни данъци върху продуктите (данъци минус субсидии). Сумата от БВПР по пазарни цени за всички райони е равна на БВП по пазарни цени за националната икономика. Брутният вътрешен продукт, изчислен по производствения метод, характеризира крайния резултат от икономическата дейност и се измерва с добавената стойност, създадена при производството на стоки и услуги от единиците, резиденти на икономическата територия на страната. По производствения метод БВП по пазарни цени се изчислява като сума от брутната добавена стойност по базисни цени общо за икономиката и корективите, които включват нето данъци върху продуктите, неприспадаем 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 местоживеене (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 местоживеене в страната и външна, когато лицето сменя обичайното си местоживеене 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 B до N, от P до R и раздели S95 и S96 на NACE Rev. 2. Изследването по СБС на нефинансовите предприятия обхваща сектори от B до N (без K) и раздел S95, съгласно Класификацията на икономическите дейности (КИД-2008), които са обособени в четири анекса - Промишленост (B, C, 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 финансирания, 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 финансирания.

- **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 финансирания, 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 заетите 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 нето 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 вносните стоки, конкурентни на производството на сектора
Производство на основни продуктови групи	II	НСИ	тона, брой	—	—	Производство на крайни продукти по вид изделия
РАЗДЕЛ III. Възрастова структура						

Брой социално осигурени лица по 5-годишни кохорти	III	НАП (Регистър на осигурените лица)	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	коеф.	—	—	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	коеф.	—	—	Съотношение по-млади/по-възрастни, измерва наличния резерв за заместване, КЗ = (осиг. 15-29) / (осиг. 55+ г.) x 100
Дефицитна длъжност (качествена оценка)	V	Дълбочинни интервюта	—	НКПД-2011	—	Длъжности, идентифицирани от работодатели като трудни за намиране/задържане; не е статистически показател