



Регионален доклад

Етап 5: Провеждане на проучвания
и събиране на данни

Област: Добрич

София, 2026 г.

СЪДЪРЖАНИЕ

Раздел I. Въведение	3
Цел на проекта.....	4
Цел и описание на доклада	4
Обхват на анализа и методология	5
Раздел II. Описание на областта и регионалната организация	8
Област Добрич	8
Географско разположение и природни условия	9
Демографски характеристики	10
Икономическо развитие и структура	10
Образование и култура	12
Социална среда и предизвикателства	14
Макроикономически профил на нефинансовите предприятия в областта	15
Макроикономически профил на работната сила в областта	19
Стопанска камара – Добрич	24
Правна форма, създаване и обхват на дейност.....	24
Цели и основни дейности.....	25
Допълнителни дейности и предлагани услуги.....	25
Структура, управление и представителност	26
Членове и обхват на представителство	26
Участие в инициативи и консултативни структури	27
Раздел III. Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта	28
Областно ниво	28
Младежки възрастови групи (15–29 години).....	29
Ядро на заетостта (30–54 години).....	30
По-възрастни възрастови групи (55+ години).....	31
Тенденции	32
Сектор „Селско стопанство“	33
Сектор „Търговия на дребно“	35
Сектор „Държавно управление“	37
Сектор „Образование“	39
Сектор „Производство на хранителни продукти“	41
Раздел IV. Оценка на пазара на труда в област Добрич през погледа на работодателите.....	44
Въведение	44

Когато няма хора, няма и растеж	48
Разривът между образование и бизнес	49
Миграцията – избор, принуда или липса на перспектива	51
Инфраструктурата – скритият фактор на пазара на труда в региона на Добрич	53
Държавната администрация – между очакванията и недоверието	54
Противоречията – между самокритиката и системния капан	56
Младите поколения – между критиката и пропуснатия потенциал	58
Технологиите – между принудата и стратегическия избор	59
Раздел V. Анализ на план-приема в професионалното образование в област Добрич за периода 2019-2025 г.	62
Обща картина	65
План-прием по професии	67
Устойчивост на план-приема	69
Свидетелства за професионална квалификация	72
Раздел VI. Заключение	74
Раздел VII. Приложения	82
Приложение 1: Основни понятия и дефиниции	82
Приложение 2: Използвани макроикономически показатели	90

РАЗДЕЛ I. ВЪВЕДЕНИЕ



<i>Раздел I</i>	<i>Въведение</i>
<i>Раздел II</i>	<i>Описание на областта и регионалната организация</i>
<i>Раздел III</i>	<i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта</i>
<i>Раздел IV</i>	<i>Оценка на пазара на труда в област Добрич през погледа на работодателите</i>
<i>Раздел V</i>	<i>Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности</i>
<i>Раздел VI</i>	<i>Заклучение</i>
<i>Раздел VII</i>	<i>Приложения</i>

ЦЕЛ НА ПРОЕКТА

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

Основните цели на проекта са следните:

- повишаване капацитета на социалните партньори, насърчаване на социалния диалог и способността на предприятията за ефективно управление на новия дневен ред в икономическото развитие и по-специално за справяне с предизвикателствата, произтичащи от глобализацията, дигиталната революция и прехода към климатична неутралност.
- мобилизиране на трудовите ресурси и резерви на пазара на труда, удължаване на трудовия живот и превръщане на възрастово 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 **Стопанска камара-Добрич** в ролята ѝ на социален партньор и участието ѝ във всички етапи на цикъла на Европейския семестьър и развитието на нови индустриални отношения в контекста на Индустрия 4.0.

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

- подпомогнат формирането на аргументирани позиции и становища по ключови въпроси и политики, свързани с пазара на труда, социалния диалог и индустриалните отношения на регионално ниво, базирани на данни.

- представят актуалното състояние и представителността на регионалната организация, което ще създаде предпоставки за разширяване на членската ѝ маса.
- послужат като основа за информирано участие в двустранни и тристранни органи за сътрудничество, както и за планиране на политики в сферите на пазара на труда, дигитализацията и зеления преход.

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

Резултатите от анализа ще бъдат обобщени в настоящия доклад и предоставени на **Стопанска камара-Добрич**.

ОБХВАТ НА АНАЛИЗА И МЕТОДОЛОГИЯ

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

Раздел II описва областта и регионалната организация. Включва географско и природно описание, демографски характеристики (население, прираст, миграция), икономическа структура (БВП, водещи отрасли и работодатели, инфраструктура), образователна и социална среда, макроикономически профил на нефинансовите предприятия (брой, продукция, оборот, добавена стойност, инвестиции) и на работната сила (заетост, средни заплати, производителност на труда, коефициенти на икономическа активност, безработица). Разделът изгражда контекста за разбиране на демографската и образователната динамика в следващите раздели.

Раздел III анализира възрастовата структура на осигурените лица в областта за периода 2020-2024 г. Информацията е разделена по 5-годишни кохорти, агрегирани в три окрупнени групи: младежи (15-29 г.), ядро на заетостта (30-54 г.) и по-възрастни работници (55+ г.). На областно ниво анализът обхваща средногодишния брой осигурени лица на трудови и извънтрудови (основно т.нар. „граждански договори“)

правоотношения, както и на договор за управление и контрол. Не са включени самоосигуряващи се лица, както и лицата, осигурени по Закона за държавния служител (ЗДСл). Поради конфиденциалност част от данните не са предоставени, съгласно критериите за конфиденциалност по Закона за статистиката. Допълнително са разгледани само петте водещи икономически сектора (КИД-2008 раздели) по брой осигурени лица в областта, без да се прави качествена селекция на секторите. Този подход е обоснован от необходимостта да се обхване реалистичната картина на пазара на труда, с фокус върху икономическите дейности, ангажиращи най-голям човешки ресурс. Използваният в анализа показател „коефициентът на заместване“ ($KZ = \text{осигурени под 30 г.} / \text{осигурени на 55+ г.} \times 100$), описва текущото съотношение между двете крайни групи.

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

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

идентифицира кои професии се отличават с устойчиво запълване на приема и при кои се наблюдава системно незапълване, за да подпомогне формирането на позиция на регионалната организация при обсъждане на план-приема в Постоянната комисия по заетостта.

РАЗДЕЛ II. ОПИСАНИЕ НА ОБЛАСТТА И РЕГИОНАЛНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ

<i>Раздел I</i>	<i>Въведение</i>
<i>Раздел II</i>	<i>Описание на областта и регионалната организация</i>
<i>Раздел III</i>	<i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта</i>
<i>Раздел IV</i>	<i>Оценка на пазара на труда в област Добрич през погледа на работодателите</i>
<i>Раздел V</i>	<i>Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности</i>
<i>Раздел VI</i>	<i>Заклучение</i>
<i>Раздел VII</i>	<i>Приложения</i>

ОБЛАСТ ДОБРИЧ



Област Добрич е разположена в северната част на Североизточния район за планиране и е една от административните области на Република България. Като важен културен, исторически и икономически център, тя допринася съществено за развитието на региона. В състава ѝ влизат осем общини: Добрич, Добрич-селска, Балчик, Генерал Тошево, Каварна, Крушари, Тервел и Шабла. Административен център е град Добрич, в който е концентриран икономическия потенциал на областта, а град Балчик се утвърждава като основен център на морския туризъм в региона.

ГЕОГРАФСКО РАЗПОЛОЖЕНИЕ И ПРИРОДНИ УСЛОВИЯ

Област Добрич е разположена в североизточната част на България и заема по-голямата част от Южна Добруджа. Граничи с Румъния на север, Черно море на изток, област Варна на юг, област Шумен на югозапад и област Силистра на северозапад. Географското ѝ разположение я прави важна връзка между вътрешността на страната, Румъния и черноморското крайбрежие.

Релефът на областта е предимно равнинен, а умереноконтиненталният климат, съчетан с морско влияние по крайбрежието, създава благоприятни условия за земеделие. Земеделските земи заемат преобладаващ дял от територията на областта, значително над средния за страната. Горските територии са сравнително ограничени, като значителна част от тях са полезащитни горски пояси¹, а делът на същинските гори остава нисък. Водните площи също имат ограничен относителен дял. По-значими реки са Суха река и Батова, а крайбрежната зона включва Дуранкулашкото езеро, Шабленския езерен комплекс и Езерецкото езеро.

Природата в област Добрич е съхранила значително биологично разнообразие. През територията ѝ преминава важният миграционен път Via Pontica. Дуранкулашкото и Шабленското езеро са включени в Рамсарската конвенция², като Шабленският езерен комплекс е и защитена територия с международно значение – местообитание на редки водни растения и зимуващи птици. Сред най-ценните природни обекти са резерват „Калиакра“ – единственият в България, който обхваща и морска акватория – и резерват „Балтата“, известен с лонгозната си гора³. Областта включва и редица защитени местности като „Таук лиман“, „Яйлата“, „Долината на дроплите“ и „Суха река“. Тези природни богатства и защитени територии създават благоприятни условия за развитие на природен и културен туризъм в областта.

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

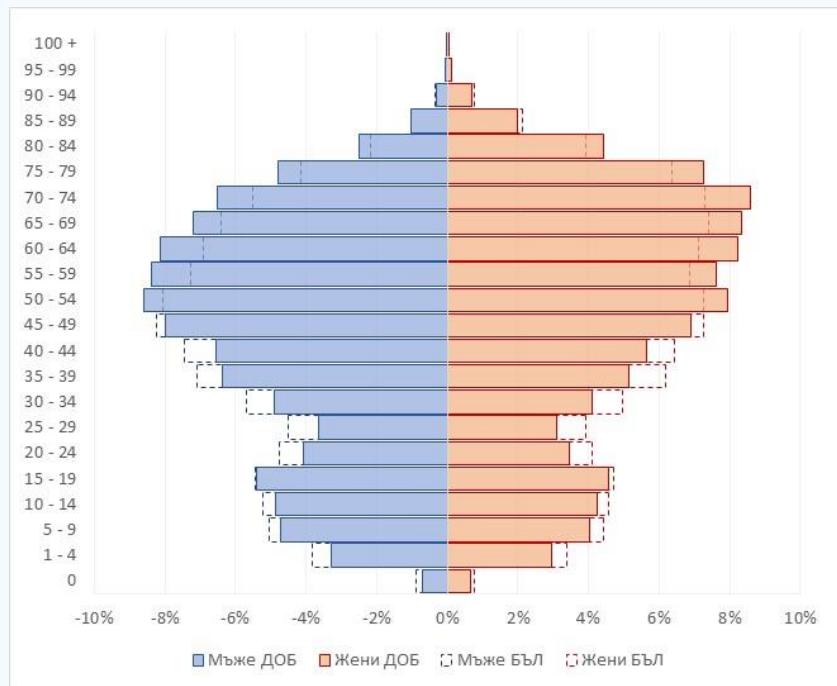
¹ Изкуствено създадени горски насаждения за борба с ветровата и водната ерозия, със сушата и суховеите (bg.wikipedia.org)

² Международна конвенция за влажните зони с международно значение и по-специално като местообитание на водолюбиви птици, подписана в иранския град Рамсар. <https://www.moew.government.bg/bg/priroda/zastiteni-teritorii/zastiteni-teritorii-s-mejdunarodno-znachenie/ramsarski-mesta/>

³ Крайречни гори в долните течения на черноморските реки – Батова, Камчия, Ропотамо и Велека (bg.wikipedia.org/)

ДЕМОГРАФСКИ ХАРАКТЕРИСТИКИ

По данни на НСИ към края на 2024 г. населението на област Добрич е малко над 145 хиляди души. Процесите на намаляване и застаряване на населението са по-силно изразени в сравнение със средните за страната. Възрастовата пирамида през 2024 г. показва ясно изразен *регресивен* тип – делът на населението на 65 и повече години е по-висок от средния за страната, докато делът на младите под 30 години е по-нисък. Особено забележим е спадът при групата 20–29 г., което може да се свърже преди всичко с миграция към по-големи градски центрове и чужбина. Това очертава задълбочаващи се демографски предизвикателства пред дългосрочното развитие на региона.



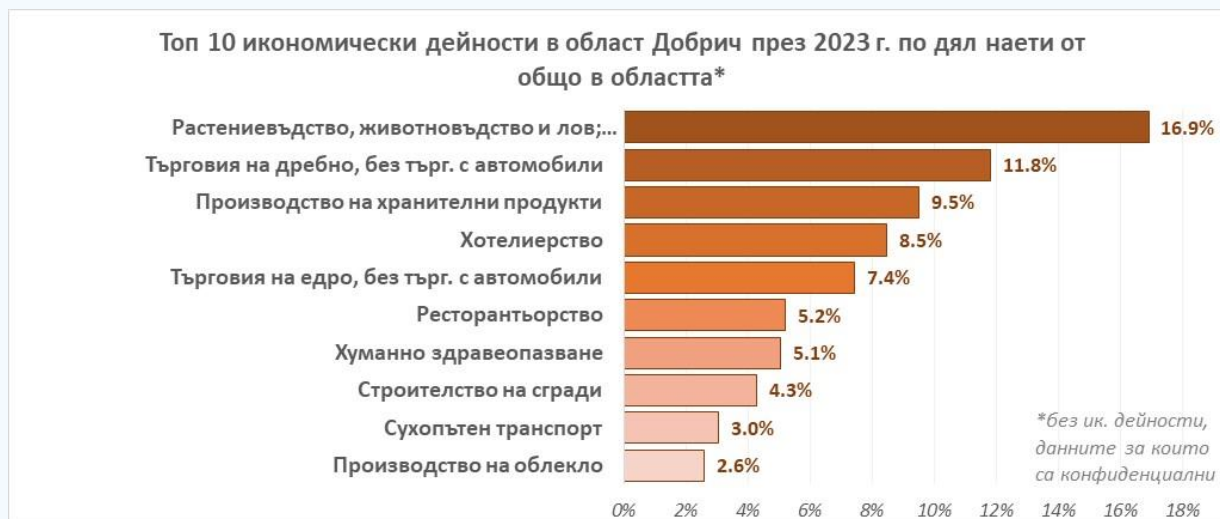
Град Добрич е най-големият център с около 69.4 хиляди жители към края на 2024 г., като в него е съсредоточено почти половината от населението на областта (47.8%). Следващите по големина градове са Каварна с 10 хил. и Балчик с 9.4 хил. жители. В община Добрич-селска, разположена около областния център, живеят около 17.1 хил. души, или 11.8% от населението на областта.

ИКОНОМИЧЕСКО РАЗВИТИЕ И СТРУКТУРА

Брутният вътрешен продукт (БВП) на област Добрич нараства с 45% в периода 2019–2023 г., като се увеличава от 1.73 млрд. лв. през 2019 г. до 2.51 млрд. лв. през 2023 г. Ръст се наблюдава и при БВП на човек от населението, който за същия период се повишава от около 10 хил. лв. до над 17 хил. лв. Делът на областта в общия БВП на страната остава относително стабилен, но малък – около 1.4%, а БВП на човек варира между 58% и 61% от средното за България. Въпреки това нивото на икономическо развитие в региона продължава да бъде под средното за страната.

През 2023 г. най-голям принос към брутната добавена стойност (БДС) на областта имат услугите с дял от 63.0%, следвани от индустрията с дял от 24.7% и селското стопанство с 12.4%.

Разпределението на наетите лица по трудово правоотношение в нефинансовите предприятия в област Добрич през 2023 г. показва ясно изразена концентрация на заетостта в ограничен брой икономически дейности.



Най-голям дял имат растениевъдството и животновъдството (16.9%), следвани от търговията на дребно (11.8%) и производството на хранителни продукти (9.5%). След тях се нареждат хотелиерството (8.5%) и търговията на едро (7.4%), а останалите водещи дейности – ресторантьорство, хуманно здравеопазване, строителство на сгради, сухопътен транспорт и производство на облекло – формират по-малки, но значими дялове. Това очертава профил на заетост, в който силно присъстват както аграрните и преработващите дейности, така и търговията и услугите.

Сред водещите работодатели в областта се открояват предприятия от туризма, преработващата промишленост, селското стопанство, търговията и строителството. Хотелиерската компания „Албена“ АД, със седалище в Балчик, е сред най-големите в страната и управлява три курорта по Черноморието – курортен комплекс Албена, ваканционно селище Бялата лагуна и ваканционно селище Приморско⁴.

В преработващата промишленост се открояват „Пластхим – Т“ АД, Тервел – водещ европейски производител на фолио за гъвкави опаковки и един от най-големите производители на полипропилен в Европа⁵, и „Неопърл България“ ЕООД, Добрич – производител на каучукови изделия и част от немско-швейцарската компания Neoperl, специализирана в решения за питейната вода⁶.

Сред значимите предприятия в аграрния и хранителния сектор са „Недко Недков – Овчарово“ ЕООД, което развива дейност в растениевъдството, животновъдството и

⁴ <https://albena.bg/bg/>

⁵ <https://plastchim-t.com/bg/>

⁶ <https://www.neoperl.ch/global/en/oem>

производството на млечни и месни продукти⁷, „Яйца и птици – Зора“ АД в Дончево – най-големият производител на яйца за консумация в България⁸, и „Добруджански хляб“ АД – производител на хляб и хлебни изделия с бази в Добрич и Варна⁹. В сферата на сигурността важна роля има „Федерална служба за безопасност – Добрич“ ООД¹⁰, а в търговията и строителството се открояват компании като „Господинови Строймаркет“ ООД¹¹ и „Ди Ес Хоум“ ООД¹².

Област Добрич разполага с основна пътна мрежа, която я свързва със съседните области, Черноморието и Румъния, като пътят Е-87 има ключова роля за достъпа на региона до туристическия поток от Северна и Източна Европа.

Образователните и здравните институции в областта допринасят за устойчивостта на социалната среда, макар че предизвикателства остават недостигът на медицински кадри и ограниченият достъп до специализирана помощ в по-отдалечените райони.

ОБРАЗОВАНИЕ И КУЛТУРА

Образователната мрежа в областта включва детски градини, основни и средни училища, както и структури за професионално обучение. В град Добрич функционират няколко филиала на висши училища, като Висшето училище по мениджмънт (ВУМ)¹³ със седалище във Варна, което предлага програми в областите бизнес и мениджмънт, информационни технологии, хотелиерство и туризъм, и кулинарни изкуства. Добруджанският технологичен колеж¹⁴, филиал на Техническият университет – Варна, предлага програми по специалности като „Земеделска техника и технологии“, „Машиностроителна техника и технологии“; „Електроника“ „Автоматика, информационна и управляваща техника“, а „Колеж – Добрич“¹⁵ към Шуменския университет „Епископ К. Преславски“ предлага обучение в педагогически и технологични направления на ниво професионален бакалавър.

В областния център се намират няколко професионални гимназии, като Професионална гимназия (ПГ) по аграрно стопанство (ПГАС)¹⁶, ПГ по ветеринарна медицина „Проф. д-

⁷ <https://ovcharovo.bg/>

⁸ <https://zora-donchevobg.com/>

⁹ <https://www.dobrudjanskihliab.com/>

¹⁰ <https://www.fsbsod.com/>

¹¹ <https://gstroy.bg/>

¹² <https://www.dshome.bg/>

¹³ <https://vum.bg/Dobrich/>

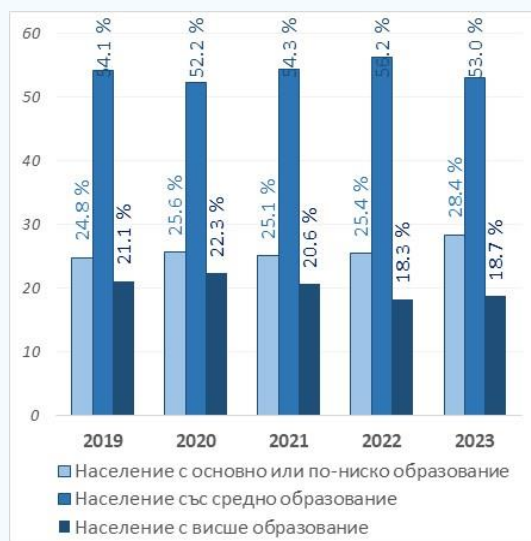
¹⁴ <https://www1.tu-varna.bg/tu-varna/index.php/za-nas/fakulteti-i-kolezhi/kolezhi/dobrudzhanski-tehnologichen-kolezh>

¹⁵ <https://www.shu.bg/faculties-dobrich/>

¹⁶ <https://pgasdobrich.com/>

р Г. Павлов¹⁷, ПГ по техника и строителство „М. Ломоносов“¹⁸, ПГ по транспорт, обслужване и лека промишленост (ПГТОЛП)¹⁹, ПГ по туризъм „П. Яворов“²⁰, Финансово-стопанска гимназия „Васил Левски“²¹. Мрежата на професионалното образование се допълва и от училища извън областния център, като ПГ по земеделие "Тодор Рачински" ²² в Генерал Тошево, Професионална земеделска гимназия "Кл. Арк. Тимирязев"²³ в Каварна и ПГ по техника и облекло "Дочо Михайлов" в Тервел²⁴. Тази образователна инфраструктура осигурява широк достъп до обучение, ориентирано към регионалните потребности в аграрния сектор, техниката, услугите и информационните технологии.

Данните за образователната структура на населението в област Добрич на възраст между 25-64 години очертават известна нестабилност и неблагоприятна посока на развитие. Делът на висшистите остава сравнително нисък и намалява – от 22.3% през 2020 г. до 18.7% през 2023 г., при около 30% средно за страната. Тази динамика може да се свърже с външна миграция на млади хора и с по-ограничени възможности за реализация и висше образование в самата област.



Делът на лицата със средно образование остава стабилно висок – около 53–56% за периода. Това е в съответствие с наличието на развита мрежа от професионални и общообразователни училища в региона. Въпреки това, при ограничени възможности за надграждане на квалификацията, значителна част от тази група не продължава към по-висока образователна степен. По-неблагоприятна е тенденцията при хората с основно и по-ниско образование – техният дял нараства до 28.4% през 2023 г., което е значително над средното за страната. Причините вероятно са комплексни – социално-икономически затруднения, концентрация на уязвими групи в определени общини, ранно отпадане от училище и ограничен достъп до образователни услуги в по-слабо населените райони.

¹⁷ <https://pgvm-dobrich.eu/>

¹⁸ <https://pglomonosov.org/>

¹⁹ <https://pgtolp.com/>

²⁰ <https://www.pgtdobrich.org/>

²¹ <https://fsg-dobrich.com/>

²² <https://www.pgzemedellie.com/>

²³ <https://pzg-kavarna.com/>

²⁴ <https://pgto-tervel.com/>

Тези процеси очертават сериозни предизвикателства както пред образователната система, така и пред пазара на труда в областта, особено по отношение на задържането и развитието на квалифицирана работна сила. Това поставя акцент върху необходимостта от политики за насърчаване на образованието, привличане на млади специалисти и подобряване на достъпа до учене през целия живот.

Културният живот в област Добрич е съсредоточен основно в областния център, където функционират драматичен театър, куклен театър, регионален исторически музей и художествена галерия. В региона се провеждат и събития, свързани с добруджанския фолклор и традиции, които поддържат живо местното културно наследство. Община Балчик също има важно място в културния облик на областта, като Двореца и Ботаническата градина са сред основните центрове на културен туризъм в областта.

СОЦИАЛНА СРЕДА И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Област Добрич е изправена пред редица социални предизвикателства, свързани с намаляването и застаряването на населението, както и с нестабилните миграционни процеси. Тези тенденции оказват пряко влияние върху капацитета на трудовия пазар и устойчивото развитие на региона. Естественият прираст и миграционните движения очертават задълбочаващите се промени в социалната структура на областта.

През периода 2019–2024 г. населението на област Добрич продължава да намалява под влияние на два основни фактора – отрицателен естествен прираст и колеблива миграционна динамика. Естественият прираст остава отрицателен през целия период, варирайки между –1.5 и –2.8 хил. души годишно, с най-голям спад през 2021 г. Повишената смъртност в условията на пандемията от COVID-19 в периода 2020–2022 г. вероятно допринася за задълбочаването на този процес. Тази динамика отразява продължаваща демографска криза, свързана с ниска раждаемост и застаряване на населението. Миграционните процеси също са нестабилни. Макар механичният прираст общо за периода да е положителен, тъй като заселилите се надвишават изселилите, в отделни години – например 2019 и 2021 г. – той е отрицателен. Общият прираст остава отрицателен във всички години, като най-голям спад е отчетен през 2021 г. Данните очертават трайна тенденция към демографски отлив, обусловена както от миграционни движения, така и от неблагоприятна естествена динамика.

През 2024 г. сред заселилите се най-голям дял имат лицата, пристигнали от чужбина (38% или 1194 души), както и тези, преместили се в рамките на областта – най-често от малки населени места към по-големи (38% или 1191 души). Сред изселите се също преобладават вътрешните премествания в рамките на областта (45% или 1191 души), следвани от премествания към област Варна (18% или 484 души), докато изселилите се в чужбина представляват 12% (320 души).



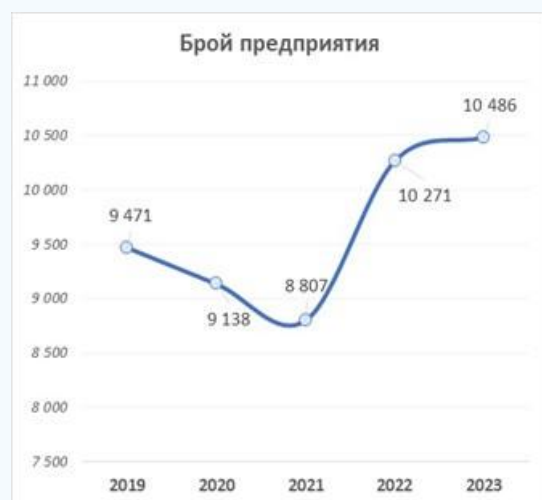
По възрастова структура заселилите се през 2024 г. са предимно лица над 40 години (1.8 хил. души), докато сред изселилите се преобладават лицата до 40 годишна възраст (1.4 хил. души). Това съответства на общия демографски профил на региона. Следва да се отчита и фактът, че част от механичния прираст отразява движенията в рамките на самата област, без промяна на общия брой на населението.

Тези вътрешни и външни миграционни процеси влияят пряко върху профила на работната сила в региона. Това налага адаптиране на образователните и социалните политики към потребностите на местния пазар на труда и към дългосрочното развитие на областта.

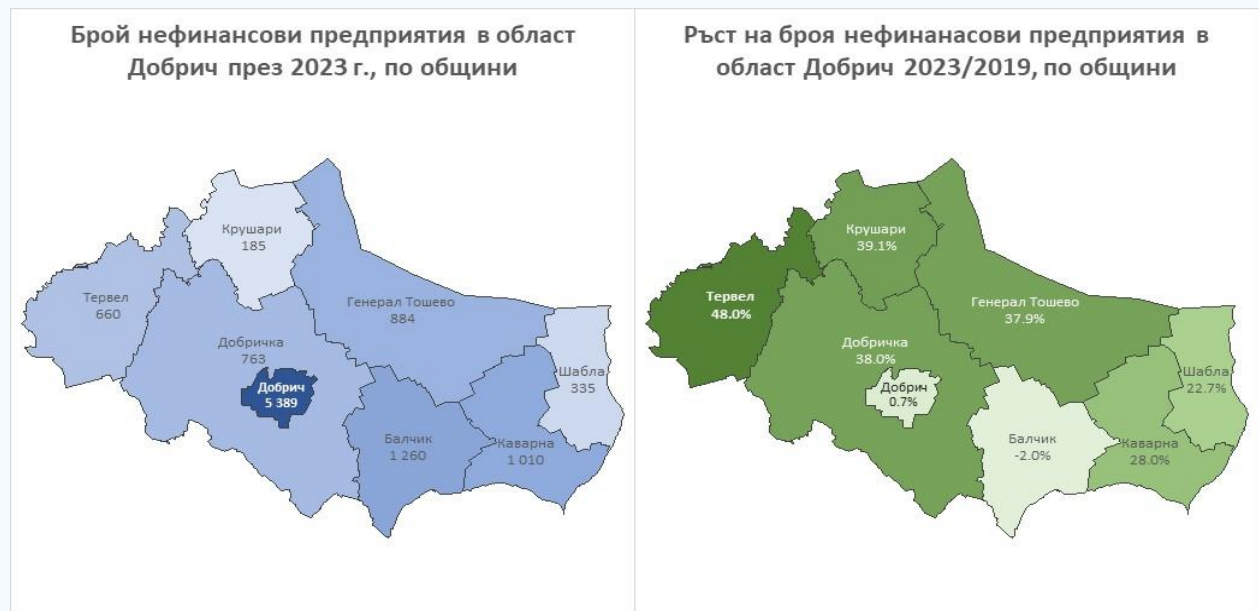
МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПРОФИЛ НА НЕФИНАНСОВИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В ОБЛАСТТА

Макроикономическите показатели на нефинансовите предприятия в област Добрич очертават сравнително устойчиво, макар и ограничено присъствие на региона в националната икономика. Динамиката през периода 2019–2023 г. отразява както спада в началото на пандемията, така и последвалото възстановяване при част от основните показатели.

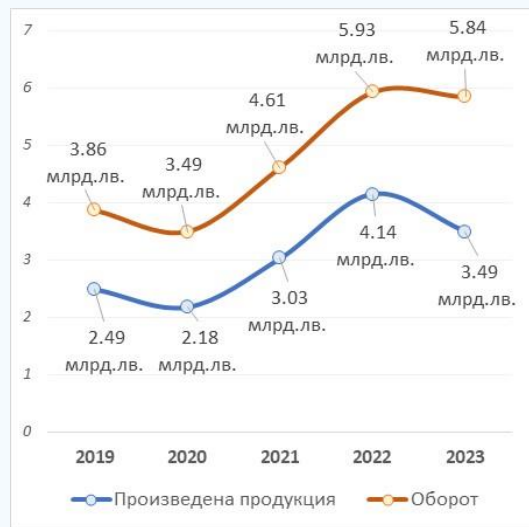
През 2019 година в областта има 9471 действащи нефинансови предприятия. През 2020 и 2021 г. се наблюдава спад, който може да се свърже с въздействието на пандемията от COVID-19 и с повишената икономическа несигурност. От 2022 г. започва възстановяване, като през същата година броят на предприятията нараства с 16.6% спрямо предходната, а през 2023 г. ръстът продължава (с 2.1%), макар и с умерен темп.



Броят на **заетите** в нефинансовите предприятия остава относително стабилен. Най-висока стойност е отчетена през 2019 г. – 36.8 хил. души, а най-ниска – през 2021 г., с 9.7% по-малко спрямо предкризисната година. От 2022 г. започва плавно възстановяване, а през 2023 г. броят на заетите достига 35.5 хил., което остава с 3.6% под нивото от 2019 г., но показва частично възстановяване след спада през 2020–2021 г.



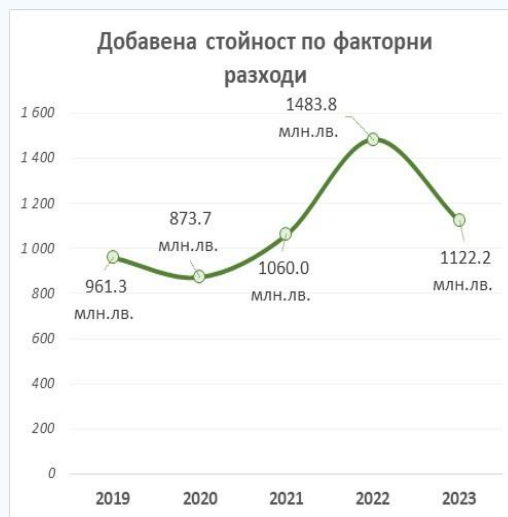
Разпределението на нефинансовите предприятия по общини през 2023 г. показва, че в областния център Добрич са съсредоточени над половината от тях (51.4%). Следват община Балчик с 12%, Каварна с 9.6% и Генерал Тошево с 8.4%. Най-голямо увеличение спрямо 2019 г. се наблюдава в община Тервел – 48% ръст (+214 предприятия), следвана от Крушари с 39.1% (+52), Добрич-селска с 38% (+210) и Генерал Тошево с 37.9% (+243). Единствено в община Балчик се отчита лек спад – с 0.2% по-малко предприятия (-26).



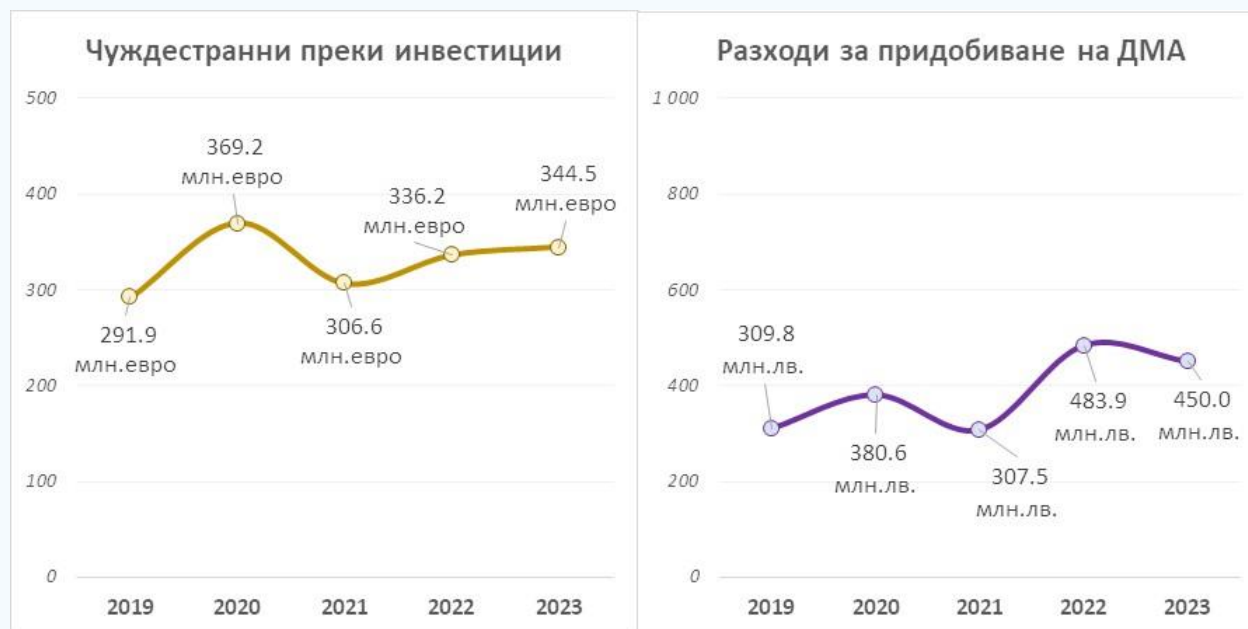
Данните за оборота и произведената продукция на нефинансовите предприятия в област Добрич показват отчетлива динамика през периода – през 2020 г. и при двата показателя се отчита спад, като оборотът намалява с близо 10%, а произведената продукция – с около 12.4% спрямо предходната година. Това вероятно е свързано с ефектите от пандемията и съответните ограничения. През 2021 и особено през 2022 г. и двата показателя нарастват рязко, като оборотът достига почти 5.93 млрд. лв., а

произведената продукция – над 4.1 млрд. лв., което показва възстановяване на икономическата активност, подкрепено и от ръст в цените на стоки и услуги. През 2023 г. се отчита известно понижение, като оборотът намалява с 1.5%, а произведената продукция – с около 15.8%, което може да се тълкува като корекция след силния предходен ръст и като отражение на по-нестабилна икономическа среда, включително инфлация, несигурност на пазарите и нарастващи производствени разходи.

Добавената стойност по факторни разходи следва сходна колеблива динамика през периода 2019–2023 г. След спад през 2020 г., през 2021 и особено през 2022 г. се наблюдава значителен ръст, като увеличението спрямо 2021 г. е почти 40%. През 2023 г. е отчетен спад от 24.4% спрямо предходната година. Показателят обаче остава над нивото от 2021 г., което сочи частично запазване на постигнатото възстановяване.



Инвестиционната активност в област Добрич през периода 2019–2023 г. показва различна динамика при чуждестранните преки инвестиции (ЧПИ) на нефинансовите предприятия и при разходите за придобиване на дълготрайни материални активи (РДМА) на всички предприятия в областта.



ЧПИ се колебаят, като след ръст през 2020 г. и спад през 2021 г., през 2022 и 2023 г. отново е отчетено умерено нарастване. През 2023 г. те достигат 344.5 млн. евро

– с около 18% повече спрямо 2019 г., но под нивото от 2020 г. Това показва известна непостоянност в притока на чуждестранен капитал, върху която вероятно влияят както глобални фактори, така и локални особености на инвестиционната среда. При РДМА се наблюдава колеблива, но като цяло възходяща динамика. След спад през 2021 г., през 2022 г. е отчетено значително увеличение до 483.9 млн. лв., а през 2023 г. – леко понижениe до 450.0 млн. лв. Въпреки това стойността е с около 45% над равнището от 2019 г., което насочва към активизиране на вложенията в материалната база на предприятията. Макар регионът да не се отличава с особено високи нива на инвестиции, умереното активизиране в тези направления може да подкрепи дългосрочното развитие и повишаването на конкурентоспособността на местната икономика.

Обобщено, динамиката на основните макроикономически показатели показва, че след спада през 2020-2021 г. област Добрич навлиза в период на възстановяване, макар и с неравномерен темп. През 2022 г. се наблюдава по-осезаемо подобрене при редица показатели, а през 2023 г. при част от тях се отчита известна корекция след по-силния предходен ръст. Това очертава местна икономика, която показва способност за адаптация, но остава чувствителна към външни икономически колебания и към сравнително ограничения инвестиционен мащаб.

Областта заема устойчиво, но сравнително ограничено място в националната икономика, като през периода 2019–2023 г. поддържа относително постоянен дял по ключови икономически показатели. Броят на нефинансовите предприятия е около 2.2% от всички в страната, стойност, която се запазва относително стабилна (между 2.1 и 2.3%) през периода. Заетите в тях лица представляват около 1.6% от всички заети в страната, като дялът остава практически непроменен през целия период – с изключение на 2019 г., когато е 1.7%. Дялът на произведената продукция и на добавената стойност е средно по около 1.3%, а на оборота – 1.2% от общите за страната. Разходите за придобиване на дълготрайни материални активи възлизат на около 1.5% от общите РДМА за страната. Чуждестранните преки инвестиции възлизат средно на около 1.16% от общите за нефинансовите предприятия в страната, което подчертава необходимостта от допълнителни усилия за повишаване на инвестиционната привлекателност.

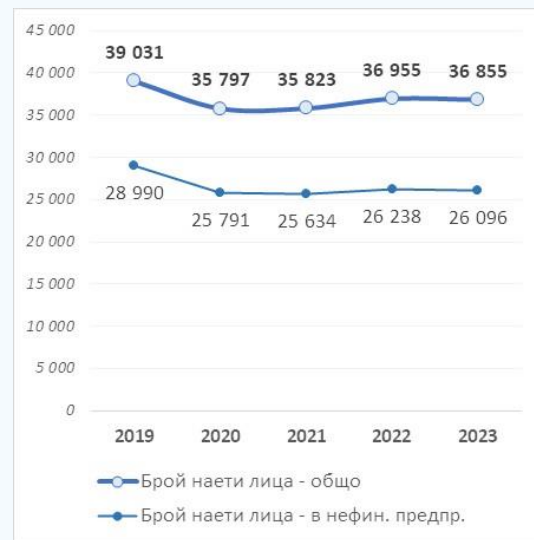
Това показва, че областта запазва присъствие в националната икономика, но възможностите ѝ за по-осезаемо разширяване остават ограничени. Тя се нарежда сред регионите със средна икономическа активност извън столицата и големите индустриални центрове. Отчита се и умерено активизиране на инвестиционната дейност – както чрез нарастващи разходи за дълготрайни материални активи, така и чрез стабилни, макар и непостоянни по обем, чуждестранни преки инвестиции. Това говори за усилия на местния бизнес за обновяване на техническата база и търсене на по-устойчиви източници на растеж.

За по-нататъшното развитие на областта ще бъдат важни действия, насочени към повишаване на производителността, създаването на по-висока добавена стойност и по-устойчивото привличане на инвестиции. Подобряването на инфраструктурата, подкрепата за иновации и по-тясното сътрудничество между бизнеса и образователните институции могат да създадат по-благоприятна среда за устойчив растеж и конкурентоспособност на местната икономика.

МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПРОФИЛ НА РАБОТНАТА СИЛА В ОБЛАСТТА

Показателите за работната сила в област Добрич очертават състоянието на местния пазар на труда, динамиката на заетостта, доходите и производителността, както и основните ограничения пред тяхното развитие.

През 2019 г. средният списъчен брой на наетите лица по трудово и служебно правоотношение в област Добрич е около 39 хил. души. Под въздействието на пандемията през 2020 г. се отчита спад с над 8% спрямо предходната година. През 2021 г. броят на наетите се запазва почти без промяна, което показва задържане, но не и възстановяване. През 2022 г. започва умерен ръст от около 2.4%, а през 2023 г. броят на наетите се задържа на сходно ниво – приблизително 37 хил. души.

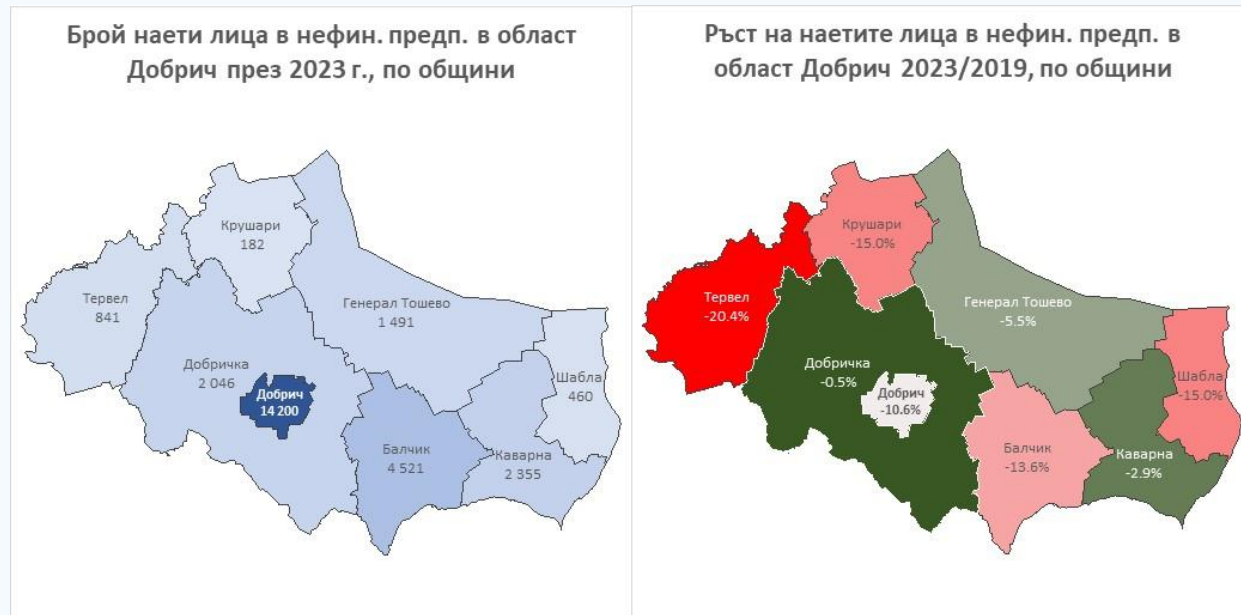


Макар все още да не е достигнато нивото от 2019 г., данните сочат относителна стабилизация след кризисния период.

Броят на наетите в нефинансовите предприятия също остава относително стабилен, като следва сходна, но не напълно идентична динамика с общия брой наети. И в двете категории се наблюдава спад в началото на периода, а от 2022 г. започва възстановяване, по-изразено при общия брой наети. До 2023 г. наетите в нефинансовия сектор остават с около 10% под нивото от 2019 г., докато общият брой наети е с 5.6% по-нисък. По-бавното възстановяване в частния сектор може да се свърже с реструктуриране на бизнеса или със сравнително по-голяма роля на публичния сектор. Въпреки това нефинансовите предприятия запазват стабилен дял средно около 72% от всички наети в областта.

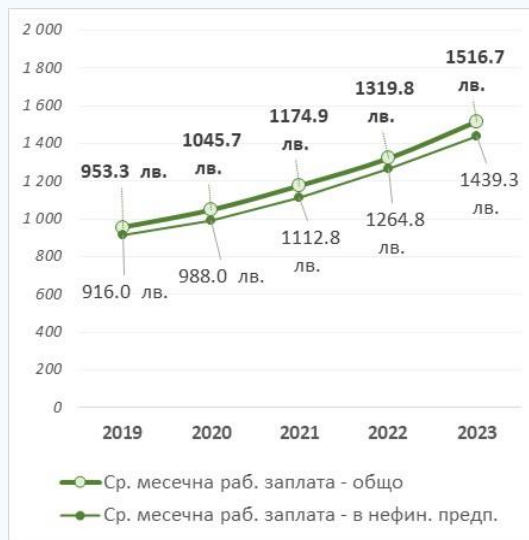
Делът на наетите лица в областта спрямо общия за страната остава устойчив – около 1.6%, като през 2023 г. е под нивото от 2019 г. (1.7%). Липсата на възстановяване

на предкризисния дял показва, че регионът запазва ограничено участие в осигуряването на заетост на национално ниво.



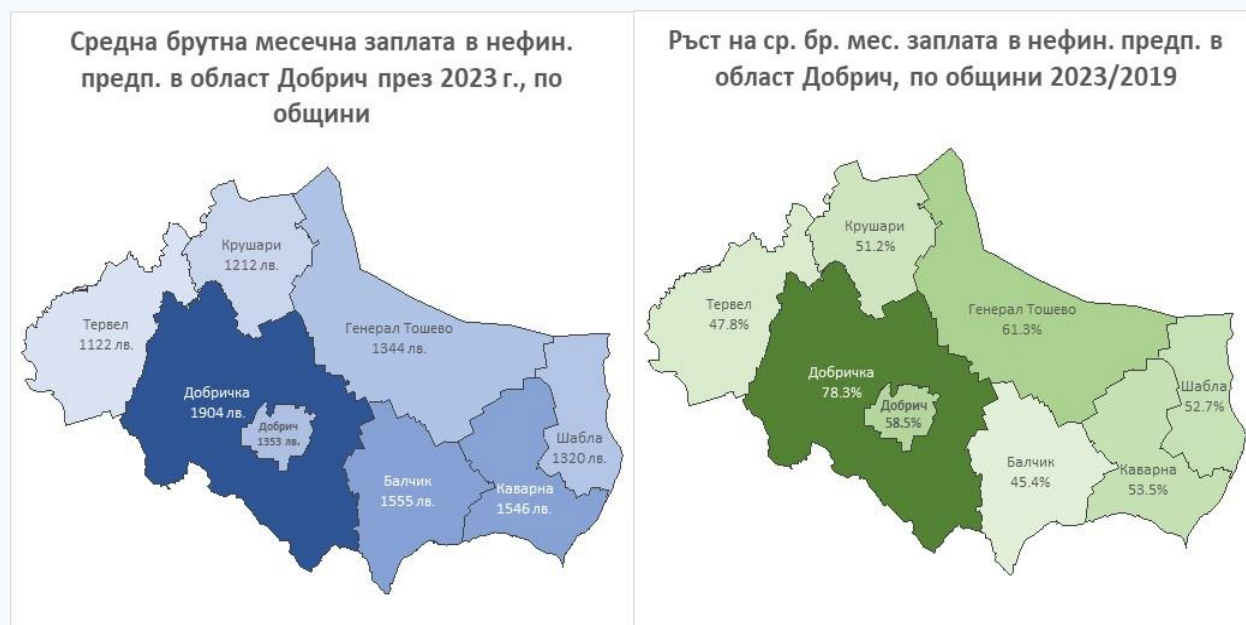
Разпределението по общини показва, че най-голям дял наети в нефинансовите предприятия има в община Добрич (54.4% от всички в областта), следвана от Балчик (17.3%) и Каварна (9.0%). Във всички общини броят на наетите е по-нисък спрямо 2019 г. Най-малко е намалението в община Добрич-селска (-0.5% или -10 лица), а най-голямо – в община Тервел (-20.4% или -215 лица). В община Добрич намалението достига 10.6%, което се равнява на около 1.7 хил. души.

Средната месечна работна заплата на наетите по трудово и служебно правоотношение в областта нараства устойчиво в периода 2019–2023 г., увеличавайки се с близо 60% – от 953 лв. през 2019 г. до 1517 лв. през 2023 г. Ръстът е плавен, включително и в условията на пандемия, като най-значително увеличение се отчита през 2023 г. При кумулативна инфлация от около 32% за същия период (декември 2023 спрямо декември 2019), ръстът на номиналната заплата изпреварва инфлацията, което показва реално увеличение на доходите на наетите лица.



Въпреки положителната динамика, нивото на заплащане в областта остава осезаемо под средното за страната – около 75% от националното.

Средната работна заплата на наетите в нефинансовите предприятия е средно около 95.2% от тази на всички наети лица в областта.

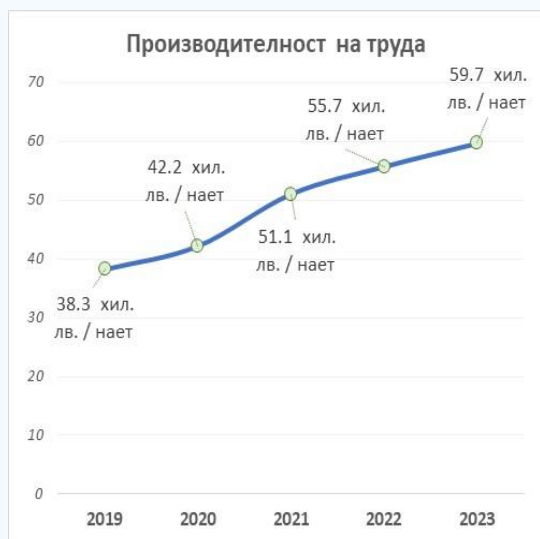


По общини най-висока е средната заплата в нефинансовите предприятия в община Добрич-селска – с 32.3% над средната за областта и с 6.7% под националната. Следват община Балчик (+8% спрямо средната за областта и –23.8% под националното ниво) и Каварна (+7.4% спрямо областта и –24.2% под националното ниво).

Най-ниско остава заплащането в община Тервел – с 22.1% под средното за областта и с 45% под националната средна стойност. Най-голям ръст за петгодишния период е отчетен в община Добрич-селска – със 78.3% (или +836 лв.), следвана от Генерал Тошево (+61.3% или 511 лв.) и Добрич (+58.5% или 499 лв.).

Най-слаб ръст се наблюдава в община Балчик (45.4%) и Тервел (47.8%).

Разликите в заплащането между общините отразяват както спецификата на местната икономическа структура, така и различията в създаваната добавена стойност и производителността на труда.



В област Добрич производителността на труда, измерена чрез брутната добавена стойност (БДС) на едно наето лице, бележи устойчив ръст – от 38.3 хил. лв. през 2019 г. до 59.7 хил. лв. през 2023 г. Повишението е относително равномерно, с по-отчетлива динамика след 2021 г., когато започва икономическото възстановяване. Въпреки това сравнението със средната стойност за страната през 2023 г. (70.5 хил. лв. на нает) показва, че производителността в областта остава под националното ниво.

Това изоставане следва да се разглежда в контекста на икономическата структура на региона, доминиращите сектори и характеристиките на предприятията.

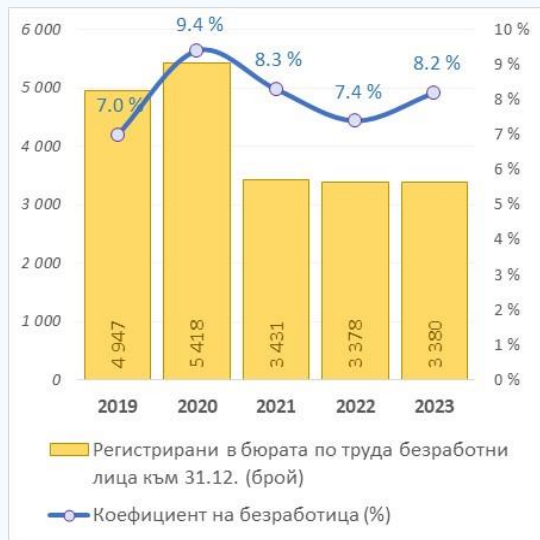
Коефициентите на икономическа активност и на заетостта в област Добрич през периода 2019–2023 г. показват лека низходяща тенденция с известни колебания.

Икономическата активност на населението²⁵ на възраст 15–64 години се понижава от 72% през 2019 г. до 69.7% през 2023 г., оставайки през целия период под средното за страната. Коефициентът на заетост следва сходна динамика – намалява от 66.9% през 2019 г. до 63.9% през 2023 г., като през 2020 и 2021 г. спадът е особено отчетлив.



Изоставането от средните за страната стойности и при двата показателя показва, че част от трудовия ресурс в областта остава извън пазара на труда. Разликата между коефициента на икономическа активност и коефициента на заетост се запазва в сравнително тесен диапазон, което означава, че нивото на безработица не се изменя рязко. В същото време по-ниската икономическа активност сама по себе си показва наличието на трудов потенциал, който остава неизползван. Това насочва към структурни ограничения в местния пазар на труда, включително ограничено търсене на работна ръка в част от дейностите и несъответствия между наличните умения и потребностите на работодателите.

²⁵ Икономически активното население включва както заетите (наети и самостоятелно осигуряващи се), така и безработните лица.



През периода 2019–2023 г. коефициентът на безработица в област Добрич варира в относително тесни граници – най-високата му стойност е през 2020 г. в резултат на пандемичната криза, следва намаление в следващите две години и отново леко нарастване през 2023 г., когато достига 8.2%.

Макар да се отчита известно понижение след 2020 г., безработицата в региона остава трайно по-висока от средната за страната.

Броят на регистрираните безработни в бюрата по труда следва различна динамика –

след ръст през 2020 г. и рязък спад през 2021 г., той се задържа почти без промяна през 2022 и 2023 г. Въпреки това лекото повишение на коефициента на безработица през 2023 г. може да се свърже с промени в обхвата и структурата на икономически активното население.

Обобщеният поглед върху основните показатели на пазара на труда в област Добрич очертава сравнително стабилна, но по-скоро пасивна динамика. След сътресенията, причинени от пандемията, се наблюдава частично възстановяване на заетостта, доходите и производителността, но без ясно изразено доближаване до националните равнища. Възстановяването обаче остава бавно и частично, под влияние на демографските процеси, структурата на местната икономика и промените в отделни сектори. Броят на предприятията в областта нараства, но това не е съпроводено със съпоставим ръст на заетостта, което подсказва разширяване главно на микро- и малки фирми с ограничен капацитет за създаване на нови работни места. В същото време средната работна заплата и производителността на труда растат, но остават под средните за страната. Това поставя трайни ограничения пред задържането и привличането на квалифицирани кадри и подчертава значението на по-високата производителност и на създаването на по-голяма добавена стойност. Коефициентите на икономическа активност и заетост показват, че част от трудовия ресурс продължава да остава извън пазара на труда, а относително високата и колеблива безработица подсказва, че наличният човешки потенциал не се реализира пълноценно.

За да се преодолеят установените предизвикателства и да се засили ролята на региона в национален мащаб, е необходимо прилагането на последователни и целенасочени мерки. На първо място, активирането на трудовия ресурс следва да се насърчава чрез политики, насочени към включване на икономически неактивни лица – особено млади хора и хора в предпензионна възраст – както и чрез програми за обучение,

преквалификация и професионално ориентиране. Необходима е и по-тясна координация между системата на образованието и реалните нужди на пазара на труда, така че квалификацията на завършващите млади хора да съответства в по-голяма степен на търсенето в ключовите сектори. Наред с това, засилването на инвестициите в технологично обновление и иновации може да повлияе положително върху производителността и да създаде условия за по-високи възнаграждения и заетост в дейности с по-голяма добавена стойност.

Устойчивото повишаване на доходите е от съществено значение за задържането на работна сила и за ограничаване на миграционния натиск, а постигането му изисква трансформация на икономическата структура и насърчаване на развитието на по-модерни и конкурентоспособни отрасли.

В допълнение, преодоляването на трайно високите нива на безработица изисква усилия както за разкриване на нови работни места, така и за по-добра интеграция на безработните в съществуващите сектори – особено в земеделието, преработващата промишленост и услугите, където регионът разполага с потенциал. Подобряването на ефективността на посредничеството на пазара на труда и насърчаването на устойчивото развитие на малките и средните предприятия също биха допринесли за по-добро съвпадение между търсенето и предлагането на работна сила и за разширяване на заетостта в сектори с потенциал за растеж.

СТОПАНСКА КАМАРА – ДОБРИЧ

ПРАВНА ФОРМА, СЪЗДАВАНЕ И ОБХВАТ НА ДЕЙНОСТ

Стопанска камара – Добрич е сдружение с нестопанска цел, регистрирано като юридическо лице по реда на Закона за юридическите лица с нестопанска цел. Организацията е създадена през 1982 г. под името „Индустриална стопанска асоциация – Добрич“ като доброволен икономически съюз на фирми. От самото начало Камарата се утвърждава като представителна организация на работодателите в региона, която има за цел да обединява, подпомага и защитава интересите на бизнеса в област Добрич²⁶.

Камарата действа като доброволно сдружение на работодателите в региона по смисъла на Кодекса на труда и развива дейността си в частна полза на своите членове. Работи в съответствие с българското законодателство и с решенията на колективните и управленски органи²⁷.

²⁶ <https://dobrich.bia-bg.com/>

²⁷ Устав на СК-Добрич

Камарата си поставя за цел да бъде признат представител и защитник на интересите на работодателите в област Добрич, който допринася за стабилна, конкурентна и устойчива икономическа среда и играе активна роля в социалния и икономически диалог на местно ниво.

Нейната мисия е да обединява работодателите от различни сектори и да представлява техните интереси пред публичните институции и социалните партньори. Камарата съдейства за развитието на икономиката чрез подкрепа за бизнеса, подобряване на условията за предприемачество и насърчаване на социалния диалог.

ЦЕЛИ И ОСНОВНИ ДЕЙНОСТИ

Камарата е колективен член на Българската стопанска камара. Създадена като икономически съюз на фирми, тя последователно развива дейността си в посока защита на интересите на своите членове, подкрепа за пазарната икономика и участие в процесите на социално-икономическо развитие.

Камарата изпълнява своята представителна функция чрез активно участие в консултативни органи, изготвяне на становища и предложения, както и чрез сътрудничество с местната и държавната администрация. Благодарение на това участие, тя допринася за формулирането на политики и нормативни решения, които отразяват реалните потребности на бизнеса, подпомага икономическото обновление и насърчава инвестиционната активност в региона.

Камарата активно участва в изграждането на информационна свързаност между своите членове, като улеснява достъпа до добри практики, актуална пазарна информация и иновационни решения. Същевременно съдейства за включването на микро-, малките и средни предприятия в инициативи, насочени към повишаване на тяхната конкурентоспособност. Една от важните посоки в нейната работа е съдействието на предприятията за повишаване на квалификацията и преквалификацията на техните служители чрез въвеждане на съвременни форми на обучение.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ И ПРЕДЛАГАНИ УСЛУГИ

Камарата предлага на своите членове широка гама от услуги, насочени към правна, организационна и експертна подкрепа. Сред тях са предоставянето на информация за предстоящи нормативни промени, консултации в областта на трудовото, осигурителното и данъчното законодателство, както и съдействие по въпроси, свързани с управлението на човешките ресурси, енергийната ефективност, обществените поръчки, околната среда и възможностите за европейско финансиране. Организацията подпомага своите членове и при изготвянето на бизнес планове и проекти, подготовката на търговски документи и достъпа до пазарна и статистическа информация.

Дейността ѝ обхваща също така външнотърговско консултиране, митническо обслужване, превод и легализация на документи, както и подпомагане на предприятията при участието им в панаири, изложби и други бизнес прояви. При необходимост, Камарата съдейства за установяване на делови контакти с търговски представителства в страната и чужбина чрез мрежата на Българската стопанска камара.

Обученията, които предлага, са по национално лицензирани програми и в партньорство със структури на БСК. Предлагат се специализирани обучения в сферата на информационните технологии, околната среда, безопасност и здраве при работа (ЗБУТ), както и по международни стандарти за качество и управление – ISO, EMAS и други. Камарата съдейства на предприятията за повишаване на уменията и знанията на техните служители чрез квалификационни семинари, онлайн курсове и практически консултации.

В подкрепа на своите членове Камарата организира бизнес форуми, конференции и публични събития, като осигурява цялостна логистика – от концепция и PR-материали до медийно отразяване и техническо обезпечаване. Освен това, участва в работата по проекти, свързани с местното икономическо развитие, както и информационни продукти – печатни и електронни наръчници, ръководства и публикации.

Организацията участва в процесите на социално партньорство и осигурява експертно участие на работодателите в ключови консултативни органи на местно и национално ниво. Чрез системата на Българската стопанска камара членовете на СК–Добрич имат достъп до Арбитражния съд при БСК – признат орган за извънсъдебно решаване на търговски спорове, който осигурява бързо, ефективно и юридически валидно арбитражно производство.

СТРУКТУРА, УПРАВЛЕНИЕ И ПРЕДСТАВИТЕЛНОСТ

Стопанска камара – Добрич е организирана като сдружение с нестопанска цел, което се управлява от колективни органи. Основните управленски структури включват Общо събрание, Управителен съвет (УС), Председател на УС и Контрольор. Управителният съвет се състои от не повече от петима членове и отговаря за текущото ръководство на дейността на организацията.

ЧЛЕНОВЕ И ОБХВАТ НА ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

В Стопанска камара – Добрич членуват на доброволен принцип предприятия и организации от различни сфери на стопанския и обществения живот. Организацията обединява юридически и физически лица, които осъществяват икономическа дейност, споделят целите на Камарата и допринасят за тяхното реализиране. Към момента в

състава ѝ влизат организации, сред които се открояват както водещи работодатели, така и представители на публичния сектор.

Сред утвърдените работодатели, членове на Стопанска камара – Добрич, се нареждат няколко компании с дългогодишно присъствие в местната икономика и ясно изразен производствен или търговски профил:

- Специализирани в производството на корпусна мебел са фирмите: „Тедива“ ООД, която произвежда и тапицирана мебел, и мебелна фабрика „K2“ ООД, която изработва и мебели по поръчка, предназначени за хотели, бизнес сгради, летища.
- В хранително-вкусовия сектор действа „Веселина Трейд“ ЕООД, специализирана в производството на различни видове полуфабрикати и готови храни.
- ЕТ „Катина“ е компания с фокус върху производството и монтажа на прозорци, слънцезащитни продукти и индустриални врати.
- В областта на печата работи „Фолиарт“ ООД, която изработва книги, рекламни и други печатни материали.

Широкият и разнообразен състав на членството отразява ангажимента на Камарата да бъде представителен и балансиран глас на бизнеса и икономическите субекти в област Добрич.

УЧАСТИЕ В ИНИЦИАТИВИ И КОНСУЛТАТИВНИ СТРУКТУРИ

Като национално призната работодателска организация, Стопанска камара – Добрич участва активно в работата на редица регионални комисии и съвети. Тя има представителство в структури, свързани със заетостта, социалния диалог, здравословните и безопасни условия на труд, антикорупционните политики, енергийната ефективност, стратегическото и регионалното развитие, туризма, както и в органи, свързани с управлението на земи и гори²⁸.

Чрез присъствието си в тези консултативни структури Камарата отстоява интересите на работодателите и допринася за съгласуване на политики в ключови области като пазара на труда, бизнес средата, публичните услуги и икономическото развитие в региона.

²⁸ <https://bia-bg.com/region/view/192/>

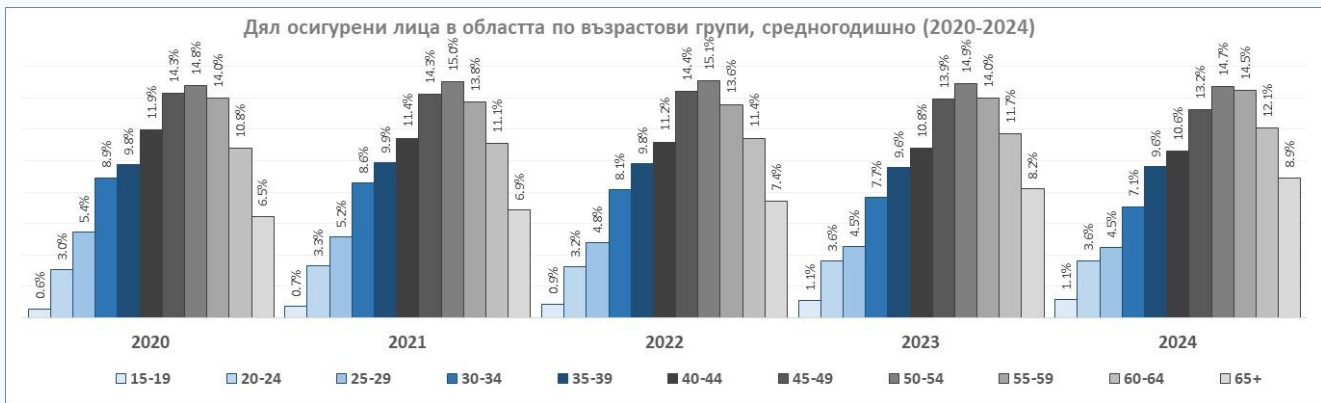
РАЗДЕЛ III. АНАЛИЗ НА ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА НА ОСИГУРЕНИТЕ ЛИЦА В ОБЛАСТТА

<i>Раздел I</i>	<i>Въведение</i>
<i>Раздел II</i>	<i>Описание на областта и регионалната организация</i>
<i>Раздел III</i>	<i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта</i>
<i>Раздел IV</i>	<i>Оценка на пазара на труда в област Добрич през погледа на работодателите</i>
<i>Раздел V</i>	<i>Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности</i>
<i>Раздел VI</i>	<i>Заклучение</i>
<i>Раздел VII</i>	<i>Приложения</i>

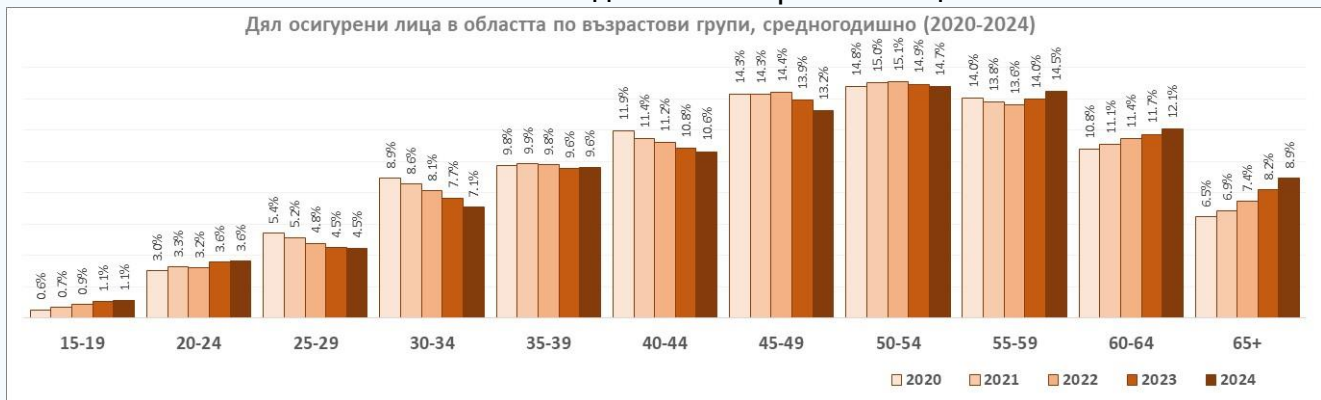
ОБЛАСТНО НИВО

Настоящият раздел разглежда **възрастовата структура на** заетите лица в област **Добрич** за периода 2020–2024 г., измерена чрез броя на социално осигурените лица. Анализът проследява разпределението по възрастови кохорти и по три окрупнени групи: младежи (15–29 години), основни трудоспособни възрасти (30–54 години) и по-възрастни работници (55+ години). Този подход позволява да се открият основните промени във времето и да се очертаят тенденции, важни за устойчивостта на работната сила в региона.

През разглеждания период общият брой на осигурените лица **в заетостта** в област Добрич е сравнително постоянен – около 37-38 хил. души. От близо 37.3 хил. лица през 2020 г. броят им нараства до 37.9 хил. лица през 2024 г., което представлява увеличение с около 1.7%. Максималната стойност е през 2023 г., а през 2024 г. се отчита спад от –0.9% спрямо 2023 г.



Общата заетост е почти без големи колебания, но вътрешната структура се измества ясно към по-възрастните. Основната част от осигурените лица в заетостта на областта е съсредоточена във възрастовия диапазон 30–54 години – т.нар. „ядро на заетостта“, което обаче постепенно се свива като дял и като брой от общата заетост.



Младежката група остава относително стабилна като дял (около 9%), с умерено увеличение в абсолютен брой спрямо 2020 г.

За сметка на свиването на ядрото на заетостта (30–54 г.) групата 55+ нараства устойчиво и през 2024 г. достига над една трета от заетостта в областта (35.5%).

МЛАДЕЖКИ ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ (15–29 ГОДИНИ)

В разглеждания период младежката заетост (15–29 г.) в област Добрич е относително стабилна – от 3.4 хил. лица (2020) до 3.5 хил. лица (2024) или увеличение с 3.8%. Като дял от общата заетост групата се задържа около 9% (от 9.0% през 2020 г. до 9.2% през 2024 г.), тоест няма съществена промяна на общото присъствие на младежите в заетостта, въпреки малкия ръст в абсолютен брой.

Вътрешната структура на групата 15–29 г. обаче се променя по-отчетливо – спадът при най-голямата по брой кохорта 25–29 г. е съществен (намалението през 2024 г. е с 16.3% спрямо 2020 г.), докато двете по-млади кохорти нарастват – при 20–24 г. с 21.1%, а при 15–19 г. ръстът е най-силен – над два пъти (107.3%), макар че тази кохорта остава най-малка по обем. Така, без съществена промяна в общия дял на младежите, вътре в

групата 15–29 г. се наблюдава изместване към по-младите кохорти, съчетано със свиване при 25–29 г.

Тези промени могат да се свържат с няколко фактора. Демографската динамика и миграцията влияят върху числеността на младите възрастови групи, а насочването към по-големи градове за образование и работа може да намалява присъствието им в по-малките региони. Допълнително, във възрастите 15–24 г. участието в образование е по-високо, което по правило ограничава включването на част от младите хора в заетостта.

ЯДРО НА ЗАЕТОСТТА (30–54 ГОДИНИ)

През периода 2020-2024 г. „ядрото на заетостта“ (30–54 г.) в област Добрич се свива както като брой, така и като дял. За периода групата намалява с –5.8%, а дялът ѝ в общата заетост се понижава от 59.7% през 2020 г. до 55.3% през 2024 г. (–4.4 пр.п.). След относително по-високи стойности през 2022 г., през 2023–2024 г. се наблюдава по-осезаемо понижение.

Вътрешната структура на групата 30–54 г. показва ясно изразени различия по кохорти. Най-голяма по численост остава кохортата 50–54 г., следвана от 45–49 г., докато 30–34 г. е най-малка през целия период и отчита най-същественото свиване (като дял – от 8.9% през 2020 г. до 7.1% през 2024 г.). При част от кохортите спадът е отчетлив, докато при други изменението е минимално или има лек ръст, което подсказва неравномерно изтъняване на ядрото. Дялът на по-младите кохорти в рамките на ядрото намалява, най-ясно изразено при 30–34 г. Спадове има и при 40–44 г. и 45–49 г., докато при 50–54 г. дялът остава практически непроменен.

Динамиката на единичните 5-годишни възрастови кохорти в периода 2020–2024 г. варира:

- 30–34 години: намаление с –19.3%;
- 35–39 години: почти без промяна (0.4%);
- 40–44 години: намаление с –9.5%;
- 45–49 години: намаление с –5.8%;
- 50–54 години: леко увеличение с 1.3%.

Тези резултати показват, че свиването на „ядрото“ се дължи основно на отслабване на по-младите кохорти (30–34 г. и 40–44 г.), при относително по-устойчиво задържане на по-възрастните в рамките на групата. Това може да се свърже с демографски фактори, миграция и възрастов (кохортен) ефект – по-големите поколения постепенно се придвижват към по-високи възрасти, докато входящите групи са по-малобройни.

Независимо от наблюдаваното свиване, заетите на възраст 30–54 години остават основната работна сила и гръбнакът на пазара на труда в област Добрич. Тази група носи професионалния опит, заема ключови роли и предава знанията на по-младите. Понижението на дела на групата в общата заетост подсказва, че промените в заетостта през периода не са резултат от разширяване на „средната“ работна възраст, а по-скоро от изместване към по-високите възрасти при ограничено попълване от по-млади групи.

В средносрочен план устойчивостта на ядрото на заетостта ще зависи от притока на по-млади кадри и от способността на местния пазар на труда да задържа специалисти в тези възрасти. Това предполага мерки за повишаване на квалификацията, конкурентно възнаграждение и реални възможности за развитие, така че да се ограничи отливът на работна сила към други сектори и по-големи центрове.

ПО-ВЪЗРАСТНИ ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ (55+ ГОДИНИ)

Групата 55+ обхваща както възрастите непосредствено преди пенсиониране (55–64 г.), така и хората в пенсионна възраст, които остават активни на пазара на труда (65+). Данните за област Добрич показват, че значението на тази група нараства – дялът ѝ се увеличава от 31.3% през 2020 г. до 35.5% през 2024 г. (4.2 пр.п.). Това означава, че през 2024 г. над една трета от всички осигурени лица в областта са на 55 и повече години. В абсолютно изражение броят на лицата в тези възрасти нараства с 15.3%. С други думи, увеличението на заетостта в областта през периода се свързва в по-голяма степен с разширяване на групата 55+, при едновременно свиване на ядрото (30–54 г.) и относително стабилни нива при младежите.

Вътре в групата 55+ динамиката е неравномерна. Най-силен ръст се наблюдава при 65+ (увеличение с 40.3%, дял 2.5 пр.п.), което показва по-активно участие на хора в пенсионна възраст в заетостта. Увеличение има и при 60–64 г. (с 13.7%, дял 1.3 пр.п.), докато 55–59 г. нараства по-умерено (с 4.9%, дял 0.4 пр.п.), което допълнително засилва темата за предстоящото пенсиониране и необходимостта от приемственост. Така структурата в рамките на 55+ постепенно се измества към по-високите възрасти, което прави въпроса за значението на заместването и предаването на знания още по-актуален.

По-възрастните кадри са важен ресурс за местната икономика, тъй като носят натрупан опит, експертиза и познаване на спецификата на работата. В същото време високият и нарастващ дял на групата 55+ показва, че в близките години може да се засили натискът върху пазара на труда по линия на пенсионирането и по-трудното заместване. Това поставя акцент върху приемствеността и предаването на знания в предприятията. Отделно, и върху условията на труд за по-възрастните работници – гъвкавост на работното време, адаптиране на работните места, възможности за преквалификация и по-леки дейности, така че да се запази тяхната работоспособност и мотивация.

Тази тенденция е в съответствие с общите демографски процеси в страната – застаряване на населението и по-малобройни поколения, навлизащи на пазара на труда. Затова нарастващото участие на 55+ в заетостта се превръща във все по-важен фактор за местния пазар на труда, особено при недостиг на кадри и ограничено попълване от по-млади възрастови групи.

ТЕНДЕНЦИИ

Структурните изменения на възрастовите групи в област Добрич могат да се обобщят чрез съпоставяне на 2020 г. с 2024 г.:

- Делът на лицата под 30 години остава практически без промяна – от 9.0% до 9.2% (0.2 пр.п. увеличение).
- Делът на лицата 30–54 години намалява от 59.7% до 55.3% (–4.4 пр.п. намаление).
- Делът на лицата 55+ години нараства от 31.3% до 35.5% (4.2 пр.п. увеличение).

Общата картина във възрастовата структура на заетостта в областта показва застаряване на работната сила, което се вижда в нарастващата тежест на групата 55+ за сметка на свиването на ядрото (30–54 г.). Най-голяма единична възрастова група в заетостта остава кохортата 50–54 г., което подсказва устойчиво концентриране на заетостта в по-високата част на „ядрото“.

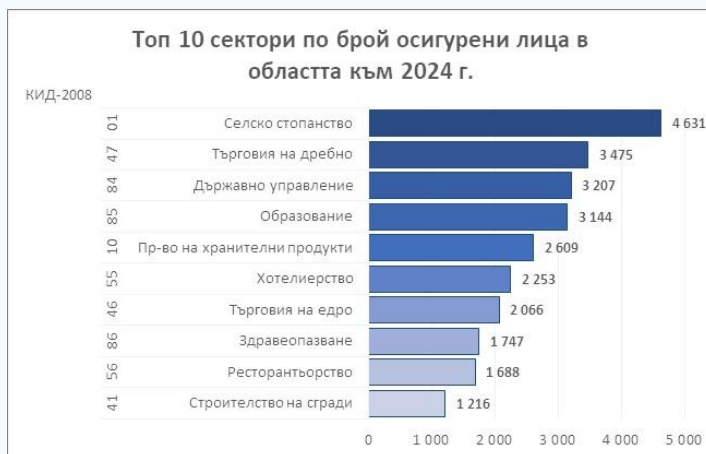
Коефициентът на заместване, измерен като съотношение между осигурените лица под 30 години и лицата на 55 и повече години, потвърждава тенденциите към застаряване. Той намалява от 28.87 през 2020 г. до 26.01 през 2024 г., което на практика означава, че на всеки 100 лица на 55 и повече години се падат около 29 лица под 30 години през 2020 г., а през 2024 г. – около 26 лица. В края на периода съотношението между двете групи се измества от около 3.5 пъти (за 2020 г.) към 3.8 пъти в полза на по-възрастните.

Изложените тенденции се формират под въздействието на няколко взаимосвързани фактора:

- Демографските процеси, включително застаряването на населението и ниската раждаемост, ограничават притока на по-млади работници.
- Удължаването на трудовия живот, подкрепено от промени в пенсионната възраст и икономически стимули, допринася за по-висока заетост във възрастите 60–64 и 65+.
- Несъответствието между нуждите на бизнеса и наличните кадри затруднява подмладяването на работната сила и насърчава задържането на по-възрастни работници.

- Миграционните процеси намаляват наличието на млади кадри на местно ниво чрез насочване към по-големи центрове за продължаване на обучението и работа.
- По-дългото участие в образование отлага включването на част от младите в заетостта, а по-ранното им навлизане зависи и от възможностите за професионално и практическо обучение.

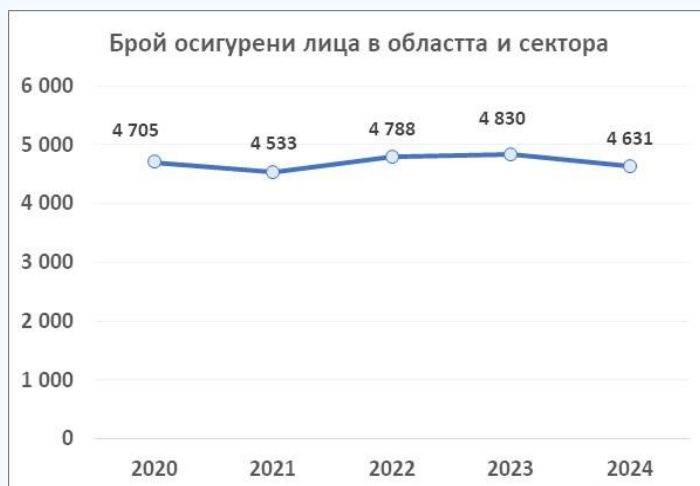
По-нататък фокусът се насочва към **водещите пет икономически сектора** (на ниво втори знак „раздел“ по КИД-2008) в **областта** към 2024 г. по брой социално осигурени лица, които имат най-голямо значение за пазара на труда в региона. За да представи най-реалистично картината на пазара на труда в областта, в анализираниите водещи сектори са включени и публичния сектор и сферата на социалните услуги.



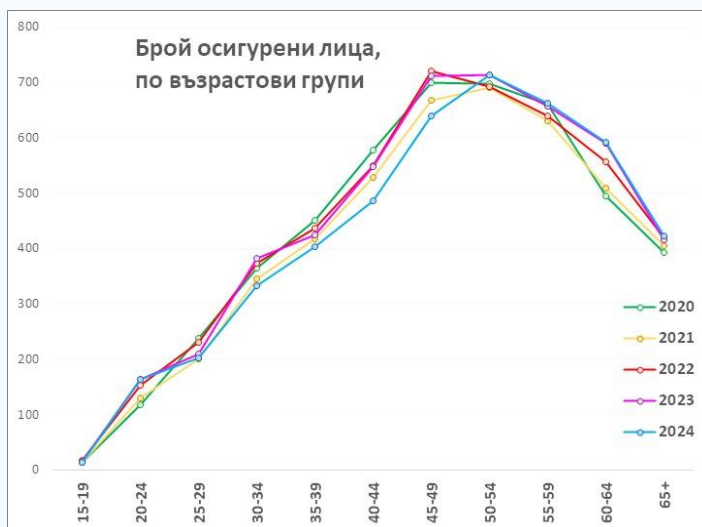
СЕКТОР „СЕЛСКО СТОПАНСТВО“

Най-голям брой осигурени лица в област Добрич са ангажирани в икономическа дейност „Растениевъдство, животновъдство и лов; спомагателни дейности“ (раздел 01 по КИД-2008), която за краткост в анализа е обозначена като „Селско стопанство“. Разделът включва производство на растителни и на животински продукти, включително биологично селско стопанство, както и отглеждане на посеви на открити площи или в парници и оранжерии, заедно със спомагателните дейности, съпътстващи селското стопанство, ловът и свързаните с него дейности.

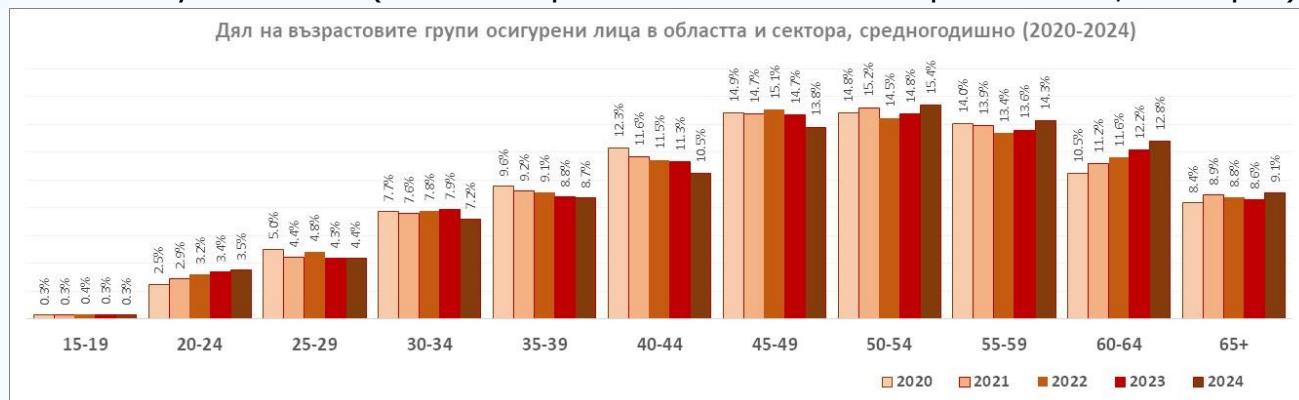
Средногодишният брой на осигурените лица в сектора остава сравнително стабилен, но с леко понижение в края на периода. Между 2020 г. и 2024 г. общият брой намалява с -1.6% , което показва, че секторът запазва мащаба си, но без устойчив растеж на заетостта. Секторът заема първа позиция по броя на социално осигурените лица в целия петгодишен период.



Възрастовата структура се измества към по-високите възрасти, което се вижда в увеличаващата се тежест на групата 55+ за сметка на свиване на ядрото (30–54 г.). Визуализацията на броя осигурени по възрастови групи и по години показва, че най-масовата заетост остава концентрирана в диапазона 45–54 г., но през 2024 г. се откроява по-ясно изтегляне към 50–54 г., докато част от по-младите средни кохорти са по-слабо представени.



Делът на младежките групи остава сравнително нисък и почти непроменен, като дори има леко увеличение (от 7.8% през 2020 г. до 8.2% през 2024 г., 0.3 пр.п.).



Вътре в групата се вижда разместване – кохортата 20–24 г. нараства най-осезаемо (38.1%), но при ниска база, докато 25–29 г. се свива (–14.8%), а 15–19 г. остава с минимален обем и без промяна. Това показва ограничено участие на най-младите и по-слабо задържане на заетостта при 25–29 г.

Ядрото на заетостта (група 30–54 г.) отчита ясно свиване – делът му намалява от 59.3% до 55.6% (–3.6 пр.п.), а числеността – със –7.6%. Най-отчетлив спад има при 40–44 г. (–15.9%), както и при 35–39 г. (–10.4%) и 30–34 г. (–8.5%), докато 50–54 г. се увеличава леко (+2.4%). Така вътрешната структура на „ядрото“ се измества към по-високите му възрасти.

Групата 55+ нараства устойчиво и като дял, и като брой – делът ѝ се увеличава от 32.9% през 2020 г. до 36.2% през 2024 г. (3.3 пр.п.), а числеността – с 8.3%. Ръстът е концентриран основно във възрастите 60–64 г. (19.8%) и 65+ (7.4%), докато 55–59 г. остава практически без промяна. Това потвърждава изместването на заетостта към по-високите възрасти, включително и на пенсионна възраст.

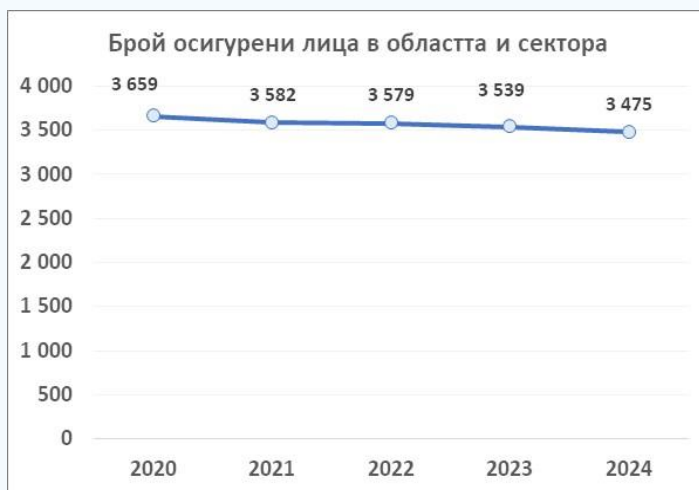
Коефициентът на заместване (15–29 г. към 55+ г.) се понижава от 23.84 през 2020 г. до 22.61 през 2024 г., което показва отслабване на потенциала за подмяна на по-възрастните групи с по-млади работници. На практика на всеки 100 лица на 55+ години се падат около 24 млади (15–29 г.) през 2020 г., а през 2024 г. – около 23 млади. Това очертава трайно неблагоприятно съотношение между младите и по-възрастните в сектора.

Най-вероятно тези тенденции отразяват едновременно действието на демографски фактори и спецификата на труда в сектора. Сезонният характер на част от дейностите, физическото натоварване и условията на труд могат да ограничават привлекателността на селското стопанство за част от младите, докато недостигът на кадри засилва задържането на по-възрастни работници, включително и след достигане на пенсионна възраст. Допълнително влияние оказва и кампанийният характер на част от дейностите, който се отразява върху търсенето на работна сила и може да води до колебания в заетостта през различни периоди на годината.

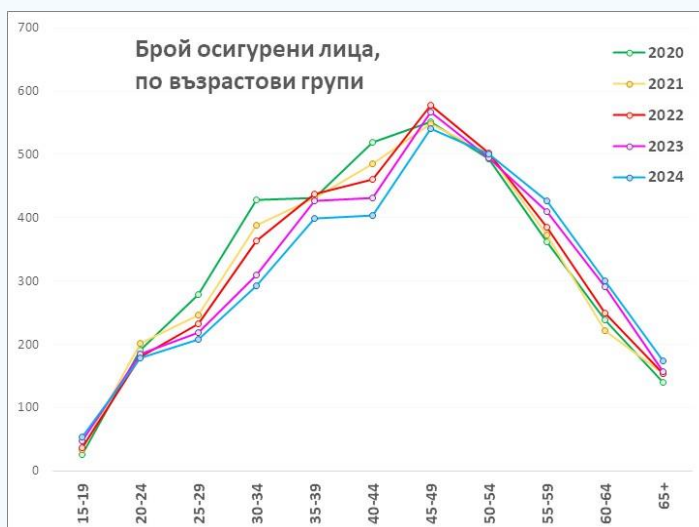
СЕКТОР „ТЪРГОВИЯ НА ДРЕБНО“

Вторият по брой социално осигурени лица сектор в област Добрич през 2024 г. е „Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети“ (раздел 47 по КИД-2008), накратко „Търговия на дребно“. Дейностите в сектора обхващат продажба на стоки на крайни потребители, включително различни форми на търговия на дребно, като изключва търговията с автомобили и мотоциклети.

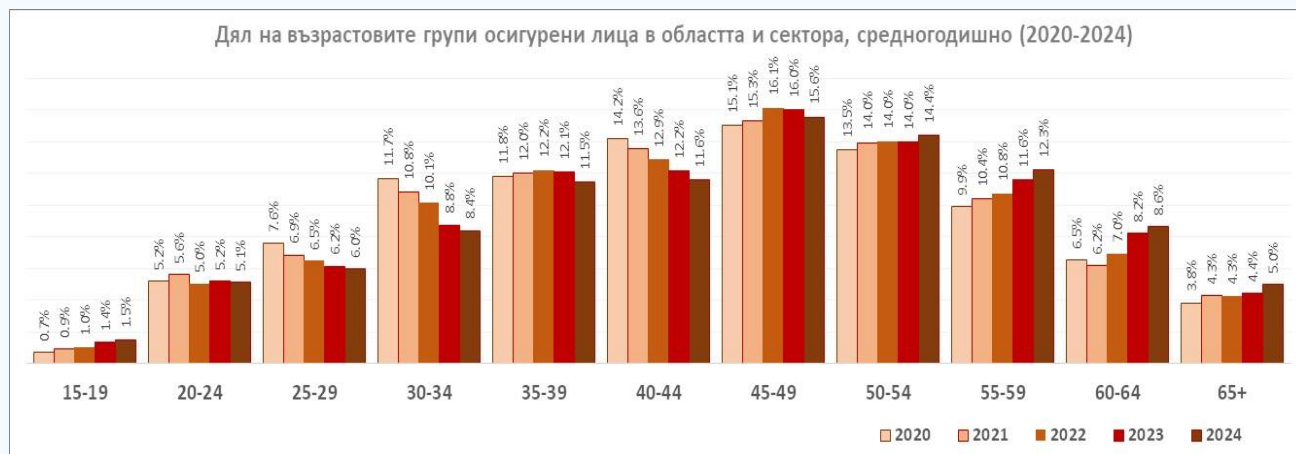
Средногодишният брой на осигурените лица в сектора се понижава умерено през периода. Между 2020 г. и 2024 г. общият брой намалява с –5.0%, което показва спад в мащаба на заетостта, въпреки запазването на сектора сред водещите в областта. Секторът се нарежда на втора позиция по брой социално осигурени лица през целия период 2020–2024 г.



Визуализацията по възрастови групи показва концентрация на заетостта в диапазона 45–54 г., с най-високи стойности около 45–49 г. Спрямо началото на периода кохортите 30–44 г. отслабват, а групите над 55 години са по-ясно изразени. Това показва изместване на възрастовата структура към по-високите възрасти, като тежестта на групата 55+ нараства за сметка на „ядрото“ (30–54 г.).



Делът на младите леко намалява – от 13.5% през 2020 г. до 12.6% през 2024 г. (– 0.9 пр.п.), а числеността им се свива с – 11.3%. Вътре в групата се откроява контраст – 15-19 г. нараства (при ниска база), докато 25–29 г. се свива осезаемо (– 25.2%). Това показва по-слабо задържане на заетостта при 25–29 г. и по-ограничено преминаване към по-устойчиви позиции.



„Ядрото“ на заетостта (30–54 г.) остава доминиращо, но се свива отчетливо. Делът му намалява от 66.2% до 61.5% (-4.8 пр.п.), а числеността – с –11.8%. Най-изразен спад има при 30–34 г. (–31.8%) и 40–44 г. (–22.4%), докато при 45–49 г. и 50–54 г. промените са минимални или с лек ръст. Така вътрешната структура на ядрото се измества към по-високата му част.

Групата 55+ нараства устойчиво – делът ѝ се увеличава от 20.3% през 2020 г. до 25.9% през 2024 г. (5.6 пр.п.), а числеността – с 21.5%. Ръстът е видим и в трите кохорти (55–59, 60–64 и 65+), което ясно показва нарастване на ролята на по-възрастните в сектора, включително и в пенсионна възраст.

Коефициентът на заместване (15–29 г. към 55+ г.) се понижава от 66.80 през 2020 г. до 48.78 през 2024 г. Това означава, че на всеки 100 лица на 55+ години се падат около

67 млади (15–29 г.) през 2020 г., а през 2024 г. – около 49. Това показва отчетливо отслабване на потенциала за подмладяване в сектора.

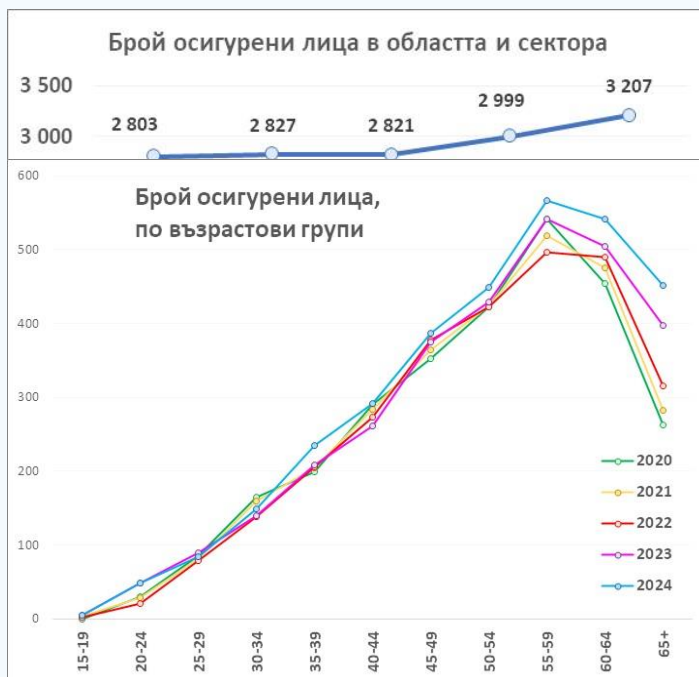
Най-вероятно наблюдаваните тенденции отразяват едновременно демографските процеси и условията на труд в сектора. Работата в търговията на дребно често е свързана със сменност, натоварени периоди, работа в почивни и празнични дни и поограничени възможности за бързо кариерно израстване в част от позициите, което може да влияе върху привличането и задържането на по-млади кадри. За част от младите тези позиции вероятно се възприемат като временна заетост или като първа стъпка на пазара на труда, което може да води до по-високо текучество, включително при кохортата 25–29 г. В същото време недостигът на персонал и натрупаният опит могат да насърчават по-дълго оставане на пазара на труда при по-възрастните работници.

В обобщение, секторът запазва профил с доминираща средна работна възраст, но структурата се измества по-осезаемо към по-високите кохорти. Нараства ролята на групата 55+ за сметка на свиване на ядрото, което подсказва отслабване на потенциала за подмладяване и все по-силна зависимост от кадри в по-високите възрастови групи.

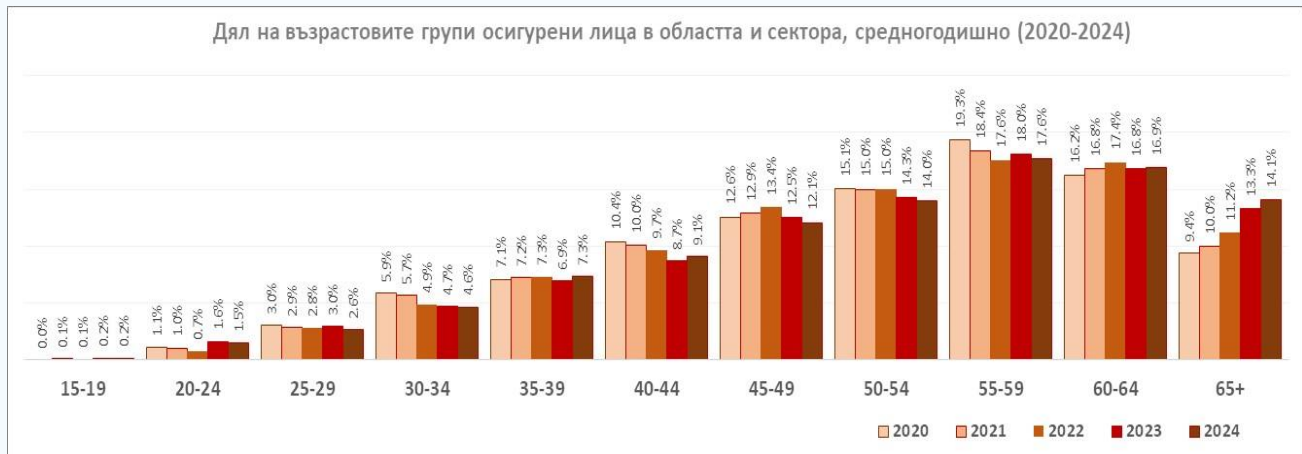
СЕКТОР „ДЪРЖАВНО УПРАВЛЕНИЕ“

Третият по брой социално осигурени лица сектор в област Добрич към 2024 г. е „Държавно управление“ (раздел 84 по КИД-2008). Дейността обхваща управление с общ, икономически и социален характер, както и други дейности на държавното управление. В тези данни не са включени заетите на служебни правоотношения по Закона за държавния служител (ЗДСл).

Средногодишният брой на осигурените лица в сектора нараства от 2020 г. до 2024 г. с 14.4%. Това е устойчив растеж, концентриран основно в по-високите възрастови групи. В периода 2020–2023 г. секторът се нарежда на четвърта позиция по брой социално осигурени лица след сектор „Образование“, а през 2024 г. двата сектора разменят местата си и „Държавно управление“ излиза на трето място.



Визуализацията по възрастови групи показва ясно изтегляне на профила към по-високите възрасти. През 2024 г. линията се разполага по-високо при 55–59, 60–64 и 65+, което показва, че прирастът в сектора се формира основно в по-високите кохорти, включително и след достигане на пенсионна възраст. По-младите групи остават с ограничено присъствие и не променят съществено профила.



Делът на младежките групи остава много нисък и почти без промяна (от 4.1% през 2020 г. до 4.3% през 2024 г., +0.2 пр.п.), като числеността им се увеличава с 19.1% (относително, при ниска база). Положителен сигнал е ръстът при най-младите кохорти (15–19 г. и 20–24 г.), докато кохортата 25–29 г. се свива леко, което показва по-трудно задържане на заетостта и преминаване към по-устойчиви позиции в края на младежката група.

Основната работна възрастова заетост – ядрото (30–54 г.) – остава водещо като обем, но делът му се свива (от 51.0% до 47.1%, –3.8 пр.п.), въпреки че като брой нараства с 5.8%. Тоест секторът расте, но по-бавно в „средните“ възрасти, отколкото при 55+.

Вътре в ядрото се откроява разместване – кохортата 30–34 г. е единствената, която намалява (около –9.7%), което е сигнал за по-слабо „попълване“ в най-младата му част. Кохортата 35–39 г. нараства най-силно, а 40–44 г. остава практически без промяна. Кохортите 45–49 г. и 50–54 г. също се увеличават, което очертава изместване към по-високите възрасти в рамките на ядрото.

Групата 55+ нараства най-силно – делът ѝ се увеличава от 44.9% до 48.6% (3.7 пр.п.), а числеността – с 23.7%. Най-голям принос имат 65+ и 60–64, което ясно показва нарастващо участие и след достигане на пенсионна възраст.

Коефициентът на заместване (15–29 г. към 55+ г.) се понижава от 9.13 през 2020 г. до 8.79 през 2024 г. Това означава, че на всеки 100 лица на 55+ години се падат около 9 млади (15–29 г.), като стойността намалява слабо към края на периода. Това очертава

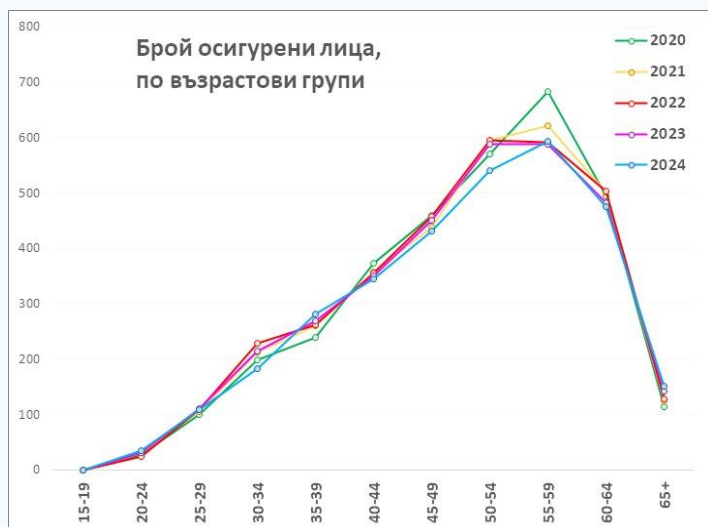
трайно и силно неблагоприятно съотношение между младите и по-възрастните в сектора.

Тенденциите най-вероятно отразяват комбинация от демографски фактори и профила на работните места в сектора. Държавното управление традиционно привлича по-ограничен дял млади хора, а част от позициите изискват специфичен опит и административна практика, което прави навлизането по-бавно и постепенно. В същото време по-дългото оставане на пазара на труда, натрупаният опит и относителната стабилност на заетостта подкрепят по-висока концентрация в по-горните кохорти.

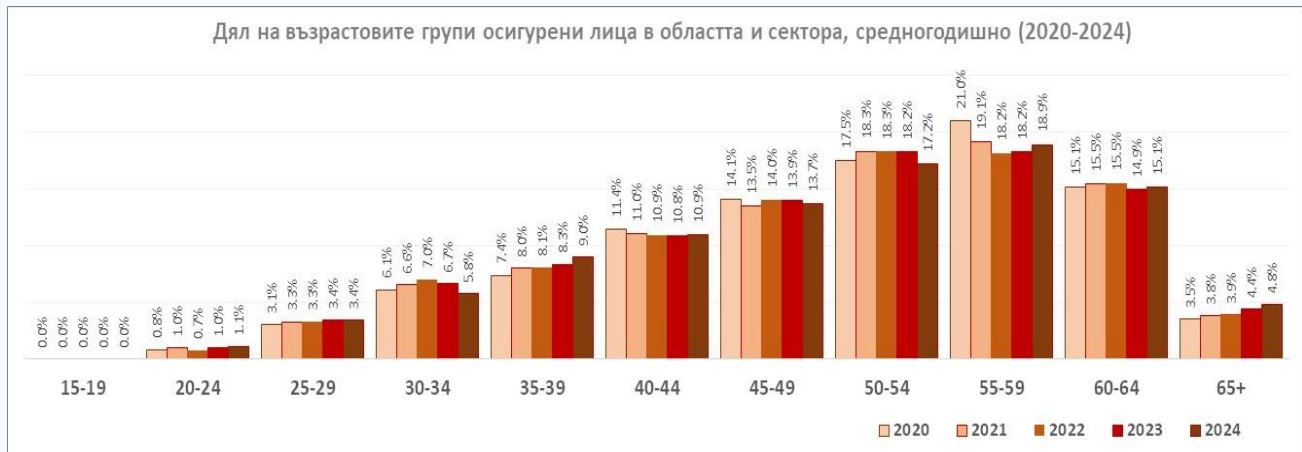
СЕКТОР „ОБРАЗОВАНИЕ“

Следващият по брой социално осигурени лица сектор в област Добрич към 2024 г. е „Образование“ (раздел 85 по КИД-2008). Секторът обхваща държавно и частно образование на всички нива и във всички форми, както и обучение за възрастни, програми за ограмотяване и сходни дейности. Включва образованието, предлагано от образователните институции в рамките на училищната система, както и други специализирани форми на обучение.

Средногодишният брой на осигурените лица в сектора е относително стабилен, но с лек спад в края на периода – през 2024 г. спрямо 2020 г. намалението е 3.6%. Визуализацията по възрастови групи показва ясно изразена концентрация в по-високите възрасти, като най-ясно тя се откроява във възрастите 50–64 години, с най-голяма тежест при 55–59 години. В същото време през периода се вижда понижение именно в кохортата 55–59 г., докато 65+ нараства, което е в съответствие с изместване на част от заетите към по-високи възрасти в рамките на групата 55+.



Младежката група (15–29 г.) остава с ограничено присъствие, но нараства леко – делът ѝ се повишава от 3.9% през 2020 г. до 4.5% през 2024 г. (0.7 пр.п.), а числеността – с 12.6% (при много ниска база). Ръстът идва основно от кохортите 20–24 г. и 25–29 г., докато 15–19 г. практически липсва, което е очаквано предвид изискванията за квалификация и по-късното навлизане в сектора.



Ядрото (30–54 г.) запазва водеща роля и остава почти без промяна като дял (56.5% през 2020 г. към 56.6% през 2024 г.), но като брой се свива умерено (–3.4%). Вътре в групата се откроява разместване – 35–39 г. нараства, докато 30–34 г. и по-възрастните кохорти в ядрото (40–44, 45–49 и 50–54 г.) се понижават, което показва преместване на тежестта към средата на ядрото при по-слабо попълване в най-младата му част.

Групата 55+ остава много значима, но през периода се свива леко – делът ѝ намалява от 39.6% до 38.8% (–0.8 пр.п.), а числеността – с –5.5%. Вътрешно обаче има ясна промяна – 55–59 г. намалява, 60–64 г. също се понижават леко, а 65+ нараства осезаемо, което показва по-осезаемо присъствие на работещи в пенсионна възраст.

Коефициентът на заместване (15–29 г. към 55+ г.) се подобрява от около 9.83 през 2020 г. до около 11.71 през 2024 г. Това означава, че на всеки 100 лица на 55+ години се падат приблизително 10–12 млади (15–29 г.), а съотношението между двете групи се измества от около 10.2 към 8.5 пъти в полза на по-възрастните.

Като цяло секторът не показва ускорено застаряване на структурата, тъй като делът на 55+ се понижават леко и коефициентът на заместване се подобрява. Вътре в групата 55+ обаче се наблюдава изместване към 65+, което подсказва по-дълго оставане в заетостта.

Профилът на сектора до голяма степен следва логиката на професията. Влизането в сектора обикновено става по-късно поради изискванията за квалификация, а натрупаният опит и относителната стабилност на работните места често водят до по-дълго оставане на пазара на труда, включително и в пенсионна възраст. В обобщение,

сектор „Образование“ запазва сравнително стабилна възрастова структура с доминиращо „ядро“ (30–54 г.) и високо присъствие на групата 55+, но вътре в по-високите възрасти се откроява изместване към 65+.

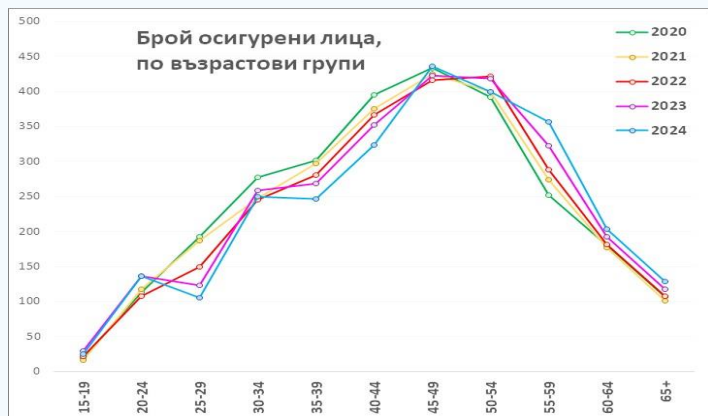
СЕКТОР „ПРОИЗВОДСТВО НА ХРАНИТЕЛНИ ПРОДУКТИ“

Сектор 10 „Производство на хранителни продукти“ (раздел 10 по КИД-2008) е на пета позиция по брой социално осигурени лица в област Добрич през целия период 2020–2024 г. Дейностите в сектора обхващат преработването на продукти от селското и рибното стопанство в храни, включително производство на различни полуфабрикати, както и формиране на странични продукти в процеса на производство. Дейностите включват производство на широк спектър продукти – месо, риба, плодове и зеленчуци, масла и мазнини, млечни и мелничарски продукти, хлебни и тестени изделия, други хранителни продукти и храни за животни. Не се включва приготвянето на готови ястия за непосредствена консумация (в ресторантьорство), а при минимална обработка без създаване на нов продукт дейностите се класифицират към търговията.

Средногодишният брой на осигурените лица е относително стабилен, но с леко понижение с 2.0% към края на периода. Възрастовият профил остава доминиран от ядрото (30–54 г.), с най-голяма концентрация в кохортите 40–54 години. Едновременно с това през периода се очертава изместване към по-високите възрасти – делът на 55+ нараства, докато участието на младежката група (15–29 г.) и на по-младите кохорти в рамките на ядрото се свива.

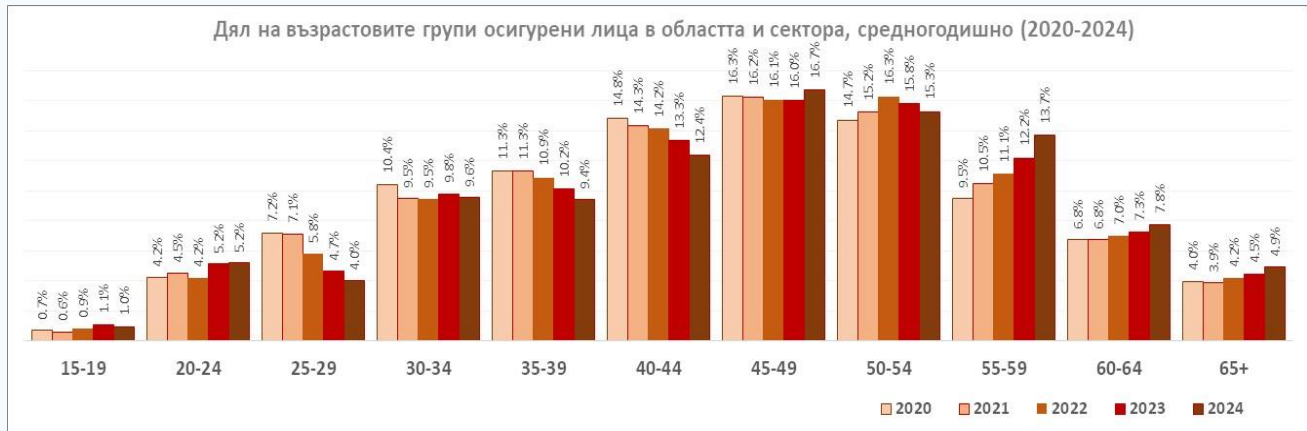


Визуализацията показва профил с най-голяма концентрация във възрастите 40–54 г. и отчетлив връх около 45–49 г. Към края на периода се откроява по-силно присъствие при 55–59 г., което подкрепя извода за постепенно изместване към по-високи възрастови кохорти.



Делът на младите намалява – от 12.2% (2020 г.) до 10.2% (2024 г.) (–2.0 пр.п.), а числеността се свива със 17.9%. Вътре

в групата се вижда ясно разместване – най-младите кохорти нарастват (15–19 г. и 20–24 г.), но 25–29 г. се свива силно (– 45.3%), което понижава общата численост на младежката група и показва по-слабо задържане и преминаване към по-устойчива заетост в края на младежката възраст.



„Ядрото“ на заетостта (30–54 г.) остава водещо по обем, но се свива – делът му намалява от 67.6% до 63.4% (–4.2 пр.п.), а числеността му намалява с 8.1%. Спадът е концентриран основно в 35–39 г. (–18.5%) и 40–44 г. (–18.2%), докато при 45–49 г. изменението е минимално (+0.5%), а при 50–54 г. има лек ръст (1.8%). В обобщение, ядрото отслабва най-вече в по-младата и средната си част, което показва ограничено попълване и постепенно изместване на заетите към по-високи възрасти.

Групата 55+ нараства устойчиво и като дял, и като брой – от 20.2% (2020) до 26.4% (2024) (6.2 пр.п.), а числеността се увеличава с 28.1%. Ръстът обхваща и трите кохорти, като е най-висок при 55–59 г. (41.7%), а увеличение се наблюдава и при 60–64 г. (12.8%) и 65+ (21.7%), което показва по-голямо присъствие на по-възрастни работници, включително и след достигане на пенсионна възраст.

Коефициентът на заместване (15–29 г. към 55+ г.) се влошава от 60.22 (2020 г.) до 38.61 (2024 г.). На практика на всеки 100 лица на 55+ г. през 2020 г. се падат около 60 млади (15–29 г.), а през 2024 г. – около 39 млади. Съотношението между по-възрастните и младите се измества все по-осезаемо в полза на групата 55+, което показва влошаване на потенциала за подмладяване в сектора.

Възрастовият профил в сектора се формира от съчетание на демографски фактори и характера на производствената заетост. Част от позициите изискват квалификация и опит, което подкрепя по-дълго задържане на работници в по-високи възрасти. В същото време по-слабият приток и по-трудното задържане на млади кадри, особено при 25–29 г., ограничават подмладяването на работната сила. Това очертава нарастваща зависимост от кадри на по-голяма възраст.

В обобщение, секторът остава доминиран от ядрото на заетостта, но през периода се наблюдава отчетливо изместване към 55+, съчетано със свиване на младите и отслабване на ядрото – сигнал за ограничен потенциал за подмладяване и нарастваща зависимост от кадри на по-голяма възраст.

РАЗДЕЛ IV. ОЦЕНКА НА ПАЗАРА НА ТРУДА В ОБЛАСТ ДОБРИЧ ПРЕЗ ПОГЛЕДА НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ

<i>Раздел I</i>	<i>Въведение</i>
<i>Раздел II</i>	<i>Описание на областта и регионалната организация</i>
<i>Раздел III</i>	<i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта</i>
<i>Раздел IV</i>	<i>Оценка на пазара на труда в област Добрич през погледа на работодателите</i>
<i>Раздел V</i>	<i>Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности</i>
<i>Раздел VI</i>	<i>Заклучение</i>
<i>Раздел VII</i>	<i>Приложения</i>

ВЪВЕДЕНИЕ

Пазарът на труда в добричкия регион се намира на етап на структурна трансформация. Регионът разполага с активни предприятия, традиции в производството, износ към европейски пазари и готовност за технологична модернизация. В същото време бизнесът работи в среда на демографски спад, недостиг на кадри, слаба връзка между образование и икономика и ограничена социална инфраструктура.

Настоящият раздел представя резултатите от емпирично социологическо проучване, базирано на дълбочинни интервюта със собственици, управители, мениджъри, специалисти по човешки ресурси и други професионалисти на ръководни позиции в региона. Анализът не цели да постави еднозначна диагноза, а да представи референтна рамка за по-добро разбиране на актуалната ситуация с нейните противоречия, рискове и потенциали, защото в област Добрич проблемът на пазара на труда съвсем не е еднопластов. Той е резултат от натрупване на разнородни демографски, институционални, културни и управленски фактори.

Обезлюдяването е първият и най-видим процес, който от години протича в региона (и страната като цяло). Намаляващото и застаряващо население ограничава наличната работна сила и поставя стъклен таван пред икономическия растеж. Работодателите споделят, че отказват поръчки, отлагат инвестиции или работят с пенсионери, защото няма достатъчно работна сила. Така демографският проблем има пряко икономическо измерение. Вторият ключов фактор е *разривът между образование и икономика*. Почти всички интервюирани специалисти посочват, че учебните програми и материалната база в училищата изостават от реалните потребности на бизнеса. Липсва стабилна връзка между училища, университети и предприятия. Практиката на ученици в предприятията често е много формална. Респондентите се оплакват от засилващата се тенденция образователната система да създава натиск към частни уроци вместо да осигурява достатъчна подготовка в рамките на публичното образование. В резултат предприятията от региона са принудени да поемат ролята на обучители. Те инвестират време и ресурс в подготовка на кадри, които често напускат, за да реализират придобитите знания и умения в Западна Европа. Това увеличава разходите и напрежението сред бизнеса, но същевременно показва готовност за по-дълбока ангажираност към системата на публичното образование.

Миграцията в чужбина, към столицата и по-големите градове, на трето място, допълнително усложнява картината. Отворените европейски пазари предлагат възможности за работа и кариера, които регионът трудно може да конкурира. Хората заминават не само заради заплати, а заради социална инфраструктура, предвидимост и перспектива за семейството. В същото време регионът не успява да привлече в значим мащаб външна работна сила от трети страни и не използва потенциала на миграционните потоци (най-вече от украински граждани), както правят други държави в Централна Европа.

Четвърто, *инфраструктурните дефицити* - ограничен във времето и пространството обществен транспорт, натоварен и рисков път към Варна, индустриални зони без адекватна свързаност и пр. – вторично стесняват реалния трудов пазар. Работните места съществуват, но достъпът до тях е силно затруднен. Част от работодателите компенсират с фирмен транспорт и допълнителни разходи за работници от по-отдалечени населени места в региона, което пък е предпоставка за вътрешни напрежения сред служителите.

В интервютата, пето, се открояват и *различни типове управленски култури*. Една част от работодателите търсят предимно изпълнение и дисциплина и така възпроизвеждат постоянни напрежения с очакванията, ценностите и мотивацията на много от работниците. Друга част осъзнава, че новото поколение служители търси в много по-голяма степен участие във вземането на решения и планирането на работата, професионално развитие и смисъл на работното място, и изгражда по-партньорски

модели на организация на трудовите процеси в предприятията. Там, където има по-високи нива на доверие и включване на служителите, проблемите изглеждат по-овладяеми отколкото при командните модели на управление.

Същевременно от анализа на интервютата се очертава и форма на класически структурен *разрив между „труда и капитала“*. Много предприятия в региона (а и страната като цяло) са създадени в началото на прехода и функционират като семейни и наследствени структури. Възможностите новопостъпилите специалисти или младите работници да се превърнат в съдружници, предприемачи или стратегически партньори са силно ограничени и се преживяват отвътре едва ли не като фантазмагории както отгоре, така и отдолу. Това влияе върху мотивацията и усещането за перспектива.

Седмо, *технологичната модернизация* е един от малкото ясно очертани изходи от актуалната и задълбочаваща се криза с работната сила. Роботизацията, автоматизацията и изкуственият интелект вече навлизат в производството, земеделието, услугите и здравеопазването. Те не елиминират труда, а го трансформират, според консолидираното мнение на респондентите. Създават нови роли и изискват нови умения на работното място. Там, където има връзка между технологии и образование, се открива възможност за по-висока добавена стойност и устойчив растеж.

Важен извод от проучването е, че бизнесът в региона не е просто зрител на кризата на пазара на труда. Много от респондентите осъзнават противоречията в собствените си позиции и търсят иновативни решения чрез вътрешни обучения, инвестиции в технологии, по-гъвкава организация на труда, участие в образователни инициативи и др. Съществува нереализиран потенциал за устойчиво партньорство с образователните, социалните и културните системи в региона. Предизвикателството е това партньорство да бъде трайно институционализирано при ясни условия за включените страни. Пазарът на труда в региона на Добрич не може да бъде стабилизан само чрез усилията на отделни предприятия. Необходима е координация между бизнес, образование, местни общности и публична власт. Необходима е политика, която мисли едновременно за икономика, умения, инфраструктура и качество на живота.

Анализът обосновава предложения за широко обсъждане на една именно такава системна перспектива. Той разглежда пазара на труда не като изолиран проблем на икономическия сектор, а като резултат от демографски процеси, образователни решения, управленски култури и институционални практики. Област Добрич разполага с предприемачески капацитет и готовност за модернизация. Но без целенасочени публични политики за умения, мобилност, равни правила и качество на средата, демографският натиск ще продължи да възпрепятства пълноценното икономическо

развитие. В този смисъл настоящият анализ има за цел да очертае реалната картина – такава, каквато я виждат самите участници в икономиката на региона – и на базата на това да предложи основа за информирани, дългосрочни управленски решения.

Разбирането на демографската картина на региона на Добрич е ключово за всякакъв анализ на пазара на труда. Данните от официалните статистики ясно показват, че регионът преживява значителен **обезлюдяване** и застаряване на населението, което има пряко отражение върху работната сила, търсенето на кадри и икономическите перспективи. Тенденция на обезлюдяване не е изолиран случай на отделни села или градове. Данните от преброяванията показват, че област Добрич е сред първите региони в страната по темпове на **намаляване на населението**, като между двете последни преброявания е отбелязано намаление над средното за страната. В интервютата с местни работодатели този феномен е посочван най-често като основно предизвикателство за пазара на труда. Един управител на средно голяма фирма, който развива производствен бизнес в региона, каза: „Тук просто **вече не останаха хора**, които да могат да работят. Виждаме непрекъснато как младите заминават към Варна и чужбина, а тук остават предимно по-възрастни, които трудно могат да поемат тежката работа.“ Този коментар отразява общосподеленото усещане, че намаляващото население директно засяга възможностите за набиране на квалифицирана и активна работна сила. Друг собственик на малък бизнес определи обезлюдяването като **„постепенно спихване на общностите“**, което не е просто демографски факт, а реален проблем за плановете за развитие на икономиката. Той подчерта, че в селата вече почти няма млади хора, а да намериш дори няколко служители е сериозно „детективско“ предизвикателство. Статистическите данни също подкрепят тези наблюдения. В много малки населени места част от инфраструктурата е практически изчезнала, а някои села вече нямат жители изобщо. Такива примери показват, че обезлюдяването е в напреднал стадий и не е само регионален проблем, а част от по-широка демографска тенденция в България.

Пазарът на труда в Добрич е силно зависим от демографските промени. Намаляването на активното население води до затруднения при намирането на работна ръка, остър недостиг на млади специалисти, както и натиск върху работодателите да търсят решения извън региона или да полагат усилия за задържане на местните кадри. Този системен демографски проблем формира отправната точка за анализа на икономическите и социални процеси, които ще разглеждаме в следващите части от раздела.

КОГАТО НЯМА ХОРА, НЯМА И РАСТЕЖ

Обезлюдяването в област Добрич не е ефимерна демографска констатация, а е ежедневна икономическа реалност. Всички интервюирани работодатели – независимо от сектор, мащаб или история на фирмата – поставят липсата на хора като централен проблем за развитието си. „Градът ни се обезлюдява. Като се разхождаш по центъра, е малко тъжно, защото няма хора, сякаш си в призрачен град“, казва собственик на предприятие със стотина работници. За него това не е емоционално наблюдение, а бизнес констатация. „Имаме поръчки, но няма хора и не можем да ги изпълним.“ Сходно е и мнението на друг производител: „Преди работниците чакаха на опашка за работа, сега работодателите чакат на опашка за работници.“ Тази размяна на ролите променя изцяло икономическата среда. Фирмите вече не се конкурират само за пазари, а се конкурират най-вече за работници. В хранително-вкусовия сектор ситуацията е описана още по-рязко: „Свиваш се, не можеш да се развиваш, няма кой да работи.“ Компания с няколко производствени предприятия споделя, че „през последните 5–6 години, след пандемията, положението е по-зле от всякога“. Проблемът засяга както нискоквалифицирания труд, така и специалистите на всички нива. Затова „след пенсионирането на няколко ключови служители с над 20 години стаж, намирането на заместници се оказва просто ад“.

В строителния сектор картината е сходна. Управител на фирма за строителен надзор обобщава: „Трябват ни специалисти, които са отговорни, които да си обичат работата.“ Вместо това срещат млади хора, които „още нищо не знаят“, но имат високи очаквания за заплащане.

Недостигът на хора води до няколко преки икономически ефекта. Първо, фирмите отказват да поемат нови поръчки. Това означава пропуснати приходи, ограничен износ и загуба на позиции на национални и външни пазари. Второ, компаниите правят компромиси с качеството на подбора. „Назначаваме, с извинение, куцо, къраво и сакато и се надяваме някой да остане“, признава друг предприемач. Подобна стратегия не е устойчив модел за развитие. Тя увеличава разходите за обучение, води до текучество и създава напрежение в екипите. Трето, бизнесът започва да инвестира в машини не само от икономическа логика, а от принуда. „Непрекъснато инвестираме в машини, за да не сме зависими от хора“, казва управител на предприятие. В друга фирма внедряват работи, макар да признават, че те „не са рентабилни“, но са престижни и създават усещане за модерност. Очакването, че автоматизацията ще намали нуждата от труд, често не се оправдава. „Очаквахме, че ще намалее нуждата от хора, но е обратното“, споделя управител от индустрията. Роботите допускат грешки, изискват програмиране, препрограмиране и поддръжка. Това създава нов тип недостиг – на дигитални и инженерни компетентности. Четвърто, расте зависимостта

на бизнеса от пенсионери и по-възрастни работници. „Работим с много пенсионери, защото няма хора. Имаме работник, който е започнал при нас от самото начало, от 1991 г., и все още работи тук“, казва работодател. В друг сектор стругар на 80 години продължава да бъде ключов специалист. Този модел, разбира се, е временно решение, но не и стратегия за дългосрочно развитие. Пето, компаниите започват да се свиват съзнателно и преднамерено, и вместо да разработват стратегии за развитие, развиват стратегии за постепенно, а не шоково свиване. „Не можеш да се развиваш“ се повтаря често в разговорите с интервюираните. Липсата на човешки ресурс ограничава инвестиционните планове. Част от фирмите се отказват да търсят специалисти след многократни неуспехи - „технолог просто няма, цялата страна съм изръчкал, отказахме се вече да търсим.“

Така обезлюдяването се превръща от демографски процес в икономически таван. Регионът не просто губи население. Той губи капацитет за растеж. Някои респонденти виждат в това и структурен риск. „Отварянето на пазара на ЕС ни изсмука работниците“, казва предприемач. Друг допълва, че „всички напускат Добрич.“ Дори когато част от хората се връщат, те често го правят по принуда или след неуспешен опит да се реализират в чужбина. Това не компенсира системния отлив. Когато няма достатъчно хора в активна възраст, ефектът се разпространява отвъд предприятията. Празните детски градини и училища означават по-малко бъдещи работници. Липсата на социален живот отблъсква млади семейства. Ограничената транспортна и градска инфраструктура допълнително намалява привлекателността на региона. В този контекст обезлюдяването не е само фон на социалния живот в региона. То е основният фактор, който структурира не само пазара на труда, но и структурата на обществото в област Добрич. Без стабилна и активна човешка база, икономическите амбиции остават силно ограничени. Бизнесът може да инвестира, да модернизира, да обучава, но когато демографската основа се свива, възможностите за растеж неизбежно се стесняват.

РАЗРИВЪТ МЕЖДУ ОБРАЗОВАНИЕ И БИЗНЕС

Ако обезлюдяването е външният натиск върху пазара на труда в региона на Добрич, то разрывът между образование и икономика е вътрешният структурен проблем, за който „не ни е виновен нито ЕС, нито Тръмп“, по думите на местен мениджър. Почти всички интервюирани работодатели – от индустрията, услугите, земеделието, здравеопазването – посочват, че образователната система не подготвя кадри за реалните нужди на бизнеса. Оценките са директни и остри. „Образованието ни е под всякаква критика – гледат какво искат децата, а не какво иска индустрията“, казва собственик на мебелно предприятие. В друг сектор управител допълва: „Новите завършващи нищо не знаят в сравнение с едно време – осмокласниците преди знаеха повече от среднистите днес“. Тези типични изказвания не са просто емоционални

реакции. Те отразяват системно усещане, че образованието е откъснато от икономическата реалност на региона (и страната като цяло). В мебелната индустрия проблемът е съвсем конкретен: „Трябва ни човек, който да програмира машините, и се оказва, че в България това все още никъде не се преподава. Много търсих, но няма образование за това конкретно“, казва управител на семейна производствена фирма. В земеделието ситуацията е сходна. „Всичко е дигитализирано вече. Има желаещи деца, но няма къде да се обучат – имат в двора на училището един трактор, който е архаичен и не става, защото е за музея, а не за едно съвременно училище.“ Технологиите се развиват все по-бързо, но учебната база все повече изостава, но не се и опитва да навакса, според доминиращото разбиране на респондентите от региона на Добрич.

В интервютата се повтаря и друга важна теза – че училището не само не подготвя практически, но и насочва към формално продължаване на образованието без ясна професионална перспектива. „Всички искат да завършат висше, но какво ще работиш като висшист“, пита управител в производството. Според него има млади хора, които биха могли да станат „едни добри заварчици и шлосери“, но системата ги тласка към диплома, а не към професия. Още по-критична е оценката за качеството на средното образование. Един от собствениците прави самокритичен паралел: „Нашето поколение, децата на 90-те, няхахме образование. Ходехме на училище колкото ден да мине, друг да дойде. Масово не знаехме и не можехме.“ Тази липса на стабилна образователна основа заради сгрешени политически приоритети продължава да се усеща и днес и изисква огромни лични усилия, за да се компенсират образователните дефицити. Някои респонденти обръщат внимание и на механизма, по който системата се самовъзпроизвежда. „Училището днес така е направено, че да те изпрати в системата на частните курсове и уроци, защото без тях не става“, казва представител на аграрния сектор. Вместо да дава достатъчно знания и умения в рамките на публичната система, образованието създава натиск към допълнителни платени уроци. Това засилва социалните неравенства и не гарантира практически компетентности. В резултат на това връзката с бизнеса е слаба и/или формална. „В България няма връзка между бизнес и образование“, обобщава търговски директор на семейна фирма, завършил във Великобритания. Той сравнява ситуацията с британския модел, където „менторите (на дипломните работи) са от бизнеса и си избират и наемат най-добрите“. Според него там образованието и икономиката „вървят ръка за ръка“, докато в България системите функционират паралелно, а където случайно се докоснат „става късо съединение“.

Дуалното обучение е посочено често като добра идея с изключително лошо изпълнение. „Идеята на хартия е страхотна, прекрасна просто, но не идват ученици“, казва управител на производствена фирма. От създадена паралелка остават едва двама ученици. „Децата идват насила, учителите не са мотивирани да участват в

дуалното обучение.” В друг сектор дуалната система е определена като „административна тежест”, която се подкрепя от бизнеса „на ползу роду”, но без реален ефект, защото процедурата е бавна, тромава и изисква не само отворени фирми, но и подготвени учители. Липсата на критична маса ученици в региона допълнително ерозира модела.

Работодателите често заявяват, че не търсят толкова знания, колкото желание за работа. „Не търсим конкретни умения, а желание. Ако желае, ние ще го обучим”, казва предприемач. Но същевременно се оплакват от липса на базова подготовка, дисциплина и работни навици. Това противоречие показва, че проблемът не е само в учебните програми, а в цялостната социализация и очакванията към труда.

Някои респонденти стигат до крайни изводи: „Няма нужда от образование, не може да се получи в сегашната среда. Всичко се променя страшно бързо. Трябва да има курсове, преквалификация, усъвършенстване.” Тази позиция отразява недоверие към формалната система и ориентация към краткосрочни обучения. Но тя също поставя въпроса кой ще поеме отговорност за дългосрочната подготовка на кадрите. Този разрыв има пряко отражение върху пазара на труда. Фирмите поемат ролята на училища - „Ние сами си обучаваме хората”, казват почти всички респонденти, включени в проучването, независимо от сектора, типа и размера на предприятието. Това увеличава разходите, забавя производството и задълбочава напрежението. Образованието не функционира като система за осигуряване на човешки капитал за региона, а като отделна институционална сфера. Докато този разрыв не бъде преодолян, недостигът на кадри ще продължи да бъде структурен, а не временен проблем.

МИГРАЦИЯТА – ИЗБОР, ПРИНУДА ИЛИ ЛИПСА НА ПЕРСПЕКТИВА

Миграцията е постоянен фон в разговорите с работодателите в област Добрич. Почти няма интервю, в което да не се споменава заминаването към Варна, към София, към Западна Европа. Отвореният европейски пазар се възприема едновременно като възможност и като заплаха. Този процес, разбира се, не е нов. Част от респондентите си спомнят периодите преди 15-20 години, когато цели випуски са заминавали в чужбина. В здравния сектор, например, миграцията е достигала до 50-60% от завършилите, според управител на лечебно заведение. Днес картината е по-различна, защото има и завръщащи се от чужбина лекари, привлечени от по-добра техника и по-спокойна среда. Но в производството и услугите отливът продължава.

Важно е да се подчертае, че интервюираните не свеждат причините само до заплатите. Заплащането е фактор, но не е единственият фактор. „В България хората оцеляват, в Европа – живеят”, казва един от предприемачите. Според него разликата е в

традициите, стабилността и дългосрочната перспектива. Друг допълва, че ако си живял десет години на Запад, трудно можеш да се върнеш заради социалната инфраструктура и качеството на живот, което очакваш. Там има „подреденост, предвидимост, работещи институции, нормални пътища, ясни правила“. Има усещане за развитие. Тази тема излиза особено ясно, когато се говори за семействата и децата. Всички респонденти са съгласни, че в региона има детски градини, има паркове. Но според работодателите хората търсят и „социален живот“, културна среда, университетска атмосфера, а Добрич не е университетски град. Част от младите заминават да учат в София или Варна и остават там. Един от предприемачите казва с полуирония, че гледат да „оженят“ младите тук, за да не заминават.

Гравитационният център в региона безспорно е Варна. Лошата транспортна инфраструктура обаче затруднява ежедневната мобилност. „Пътят е ужасно натоварен. Не знам дали ще доживеем многоленов път“, казва представител на бизнеса. Така Добрич не успява да се превърне нито в конкурентен икономически център, нито в привлекателна „спалня“ на Варна.

Ето защо няколко работодатели са пробвали да наемат хора от трети страни. Процедурите са определени като „бавни“ и „тромави“. „Плащаш пет месеца квартира, пет месеца ги обучаваеш, те работят пет-шест месеца и си тръгват“, казва управител в производството. Според него агенциите не подбират адекватно кандидатите и често изпращат хора, които „не знаят изобщо за какво идват тука“. Появяват се и културни бариери. В един случай фирма наема мюсюлмански работници, но не успява да осигури условия за молитва. „Не успяхме да им осигурим килимче и стая за молитва, не го очаквахме това и те си заминаха.“ Този пример показва не само организационна неподготвеност, но и липса на културна чувствителност в среда, която тепърва се учи да бъде мултикултурна.

На този фон изпъква сравнението с Полша. Един от интервюираните отбелязва, че два милиона души от Украйна са се включили в полския пазар на труда след агресията на Путин. В България подобен процес не се случил. Регионът на Добрич не успя да привлече значителен брой украински работници и специалисти. Причините не са само административни. Работодатели признават, че има много предразсъдъци, стереотипи, недоверие и липса на активна политика за интеграция. Това е пропуснатата възможност в момент на остър недостиг на кадри.

В същото време има и връщащи се българи от чужбина. Но част от работодателите споделят, че това често става по принуда - „връщат се хора, които имат проблеми със закона там, лични затруднения, здравословни или семейни причини“. Това въобще не е системен приток на квалифицирана работна сила, а по-скоро индивидуални случаи. Така парадоксално почти всички интервюирани представители на български компании

са много доволни от интеграцията на България към ЕС, защото изнасят продукцията за пазарите на Западна и Централна Европа. Но същевременно възприемат свободното движение на хора като риск, а отвореният пазар на труд – като екзистенциална заплаха. Миграцията така се оказва не просто икономически, а ценностен въпрос. Интервюираните работодатели все повече осъзнават, че хората не избират само висока заплата, а избират среда, предвидимост, легитимни институции, социална инфраструктура, перспектива за децата си. В този смисъл, докато регионът не предложи цялостна рамка за живот и развитие, а не само работно място, отливът ще продължи. Отворените граници, за щастие, едва ли ще се затворят отново. Въпросът е дали регионът ще намери начин да бъде конкурентен не само като производствена площадка, а като място за живот и развитие.

ИНФРАСТРУКТУРАТА – СКРИТИЯТ ФАКТОР НА ПАЗАРА НА ТРУДА В РЕГИОНА НА ДОБРИЧ

Темата за пътната и транспортната инфраструктура се появява многократно в интервютата. Тя рядко е първият аргумент, но често е втората или третата причина, когато работодателите обясняват защо трудно намират и задържат хора. Проблемът е съвсем конкретен и може да бъде посочен на географската карта. Няма достатъчно редовен обществен транспорт, част от индустриалните зони са извън или в покрайнините на града, до тях няма удобни и безопасни връзки (няма тротоари и осветление, а работници отиват и се прибират от работа по тъмно, защото това се налага от работния режим в производството). Работници често се оказват принудени да използват лични автомобили, да се изчакват след работа (което на практика удължава работното време), да организират неформални споделени пътувания до града или околните села. „Ние сме на околновръстния път и няма градски транспорт. Това е неудобно и опасно за хората ни“, казва представител на мебелна фирма. По негови думи в тази част на града работят стотици служители, включително на втора и трета смяна. Движението нощем създава допълнителен риск за безопасността на работниците. В друг сектор работодател отбелязва, че липсата на транспортна инфраструктура е „много по-голям проблем, отколкото изглежда“, защото „няма пътища, няма тротоари, няма осветление, има бездомни кучета“. Затова „Хората ни идват с коли, а уж сме за екологията. Ние имаме и наш транспорт“, но това означава допълнителен разход за фирмата и организационна сложност.

Пътят към Варна се споменава като особено критичен. „Пътят е ужасен. Колко години чакаме да го разширят и да може да се пътува нормално“, казва управител в рекламния сектор. Друг собственик на бизнес допълва, че това разстояние „при нормален път може да се взема поне два пъти по-бързо“. Варна е естествен икономически и образователен притегателен център за региона. Но трудната и рисковата връзка

ограничава ежедневната мобилност. Така Добрич не може да функционира ефективно като част от по-широк трудов пазар нито към по-големия град, нито към по-малките населени места в региона.

Липсата на добър транспорт, от друга страна, създава и вътрешно напрежение в предприятията. Някои работодатели осигуряват транспорт или поемат разходи за определени служители, които пътуват с личните си автомобили - „на някои осигуряваме транспорт, да, което не е честно спрямо другите, разбирам го, но такава е положението, нямаме какво друго да направим“, признава управител в производството. Този подход е прагматичен, но води до усещане за неравнопоставеност и привилегии. В хранително-вкусовата промишленост работодател казва: „Плащаме транспорта на работниците, защото сме извън града, в индустриалната зона. Сто пъти, не – хиляда пъти, сме говорили с общината за публичен транспорт, защото това са стотици работници, но си оставаме на ниво обещания...“ Инфраструктурата влияе и върху по-широкото решение дали човек да остане в региона, или да замине. Когато ежедневното придвижване е трудно, когато пътят до най-близкия голям град е натоварен и опасен, регионът става по-малко привлекателен. Това не е въпрос на излишен лукс, а на качество на живот. Много работодатели твърдят в интервютата, че многократно са поставяли този въпрос не само пред местните, но и пред националните власти. Темата се повдига, обсъжда се, но не се решава. Инфраструктурата остава хроничен проблем. В резултат бизнесът поема част от ролята на държавата – организира транспорт, поема разходи, търси вътрешни решения. Така пътната и транспортната среда се оказва не второстепенен, а стратегически фактор за пазара на труда в този регион. Без сигурна и удобна мобилност трудовият пазар остава фрагментиран. Работните места съществуват, но достъпът до тях е затруднен. Инфраструктурата, разбира се, не създава сама по себе си кадри, но без нея дори наличните хора трудно достигат до работното място. И това допълнително свива възможностите за растеж в регион, който и без това страда от демографски натиск.

ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ – МЕЖДУ ОЧАКВАНИЯТА И НЕДОВЕРИЕТО

Темата за държавната администрация присъства в почти всички разговори далеч не само по отношение на транспортната свързаност. Тя се появява под различни форми – като критика към некомпетентността на служителите, като недоволство от проверките, като тревога от нарастващите разходи за публичен сектор. Но и като очакване за по-строг контрол, но към всички, а не избирателно.

От една страна, бизнесът говори за администрацията като за проблем, който е еднопорядков по сила, а понякога дори и по-остър от проблема с недостига на работна ръка. „Най-големият ни проблем е некомпетентната администрация“, казва управител

в строителния сектор. Според него процедурите са тежки, изискванията са формални, бюрократични и излишни, а реалната експертиза на служителите в администрацията е недостатъчна, за да изпълняват ефективно задълженията си – „ако тези хора бяха в частния сектор, досега да се фалирали сто пъти“. В друг разговор се казва, че ние сме „държава на хартията – уж всичко се дигитализира, а при нас всичко е освен на файл и в още три екземпляра, разпечатани на хартия и с подпис и печат на всяка страница“. Това създава усещане за излишна бюрокрация и забавяне. Някои работодатели остро поставят въпроса и за заплащането в публичния сектор. „Много се вдигат заплатите в държавната администрация и ние ще имаме една огромна и раздута администрация, но няма да има кой да работи, за да им изкарва заплатите“, казва представител на бизнеса. В контекста на недостиг на кадри това се възприема като изкривяване на пазара – частният сектор трудно намира специалисти, докато публичният предлага стабилност и нарастващи възнаграждения, което работодатели подозират като опит за изграждане на мрежи от зависимости.

Към това се добавя и усещането за недобросъвестен натиск върху определени бизнеси чрез контролните механизми на държавните институции. „Държавата се опитва да смачка бизнеса с проверки“, казва собственик на средно предприятие. Според него проверките често са формални, повтарящи се и не създават реална добавена стойност. Вместо партньорство се усеща дистанция и подозрение. Има и по-конкретни примери. Собственик на бизнес, който от дълги години е на пазара, признава, че „ако всички изисквания за качество и безопасност се спазват буквално, фирмите ще фалират“. Това изказване показва напрежение между регулация и икономическа реалност, но и властови игри чрез налагането на неизпълними изисквания, които поставят бизнес в уязвима ситуация. Така системата функционира в мъглива зона на компромиси, които всички познават, но малко си позволяват да артикулират открито.

Тук задължително трябва да споменем един сектор, който рязко контрастира на тези общи тенденции – зърнопроизводителите. Респондентите от този сектор не само не се оплакват от проверките, а настояват, че те трябва да бъдат задължителни и дори още по-строги: „Три пъти в годината ни проверяват техниката. Но сега липсва проверка от пожарната, която преди също беше задължителна.“ Аргументът е, че равните правила създават доверие и защитават имиджа на сектора. Но зърнопроизводителите изглежда са много особен случай, който не попада в центъра на фокуса на настоящия анализ, защото те се възприемат от останалите сектори като особено привилегировани заради публичните субсидии, стабилните политически контакти и гарантираните пазари и печалби.

В хранително-вкусовата промишленост се долавя трудно прикрита завист към зърнопроизводителите, а работодател подчертава, че фирмата му „все още не пести от осигуровки“, но много колеги го правят, защото „не издържат“ на натиска. Това е

директна препратка към обхвата на сивия сектор и илюстрация на общото усещане, че когато контролът е неефективен, коректните предприятия се чувстват поставени в неизгодна позиция. Така се оформя привидно противоречие – част от бизнеса иска по-малко държавна намеса и повече свобода, а друга част настоява за по-строг контрол. Възможно е това са двете страни на една и съща монета – работещият на светло бизнес настоява за ясна и стабилна нормативна рамка, която да гарантира равнопоставеност на участниците, за да може контролът да е база на конкурентна среда, а не „държавен рекет“ върху „светлия бизнес“. Проблемът изобщо не е само в нивото на контрол, а в неговата предвидимост и равнопоставеност. Когато правилата са ясни и важат за всички, те се възприемат като легитимна рамка. Когато са избирателни или прекомерни, се възприемат като насилие.

Държавната и общинска администрация е критикувана и за това, че не осигурява стратегическа среда за развитие – инфраструктура, транспорт, образователни партньорства. Бизнесът очаква държавата да създава условия, а не само (избирателно) да санкционира. Ето защо в интервютата често се чува и тезата, че „не става през държавата, не става през институции – всичко става на лично ниво“. Това изречение показва ниско институционално доверие и ориентация към неформални механизми за справяне със съществуващите проблеми. Този амбивалентен образ на администрацията отразява по-дълбок структурен проблем. Без ефективна и компетентна публична среда регионът трудно може да привлече инвестиции и хора. Но без доверие и партньорство между бизнес и институции всяка регулация ще се възприема като натиск.

ПРОТИВОРЕЧИЯТА – МЕЖДУ САМОКРИТИКАТА И СИСТЕМНИЯ КАПАН

Разговорите с работодатели в област Добрич разкриват не само проблеми, но и ясно съзнание за противоречия. В много от интервютата се вижда готовност за саморефлексия и самокритика. Респондентите не обвиняват еднозначно нито държавата, нито работниците, нито образованието. Те често осъзнават, че са част от по-широка система, в която различни дефицити се преплитат и взаимно се задълбочават. Едно от най-видимите противоречия е в отношението към държавата. От една страна, се заявява позиция за минимална намеса. „Аз съм привърженик на дивия капитализъм, не мисля, че трябва държавата да се меси“, казва предприемач в производството. От друга страна, същият разговор включва критика към данъчната политика и сравнения с Германия и др. страни, където ДДС върху храните е по-ниско. Очакването за по-благоприятна регулаторна среда съжителства с настояване за свободен пазар. Подобно напрежение има и по отношение на контрола. Част от бизнеса се оплаква от прекомерни проверки и административен натиск. Други настояват за по-строг и еднакъв контрол, за да няма сив сектор и лош имидж на бизнеса като цяло.

Това не са взаимно изключващи се позиции. Те отразяват желание за предвидими и равни правила, а не за произвол.

Втора група противоречия се отнася до работната сила. Често се казва, че „младите поколения не искат да работят“, че „нямат развита работна етика“, че са „много напористи за заплащане, но зле като възможности“. В същото време се чува и друго мнение, в случая от работодател с опит от САЩ и няколко държави в Западна Европа: „Работниците са еднакво мързеливи навсякъде по света. Това трябва да го приемем за константа. Въпросът е как им е организирана работата и в каква среда работят, за да бъдат по-ефективни.“ Тази позиция измества фокуса от личната организираност на работника към управленската организация. Някои работодатели признават, че преди години бизнесът е бил небрежен към хората, защото е имало излишък на работна ръка. „Имаше преди много работници и бизнесът стана мързелив, небрежен към работниците. Сега вече не е така и ние самите трябва да се пренастроим спрямо новите реалности.“ Това е важна самокритична констатация, която показва, че част от предприемачите осъзнават необходимостта от промяна в унаследените от миналото управленските модели.

Трето противоречие се вижда в отношението към образованието. Почти всички заявяват, че образованието не подготвя кадри. Но в същото време мнозина казват: „Не търсим конкретни умения, а желание. Ако желае да се учи и развива, ние ще го обучим.“ Това поставя въпроса дали проблемът е в липсата на знания, в липсата на мотивация и съвременни образователни практики в българските средни и висши училища, или в отсъствието на устойчива връзка между двете системи.

Противоречия има и по отношение на *автоматизацията*. Част от фирмите инвестират в работи, за да намалят зависимостта от хора. В същото време признават, че машините изискват нов тип квалификация и не намаляват автоматично нуждата от труд. Очакването за технологично решение се сблъсква с реалността на организационната сложност.

Важно е да се подчертае, че тези противоречия не са знак за непоследователност или лицемерие. Те са симптом на дълбока структурна трансформация в средата. Регионът се намира между икономически модел, разчитащ на евтина работна ръка и модел на висока добавена стойност; между централизирана държава и свободен пазар; между традиционни управленски практики и нови очаквания за участие и баланс между работа и личен живот.

Много от интервюираните експерти ясно осъзнават и артикулират това напрежение. Някои търсят иновативни решения – вътрешни обучения, по-гъвкава организация на работното време, инвестиции в технологии, участие в дуални програми, опити за по-добра работна среда. Други открито признават ограниченията си. Тази саморефлексия

е важна предпоставка за преодоляване на кризата. Тя показва, че бизнесът в региона не е в позиция на пасивно оплакване, а в процес на активно търсене на трасета за развитие. Противоречията в интервютата не трябва да се възприемат като обвинение в непоследователност или идеологичност, а като отражение на системен проблем, в който отделните предприемачи се опитват да намерят спасителен изход. Разбирането и публичното артикулиране на тези напрежения е предпоставка за реалистични политики, базирани на данни, доказателства и оценки на въздействието. Защото проблемите на пазара на труда в област Добрич не са едномерни. Те са резултат от наслагване на демографски, институционални, културни и управленски фактори.

МЛАДИТЕ ПОКОЛЕНИЯ – МЕЖДУ КРИКАТА И ПРОПУСНАТИЯ ПОТЕНЦИАЛ

Нагласите към младото поколение са сред най-често обсъжданите теми в интервютата. Част от работодателите говорят за липса на работна етика, за ниска устойчивост на натоварване, за високи очаквания без съответстваща подготовка. Други обаче виждат в младите хора потенциал, който не намира реализация в съществуващата среда. „Младите хора нямат трудови навици“ се повтаря често от представители на различни сектори. В производството се споделя, че са разглезени, защото „не искат да работят на 40 градуса“, „не искат да им е шумно“, „изискват все повече и повече“. Някои работодатели отбелязват, че „младите не искат да започнат на минимална работна заплата както всички“. Тези наблюдения са много типични за част от бизнеса, но те съвсем не изчерпват картината. В интервюта от същия регион се появяват и други гласове: „Има нешлифовани диаманти сред младите“, „абе, доволен съм“, казва управител в рекламния сектор. Той допълва, че има „лош подход към младото поколение“ и недостатъчна ангажираност от страна на семейството и институциите. Според него проблемът не е само в младите, а и в средата. Друг предприемач признава, че „младичките сега са много по-прагматично ориентирани, търсят това, което ще реши проблема най-ефикасно и ще донесе пари.“ Това съвсем не се възприема непременно като слабост, а като адаптация към реалностите на съвременния все по-динамичен свят. В този смисъл в интервютата се очертава и по-дълбок структурен въпрос: възможността бизнесът у нас да създаде условия за развитие и участие на младите поколения.

Голяма част от респондентите управляват предприятията, създадени в края на периода на социализма или в началото на прехода. Те са обикновено семейни фирми, изградени от първото поколение предприемачи. Собствеността е концентрирана и много често наследствена. „Станах съдружник, защото го наследих от родителите си“, казва представител на добре позиционирано предприятие, макар неговото образование да няма нищо общо със сферата, в която работи. В друг разговор се казва открито: „Не приемаме работниците като съдружници, защото ние сме си старото ръководство,

знаем си се.” Тези и такива изказвания не са злонамерени или заядливи, а са констатация на установен модел. Но за младите хора това означава ограничена перспектива, защото те могат да бъдат наети, обучени, дори добре заплатени, но рядко могат да участват в собствеността, в стратегическите решения или в създаването на нов бизнес в рамките на съществуващите структури. Така се оформя класическа (и мъчно преодолима) пропаст между труда и капитала. От едната страна са утвърдените предприемачи, изградили бизнеса си в различна икономическа среда, а от другата страна са младите хора, които влизат на пазара на труда без реална възможност да се превърнат в създатели, а не само във вечни изпълнители на чужди идеи. Някои работодатели осъзнават този риск от възпроизводство на структурни неравенства, които демотивират участието в пазара на труда у нас и се отнасят с разбиране към търсенето на перспективи в чужбина, където често има ясни кариерни пътеки и по-добро заплащане на труда. В рекламния сектор, където все пак креативността е ключова ценност, се подчертава, че най-важно е „участие във вземането на решение и доверие в ръководството”. Това е различен управленски модел, който търси ангажираност, а не подчинение. Но той все още изглежда като бяла лястовица в добричкия регион. Когато младите не виждат перспектива за развитие отвъд наемния труд, мотивацията се променя, трудът се възприема като временна необходимост, а не като дългосрочен проект. Това обяснява и по-ниската лоялност, по-честото напускане и ориентацията към миграция. Още повече, че ако се съди по интервютата, регионът рядко предлага екосистема за стартиране на нов бизнес. Няма университетска среда, няма ясно изразени инкубатори или мрежи за млади предприемачи. Достъпът до капитал е силно ограничен. Административната среда се възприема не само като сложна, но и като пронизана от вътрешни противоречия. В този контекст изглежда е по-лесно да заминеш в София или в чужбина, отколкото да започнеш собствен бизнес проект в Добрич. Така се възпроизвежда двойно напрежение. Работодателите очакват лоялност, устойчивост и ангажираност, но младите търсят перспектива, участие и развитие. Когато тези очаквания не се срещнат, възниква разминаване, което най-лесно се вмества във вина на културата под формата на етикети за „липса на работна етика”.

Но ако тази пропаст между „труда и капитала” остане непреодоляна, регионът рискува да загуби още едно следващо поколение, не защото младите не искат да работят, а защото не виждат възможност да бъдат част от създаването, а не само от изпълнението.

ТЕХНОЛОГИИТЕ – МЕЖДУ ПРИНУДАТА И СТРАТЕГИЧЕСКИЯ ИЗБОР

В почти всички сектори от региона, включени в изследването, технологиите се разглеждат като неизбежна част от бъдещето. Но мотивите за внедряването им са

доста разнообразни – понякога е са реакция на недостига на работна сила, а друг път са инструмент за качество. В отделни случаи – въпрос на престиж и позициониране („така клиентите ни възприемат като по-модерни, въпреки че чисто производствено все още не е рентабилна тази инвестиция“). В мебелната индустрия и металните производства, например, роботите вече са част от ежедневието. „Вкарваме работи, имаме четири - два работят, два ги програмираме в момента“, казва управител. Първоначалното очакване е било, че автоматизацията ще намали нуждата от хора. „Очаквахме, че ще намалее нуждата от хора, но е обратното, защото роботът допуска грешки и трябва с джойстика да го поправиш.“ Технологиата не елиминира труда, тя го променя. В хранително-вкусовия сектор машините са „гарант“ за постоянство и висок стандарт на производствения процес и продукцията. В печатарския бизнес дигитализацията „променя целия процес“. В земеделието тракторите и техниката вече се управляват чрез софтуер: „Преди беше лесно – качваш се и караш. Сега натискаш копчето и машината сама върви, но трябва да зададеш правилно параметрите.“ Това изисква нов тип компетентност – дигитална култура, умение за работа с данни и системи. В болничния сектор технологиите са условие за привличане и задържане на специалисти: „Може да си отличен специалист, но ако нямаш технология за диагностика и лечение, не можеш да работиш на това ниво“. Инвестициите в апаратура и в софтуер повишават качеството на услугата и правят средата по-привлекателна.

Темата за изкуствения интелект също присъства обилно в интервютата от региона на Добрич. Някои респонденти все още не могат да си представят конкретните приложения, но други са категорични, че „ИИ ще отвори повече нови професии, отколкото ще изяде“ (търговски директор на производствена фирма). Тази позиция е важна, защото показва, че част от бизнеса не възприема технологиите като заплаха, а като възможност за трансформация.

Автоматизацията и ИИ обаче поставят и предизвикателства. За да работят роботите и системите, са нужни програмисти, технолози, оператори със специфични умения, а такива кадри се намират трудно. Тук връзката между технологии и образование става стратегическа. В страни като Франция, Обединеното кралство, Германия и Полша професионалното образование е пряко обвързано с индустриалните потребности, според мненията на експерти с личен опит в тези страни. Дуалните модели са устойчиви, защото съществува „индустриална екосистема“ и „дългосрочно партньорство“ между училища и предприятия. Учебната база се обновява, а програмите се актуализират спрямо технологичните тенденции. В област Добрич подобна връзка е слаба. Машините в предприятията са модерни, а техниката в част от училищата е морално остаряла. Работодателите инвестират в работи и софтуер, но не намират подготвени кадри. Въпреки това технологиите се възприемат като един от малкото устойчиви изходи от демографската криза – те позволяват по-висока

производителност, по-добро качество и достъп до външни пазари. В някои случаи дори повишават привлекателността на работното място. Работата с модерни машини и системи създава усещане за развитие и перспектива. Важно е отново да се подчертае, че според преобладаващото мнение на респондентите, автоматизацията не отменя нуждата от хора. Тя променя профила им – от физически изпълнител към оператор, програмист, анализатор; от рутинен труд към управление на процеси. Това означава, че технологичната трансформация трябва да бъде съпроводена от образователна трансформация. Без нея рискът е двоен – инвестиции без достатъчно квалифицирани кадри и задълбочаване на разрыва между икономика и образование. В интервютата се усеща реализъм, но и умерен оптимизъм. Част от работодателите вярват, че бъдещето е в машините, в по-високата добавена стойност и в новите професии. Те не говорят за съкращения, а за реструктуриране, не за затваряне на работни места, а за отваряне на нови възможности. В контекста на системен недостиг на работна сила това не е просто технологичен избор, а стратегически опит регионът да остане конкурентен.

РАЗДЕЛ V. Анализ на план-приема в професионалното образование в област Добрич за периода 2019-2025 г.

<i>Раздел I</i>	<i>Въведение</i>
<i>Раздел II</i>	<i>Описание на областта и регионалната организация</i>
<i>Раздел III</i>	<i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта</i>
<i>Раздел IV</i>	<i>Оценка на пазара на труда в област Добрич през погледа на работодателите</i>
<i>Раздел V</i>	<i>Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности</i>
<i>Раздел VI</i>	<i>Заклучение</i>
<i>Раздел VII</i>	<i>Приложения</i>

ЦЕЛ

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

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

Всяка година Министерството на образованието и науката издава специфични „Правила за планиране на държавния план-прием“²⁹, които съдържат актуалните приоритети за годината, и предоставя на Регионалните управления на образованието (РУО) указания за изготвяне на предложенията за приема. РУО планират и координират дейностите по изготвяне и съгласуване на държавен план-прием (ДПП) и допълнителния държавен план-прием (ДДПП), като анализират изпълнението на ДПП за предходните години, събират и публикуват релевантна информация, както и изпращат писма до национално представителните организации на работодателите и техните териториални и браншови структури за предоставяне на заявки за обучение по специалности от професии.

РУО събира информация от училищата относно училищните план-приеми, за които училищата са задължени съгласно Чл. 143. (1) от Закон за предучилищното и училищното образование (ЗПУО)³⁰ и Чл. 42 от Наредба №10 за организация на дейностите в училищното образование³¹, като се съобразяват със Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО)³². При реализацията на план-приема училищата се съобразяват с разпоредбите на Наредбата за финансирането на институциите в системата на предучилищното и училищното образование³³, приета с ПМС № 219/2017 г.

Въз основа на Чл. 9. (2) от Закона за насърчаване на заетостта³⁴ във всяка област има сформирана **Постоянна комисия по заетостта** към Областния съвет за развитие, която функционира съгласно с „Правилник за устройство и дейността на постоянната комисия по заетост към областния съвет за развитие“ на съответната област. Комисията провежда заседания най-малко два пъти в годината, като в нейната работа могат да участват представители на областната и общинските администрации, териториални структури на държавни институции, работодателски и синдикални организации, образователни институции и други заинтересовани страни.

Сред компетенциите на представителните организации на работодателите, освен участие в дискусиите, е даване на „становища по проекта на ДПП и на ДДПП на

²⁹ Примерен за учебната 2024/25 - <https://shorturl.at/VQQ1p>

³⁰ <https://shorturl.at/x2QIy>

³¹ <https://shorturl.at/GZme6>

³² <https://shorturl.at/qENaB>

³³ <https://shorturl.at/3ZU69>

³⁴ <https://shorturl.at/euxSY>

основата на заявените нужди от квалифицирана работна ръка на своите членове”, съгласно „Правилата за планиране на държавния план-прием” на МОН.

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

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

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

Наличните данни за план-приема в средното професионално образование са по номенклатура СППОО-2021, изискани и получени от Регионалното управление на образованието (РУО) – Добрич за: утвърден ДПП (брой отворени за кандидатстване места), реализиран ДПП (брой записани ученици) и брой получени свидетелства за професионална квалификация през шест учебни години от 2019/20 до 2024/25.

Въз основа на данните са изчислени коефициент на реализация (в проценти) и незапълнен капацитет (брой места, които остават свободни). Под „коефициент на реализация” се разбира отношението реализиран/утвърден план-прием, а „незапълнен капацитет” е аритметичната разлика между тях.

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

Данните за свидетелствата за професионална квалификация се разглеждат самостоятелно, те не са директно съпоставими с текущия прием, защото не винаги дипломирането се случва веднага след завършване на обучението. В областта са установени професии с получени свидетелства, за които през съпоставимия период на започване на обучението, липсват данни за реализиран прием. Успешното завършване на образование по дадена професия/специалност не е гаранция за последваща заетост в препоръчителните длъжности. Завършилите ученици могат да се реализират на съвсем други длъжности и/или в други икономически дейности, независимо дали

впоследствие продължат обучението си във висши училища. Детайлен анализ на реализацията на завършилите на пазара на труда би трябвало да се извърши на ниво лице, което е невъзможно без достъп до данни с конфиденциален характер, налични единствено в държавните институции.

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

ОБЩА КАРТИНА

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

Утвърден ДПП	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
Училища, бр.	20	20	20	18	17	18
Професии, бр.	40	36	40	38	34	34
Професии без реализиран в утвърдения ДПП	<ul style="list-style-type: none"> • Електротехник • Техник-технолог в дърво обработването • Маникюрист-педикюрист • Машинен монтьор • Монтьор на транспортна техника • Строител-монтажник 	<ul style="list-style-type: none"> • Електромонтьор • Техник-технолог в дърво обработването • Работник в дървообработването • Маникюрист-педикюрист 	<ul style="list-style-type: none"> • Електромонтьор • Оператор на компютър 	<ul style="list-style-type: none"> • Електромонтьор • Електротехник • Техник по комуникационни системи • Машинен техник 	<ul style="list-style-type: none"> • Електромонтьор 	<ul style="list-style-type: none"> • Електромонтьор • Дизайнер

През последната наблюдавана учебна година – 2024/25, в областта е утвърден план-прием по 34 професии в 18 училища. По две от тези професии – „Електромонтьор“ и „Дизайнер“ – не е реализиран прием, въпреки наличието на утвърден план-прием. При професия „Дизайнер“ в рамките на разглеждания период прием се утвърждава за първи път през 2022/23 г., а през 2024/25 утвърденият прием не се реализира. При професия „Електромонтьор“ след 2019/20 г. прием се утвърждава през всяка учебна година, но паралелка по професията не се реализира.

В отделни случаи за някои професии реализираният план-прием надвишава утвърдения. Съгласно предоставената информация, в тези случаи държавният план-прием е преобразуван по реда на действащата нормативна уредба.

Динамиката на обобщените данни за всички професии по години показва, че утвърденият план-прием в област Добрич варира в относително тесни граници през разглеждания период. Най-висока стойност е отчетена през 2019/20 г. – 1040 места, а най-ниска през 2023/24 г. – 884 места. През последната наблюдавана учебна година – 2024/25, утвърденият план-прием (910 места) се изравнява с този през 2020/21 г. Спрямо началото на периода той е с 12.5% по-нисък, а спрямо предходната 2023/24 г. – с 2.9% по-висок.

При реализирания план-прием не се очертава едностранна тенденция през целия период, а по-скоро колебание с най-висока стойност през 2021/22 г. След това се наблюдава понижение, като през учебната 2024/25 г. реализираният план-прием е с 2.1% по-нисък



спрямо началото на периода и с 6.9% по-нисък спрямо предходната учебна година. Данните показват, че през всички наблюдавани години реализираният прием остава под утвърдения, което сочи трайно незапълване на част от планираните места в системата на професионалното образование в областта.

Коефициентът на реализация на план-приема варира от 64.5% през 2019/20 г. до 79.9% през 2023/24 г. След по-слабото начало на периода стойностите в следващите години се задържат над 70%, като през 2024/25 г. коефициентът намалява до 72.2%, но остава над равнището от началото на периода.

Показателят за незапълнения капацитет също отразява колебания през разглеждания период. Най-висока стойност е отчетена в началото на периода – 369 незаети места през 2019/20 г., след което се наблюдава обща тенденция към свиване на незаетите места, с най-ниско ниво през 2023/24 г. През 2024/25 г. незапълненият капацитет отново нараства, като малко над една четвърт от утвърдения план-прием в професионалното образование в област Добрич остава незает.

ПЛАН-ПРИЕМ ПО ПРОФЕСИИ

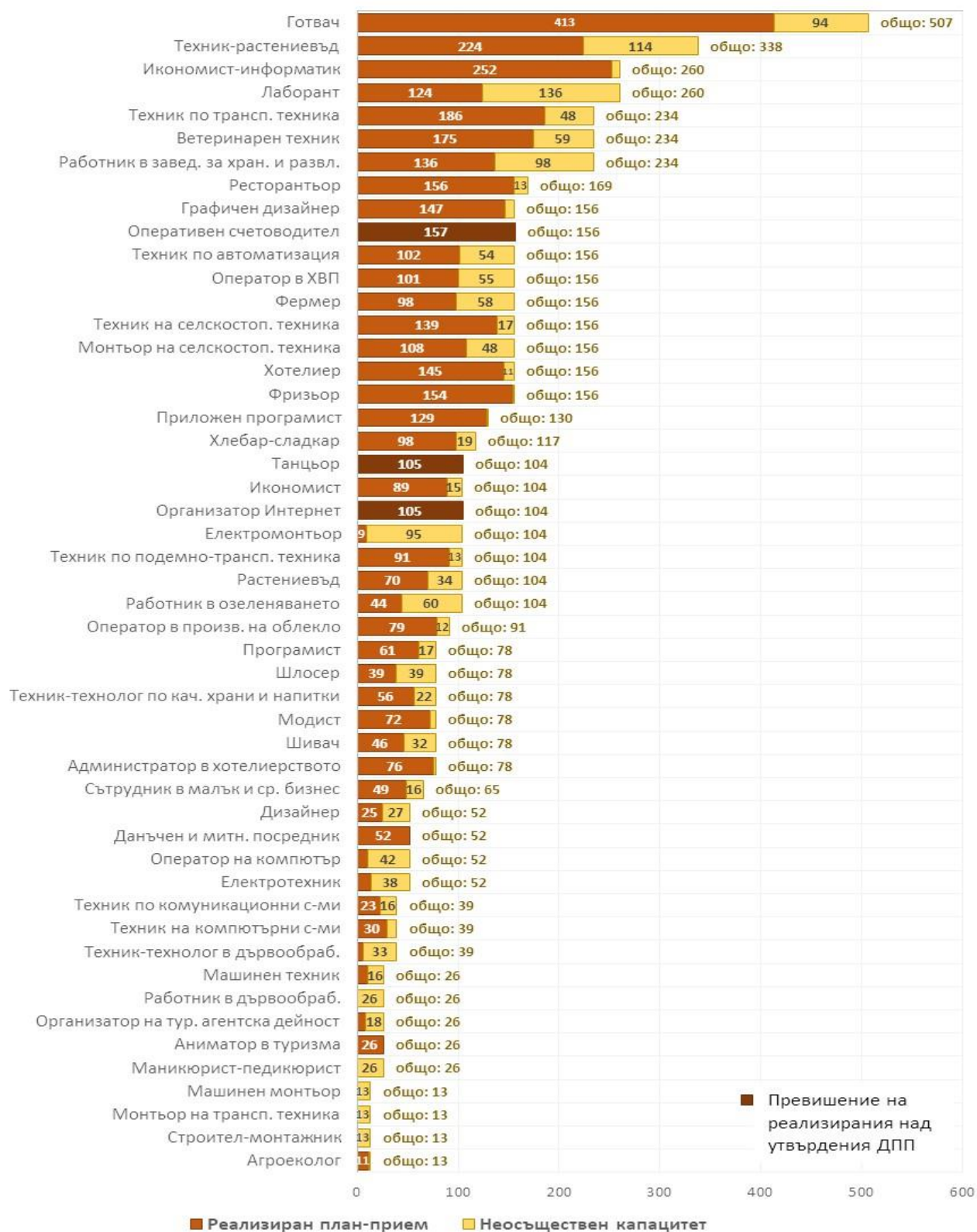
За целите на анализа на утвърдения и реализирания план-прием по професии е представена визуализация на професиите, подредени низходящо по общ утвърден план-прием в областта през периода 2019/20–2024/25. Тя показва каква част от планирания капацитет е реализирана и каква част остава незапълнена.

Най-голям общ утвърден план-прием за шестгодишния период е отчетен при професия „Готвач“ – 507 места, от които 413 са реализирани. След нея се нарежда „Техник-растениевъд“ с 338 утвърдени места, от които 224 са реализирани, както и „Икономист-информатик“ и „Лаборант“ с по 260 места. При тези две професии се наблюдават съществени различия в степента на реализация – докато при „Икономист-информатик“ почти всички утвърдени места са реализирани (252 места, 96.9% реализиран), при „Лаборант“ незапълненият капацитет е значителен (124 реализирани места, 47.7% реализиран).

Тези различия показват, че по-големият обем на утвърдения прием не води непременно до еднаква степен на реализация. Това означава, че професиите с най-голям утвърден прием не винаги съвпадат с професиите, към които има най-висок реален интерес.

При някои професии се наблюдава много висока степен на реализиране на утвърдения капацитет. При „Танцьор“ и „Организатор Интернет“ коефициентът на реализация достига 101.0%, а при „Оперативен счетоводител“ – 100.6%. С пълна или почти пълна реализация се открояват още „Приложен програмист“, „Администратор в хотелиерството“, „Икономист-информатик“, „Графичен дизайнер“, „Данъчен и митнически посредник“ и „Аниматор в туризма“. Наред с това при други професии остава по-значителен незапълнен капацитет. Сред тях се открояват „Техник-растениевъд“ със 114 незапълнени места, или 33.7% от утвърдения прием, „Работник в заведения за хранене и развлечения“ – 98 места, или 41.9%, и „Готвач“ – 94 места, или 18.5%.

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



Тези данни очертават съществени различия между отделните професии по отношение на реализирането на утвърдения прием. Това потвърждава, че професионалната структура на план-приема следва да се разглежда не само по обем, но и според реалната степен на запълване по отделни професии.

УСТОЙЧИВОСТ НА ПЛАН-ПРИЕМА

За да се проследи дали наблюдаваните различия в реализацията на план-приема имат устойчив характер или представляват единични случаи, е използвана „топлинна карта“ (heatmap) с показателя „Коефициент на реализация“ на план-приема. Той измерва степента, до която утвърденият план-прием за всяка учебна година е реализиран по отделните професии. Цветовото кодиране позволява бърза визуална идентификация на устойчивите тенденции: зелените клетки маркират пълна или близка до пълна реализация, тези в топлата гама – занижена или нулева, а празните клетки индикират липсващ утвърден план-прием. При 25 професии е реализиран прием през всички шест учебни години, което очертава относително устойчиво ядро от професии с трайно присъствие в структурата на план-приема в областта. Самото присъствие през целия период обаче не е достатъчно, за да се говори за еднаква устойчивост в реализацията на приема. Затова професиите могат да бъдат разграничени в няколко групи според профила на реализирания прием.

Общ утв. план-прием	Наименование на професия	Коефициент на реализация, %					
		2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
507	Готвач	103.1	81.3	74.7	79.1	81.3	74.4
338	Техник-растениевъд	84.6	73.1	82.1	55.4	80.8	51.9
260	Икономист-информатик	92.3	100.0	102.6	100.0	96.2	92.3
260	Лаборант	28.8	65.4	94.2	48.1	26.9	15.4
234	Техник по трансп. техника			102.6	58.5	82.1	92.3
234	Ветеринарен техник	66.7	100.0	100.0	48.7	87.2	46.2
234	Работник в завед. за хран. и развл.	51.9	44.2	50.0	65.4	84.6	80.8
169	Ресторантьор	87.2	100.0	100.0	100.0	100.0	69.2
156	Графичен дизайнер	100.0	100.0	100.0	100.0	76.9	100.0
156	Оперативен счетоводител	103.8	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
156	Техник по автоматизация	42.3	73.1	61.5	69.2	76.9	69.2
156	Оператор в ХВП	69.2	76.9	76.9	69.2	53.8	42.3
156	Фермер	64.1	51.3	92.3	50.0	69.2	53.8
156	Техник на селскостоп. техника	73.1	73.1	96.2	96.2	100.0	96.2
156	Монтьор на селскостоп. техника	76.9	53.8	76.9	65.4	73.1	69.2
156	Хотелиер	92.3	100.0	100.0	100.0	96.2	69.2
156	Фризьор	73.1	200.0	96.2	100.0	100.0	82.1
130	Приложен програмист		100.0	100.0	100.0	100.0	96.2
117	Хлебар-сладкар	65.4	100.0	100.0	69.2		84.6
104	Танцьор	100.0	100.0	107.7	100.0	100.0	100.0
104	Икономист	100.0	94.9	50.0			
104	Организатор Интернет			100.0	100.0	100.0	103.8
104	Електромонтьор	23.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
104	Техник по подземно-трансп. техника	53.8	100.0	100.0	100.0	100.0	96.2
104	Растениевъд	69.2		65.4	61.5	73.1	
104	Работник в озеленяването	50.0	38.5	42.3	38.5		
91	Оператор в произв. на облекло	46.2	146.2	92.3	92.3	92.3	92.3
78	Програмист	76.9	100.0	100.0	84.6	53.8	53.8
78	Шлосер	38.5	61.5	38.5	38.5	46.2	76.9
78	Техник-технолог по кач. храни и напитки	69.2	92.3	100.0	53.8	61.5	53.8
78	Модист	76.9	100.0	76.9	100.0	100.0	100.0
78	Шивач	53.8	61.5	53.8	61.5	53.8	69.2
78	Администратор в хотелиерството	100.0	100.0	92.3	100.0	100.0	92.3
65	Сътрудник в малък и ср. бизнес		76.9	76.9	61.5	61.5	100.0
52	Дизайнер				73.1	46.2	0.0
52	Данъчен и митн. посредник				100.0	100.0	
52	Оператор на компютър	38.5		0.0			
52	Електротехник	0.0		53.8	0.0		53.8
39	Техник по комуникационни системи		92.3	84.6	0.0		
39	Техник на компютърни системи	69.2				76.9	84.6
39	Техник-технолог в дървообработването	0.0	0.0	46.2			
26	Машинен техник			76.9	0.0		
26	Работник в дървообработването		0.0				
26	Организатор на туристическа агентска дейн	30.8					
26	Аниматор в туризма	100.0					
26	Маникюрист-педикюрист	0.0	0.0				
13	Машинен монтьор	0.0					
13	Монтьор на транспортна техника	0.0					
13	Строител-монтажник	0.0					
13	Агроеколог			84.6			

Стабилно реализирани професии

Групата на стабилно реализираните професии е ясно обособена на топлинната карта. „Оперативен счетоводител“, „Организатор Интернет“ и „Танцьор“ поддържат пълна или минимално надвишаваща 100% реализация в годините, в които имат утвърден прием. Сходен профил се наблюдава и при „Икономист-информатик“, „Графичен дизайнер“, „Приложен програмист“, „Администратор в хотелиерството“ и „Модист“, при които коефициентът на реализация през по-голямата част от периода остава на много високи нива, с единични отклонения.

Общото за професиите от тази група е устойчивото съответствие между утвърдения и реализирания прием. Незаетите места при тях са единични и не формират съществен незапълнен капацитет за периода. Това очертава направления с устойчив интерес от страна на учениците и относително предвидима реализация на планирания прием.

Професии с колеблива реализация

Тази група обединява професии, при които коефициентът на реализация се изменя съществено между отделните учебни години, без да се очертава устойчив модел на пълен или трайно нисък реализиран прием. Най-ясно това се наблюдава при „Готвач“, „Техник-растениевъд“, „Техник по транспортна техника“, „Ветеринарен техник“, „Техник по автоматизация“, „Оператор в ХВП“ и „Фермер“, при които добри резултати в отделни години се редуват с осезаемо по-ниски стойности. Сходен профил се наблюдава и при „Хотелиер“, „Фризьор“, „Ресторантьор“ и „Сътрудник в малък и среден бизнес“.

Общото за професиите в тази група е липсата на трайна устойчивост в реализацията на приема. При тях не се наблюдава нито постоянно високо изпълнение на утвърдения прием, нито устойчиво ниска реализация през целия период. Това ги отличава както от стабилно реализираните професии, така и от професиите с хронично ниска реализация на план-приемите, като очертава необходимост от по-внимателно проследяване при бъдещото планиране.

Към тази група могат да се отнесат и професиите: „Техник на селскостопанска техника“, „Монтьор на селскостопанска техника“, „Хлебар-сладкар“, „Техник по подемно-транспортна техника“, „Оператор в производство на облекло“ и „Програмист“.

Професии с хронично ниска реализация

В тази група се включват професии, при които ниската реализация на утвърдения план-прием не е еднократно явление, а се проявява в по-голямата част от разглеждания период. Най-показателен е случаят с професия „Електромонтьор“, при която в няколко последователни учебни години се утвърждава прием, без това да води до реализирана

паралелка. Подобна картина се наблюдава и при „Лаборант“, при който коефициентът на реализация в четири от шестте учебни години остава под 50%, с временно подобрене през 2020/21 и 2021/22 г., но без устойчиво задържане на по-висока реализация.

Към тази група могат да се отнесат също „Шлосер“, „Шивач“, „Работник в заведения за хранене и развлечения“ и „Техник-технолог по качеството на храни и напитки“, при които през отделните години се наблюдава трайно занижена реализация на утвърдения прием. При „Работник в озеленяването“ е показателно, че след 2022/23 г. утвърден план-прием вече не се предвижда, което вероятно отразява натрупаната по-ниска реализация в предходните години. Общото за професиите в тази група е, че незапълването на план-приема се проявява устойчиво във времето. Това ги отличава както от професиите с колеблива реализация, така и от професиите със спорадичен прием.

Професии с прекъснат или спорадичен прием

В тази група се включват професии, при които утвърденият план-прием е налице само в отделни учебни години или с прекъсвания в рамките на разглеждания период. Това не позволява да се проследи устойчив модел на реализация в същата степен, както при професиите с прием през по-голямата част от периода. Такъв профил се наблюдава при „Дизайнер“, при която през 2022/23 и 2023/24 има утвърден и реализиран прием, а през 2024/25 отново е предвиден прием, но без реализация. Подобна е ситуацията и при „Икономист“, където утвърден прием е налице в началото на периода, но след 2021/22 професията отпада от план-приема. При „Растениевъд“ също се наблюдава прием само в част от разглеждания период, при коефициент на реализация между 61.5% и 73.1%, без продължение през последната учебна година. „Машинен техник“ е планиран в две последователни години, но реализиран само в едната от тях, а при „Данъчен и митнически посредник“ приемът е реализиран изцяло в годините, в които е предлаган (2022/23 и 2023/24), но план прием не е предвиден след 2023/24 г.

Към тази група могат да се отнесат и професиите „Техник по комуникационни системи“, „Оператор на компютър“, „Електротехник“, „Техник на компютърни системи“, „Техник-технолог в дървообработването“, „Организатор на туристическа агентска дейност“, „Аниматор в туризма“ и „Агроеколог“.

Отделно следва да се отбележат и професии, при които утвърден план-прием е предвиден еднократно в началото на периода, но **без реализиран прием**, след което професията отпада от план-приема през следващите години. Такива са „Работник в дървообработването“, „Маникюрист-педикюрист“, „Машинен монтьор“, „Монтьор на транспортна техника“ и „Строител-монтажник“.

Обобщено, данните показват съществена диференциация в устойчивостта на план-приема по професии в област Добрич. Наред с професии с трайно висока реализация се открояват и професии с колеблив, хронично слаб или прекъснат профил на прием. Това очертава необходимостта при бъдещото планиране да се отчита не само обемът на приема, но и устойчивостта на неговата реализация във времето.

СВИДЕТЕЛСТВА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ

При анализа на данните за получените свидетелства за професионална квалификация следва отново да се обърне внимание на времевия интервал между постъпването в образователната система, обучението по съответната професия и завършването на образователния цикъл. Това означава, че информацията за получените свидетелства следва да се разглежда като самостоятелно аналитично ниво, което не съвпада пряко по време с данните за приема.

Общо получ. свидетелства	Наименование на професия	Брой свидетелства по години					
		2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
259	Готвач	48	44	34	43	41	49
174	Икономист	32	15	25	34	37	31
155	Оперативен счетоводител	21	27	27	27	27	26
144	Ресторантьор	37	24	24	19	19	21
135	Ветеринарен техник	19	20	18	26	19	33
123	Фермер	24	22	19	21	15	22
107	Хотелиер	8	23	15	21	15	25
94	Работник в завод, за хранене и развлечения	18	26	12	11	17	10
91	Данъчен и митнически посредник	21	21	24	25		
84	Икономист-информатик				12	33	39
80	Техник по автоматизация	10	20	10	17	5	18
78	Техник на селскостопанска техника	10	17	15	12	10	14
67	Танцьор			9	18	21	19
67	Оператор в производството на облекло	8	25	7	6	11	10
66	Хлебар-сладкар	8	18		8	10	22
64	Графичен дизайнер				23	27	14
59	Фризьор	8	14	9	8	11	9
45	Финансист	12	15	18			
44	Работник в ХВП		4	16	4	7	13
42	Техник на компютърни системи	22	3	11	2	3	1
38	Помощник-треньор			10	11	10	7
35	Лаборант		12		5	6	12
35	Техник-технолог по кач. на храни и напитки					23	12
34	Програмист			4	10	11	9
34	Монтьор на селскостопанска техника	10	7	4	4	7	2
33	Шлосер	5	5	5	5	8	9
32	Техник по транспортна техника		9		7		16
32	Монтьор на подемно-транспортна техника	15	1	7	7	2	
30	Шивач	5	6	4	5	7	3
27	Растениевъд	12	7		3	5	
26	Офис-мениджър				26		
25	Електромонтьор		14	3	2	6	
25	Сътрудник в бизнес-услуги	8	9				8
24	Приложен програмист						24
24	Администратор в хотелиерството			7	4	7	6
23	Помощник-инструктор по фитнес	4	19				
22	Техник-растениевъд	6	2	7		1	6
14	Оператор в ХВП			4		7	3
13	Организатор на тур. агентска дейност			8		4	1
9	Модист					4	3
8	Дизайнер			8			
6	Техник по комуникационни системи						6
6	Маникюрист-педикюрист		1		5		
5	Техник по подемно-транспортна техника					3	2
3	Техник-технолог в дървообработването		1	2			
2	Строителен техник	1	1				
1	Електротехник					1	
1	Агроколог	1					
1	Моделierer-технолог на облекло	1					
1	Сервитьор-барман	1					

Топлинната карта е подредена низходящо по общ брой получени свидетелства през периода 2019/20–2024/25. Най-голям брой е отчетен при професия „Готвач" с 259 свидетелства, следвана от „Икономист" (174 бр.) и „Оперативен счетоводител" (155 бр.). Тези три професии са с най-висок брой получени свидетелства през периода – по над 150 при всяка от тях.

След тях се нареждат „Ресторантьор" (144 бр.), „Ветеринарен техник" (135 бр.), „Фермер" (123 бр.) и „Хотелиер" (107 бр.), които също са сред професиите с висок брой получени свидетелства през периода (над 100 общо за периода).

При професиите с най-голям общ брой получени свидетелства се наблюдават две тенденции. При част от тях свидетелствата са относително равномерно разпределени по години, напр. при „Оперативен счетоводител“, където стойностите са почти изравнени през целия период, както и при „Готвач“ и „Фермер“, макар и известни колебания. При друга част от водещите професии общият брой е висок, но разпределението по години е по-неравномерно. Такъв е случаят при „Икономист“, „Ресторантьор“, „Ветеринарен техник“ и „Хотелиер“, при които се открояват по-сезонални различия между отделните години.

Очертава се и група професии, при които получените свидетелства са концентрирани в по-късен етап от периода. Това се вижда например, при „Танцьор“ (от 2021/22 г. насам), при „Икономист-информатик“ и „Графичен дизайнер“ (в последните три години – от 2022/23 г.), при „Техник-технолог по качеството на храни и напитки“ (през 2023/24 г. и 2024/25 г.) и при „Приложен програмист“ (през 2024/25 г.). Това вероятно е свързано както с по-късното включване на част от професиите в приема, така и с времето отнемане между прием и завършване.

Наред с това има и професии с по-нисък общ брой, но със **сравнително устойчиво присъствие** през периода, като „Шлосер“ и „Шивач“, както и професии с устойчиво присъствие, но с по-нестабилно разпределение и отчетливи пикове и спадове, като напр. „Техник на компютърни системи“.

Друга група професии са такива с нисък общ брой получени свидетелства и с неравномерно или спорадично разпределение по години. При част от тях се наблюдават единични стойности само в една или две години, а в останалите липсват данни. Такива са например „Техник по комуникационни системи“ и „Дизайнер“.

Разпределението на получените свидетелства по професии и по години показва, че наред с професии с устойчиво присъствие и по-равномерно разпределение, се наблюдават и професии с по-късна концентрация или със спорадично присъствие. Това потвърждава, че данните за получените свидетелства отразяват не само текущото състояние на приема, но и натрупвания във времето, свързани с продължителността на обучението и завършването по съответните професии.

РАЗДЕЛ VI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

<i>Раздел I</i>	<i>Въведение</i>
<i>Раздел II</i>	<i>Описание на областта и регионалната организаци</i>
<i>Раздел III</i>	<i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта</i>
<i>Раздел IV</i>	<i>Оценка на пазара на труда в област Добрич през погледа на работодателите</i>
<i>Раздел V</i>	<i>Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности</i>
<i>Раздел VI</i>	<i>Заклучение</i>
<i>Раздел VII</i>	<i>Приложения</i>

ОБЛАСТ И РЕГИОНАЛНА СТОПАНСКА ОРГАНИЗАЦИЯ

Област Добрич е административна област в Североизточна България с осем общини, заемаща по-голямата част от Южна Добруджа. Географското ѝ положение има стратегическо значение и я превръща в естествена връзка между вътрешността на страната, Румъния и черноморското крайбрежие. Земеделските земи заемат преобладаващ дял от територията ѝ значително над средния за страната. Това предопределя ясно изразения регионален профил на областта, в който водеща роля имат аграрният сектор и свързаните с него дейности, допълвани от крайморски туризъм, преработваща промишленост, търговия и услуги. Същевременно тази структура придава устойчивост на местната икономика, но я прави чувствителна към демографските процеси и ограниченията в работната сила.

Решаващо значение за развитието на областта има демографският и социалният контекст. Демографската структура е ясно регресивна – делът на населението над 65 години е по-висок от средния за страната, а присъствието на младите възрастови групи е ограничено, особено при лицата на възраст 20–29 години. Към края на 2024 г. населението е малко над 145 хил. души. Естественият прираст е отрицателен през целия наблюдаван период, като варира между –1.5 и –2.8 хил. души годишно. Механичният прираст е нестабилен и не успява да компенсира намаляването на населението. Особено показателна е възрастовата структура на миграционните потоци

– сред заселилите се преобладават лица над 40 години, докато сред изселилите се по-отчетливо присъстват млади хора, насочващи се както към по-големи центрове в рамките на областта (45%), така и към съседната област Варна. Успоредно с това се наблюдават и неблагоприятни промени в образователната структура на населението – делът на висшистите намалява от 22.3% до 18.7% за периода 2020–2023 г. при средно около 30% за страната, а делът на лицата с основно и по-ниско образование нараства до 28.4%, което е значително над средното национално ниво. Това очертава проблем не само на демографско свиване, но и на промяна във възрастовия и образователния профил на населението, с пряко отражение върху трудовия ресурс и перспективите за дългосрочно развитие на областта.

Макроикономическото развитие през периода 2019–2023 г. показва растеж. БВП нараства с 45%, достигайки 2.51 млрд. лв., а БВП на човек от населението – от около 10 хил. лв. до над 17 хил. лв., при устойчив дял около 1.4% от националния. Въпреки този ръст, равнището на икономическо развитие остава под националното, като БВП на човек достига около 58–61% от средното за страната. Макроикономическите показатели на нефинансовите предприятия показват, че област Добрич запазва устойчиво, но сравнително ограничено място в националната икономика. През периода 2019–2023 г. нефинансовите предприятия в областта формират средно около 2.2% от всички в страната, а заетите в тях – около 1.6% от общия брой заети. Делът на произведената продукция и на добавената стойност е средно около 1.3%, а на оборота – около 1.2% от националните стойности, което показва стабилно, но ограничено по мащаб участие на областта в националната икономика.

В динамика се наблюдава възстановяване след пандемичния спад, но без преминаване към ясно изразен устойчив растеж. Произведената продукция и оборотът следват сходна линия – спад през 2020 г., рязко нарастване през 2021 и 2022 г., когато оборотът достига почти 5.93 млрд. лв., а произведената продукция – над 4.1 млрд. лв., след което през 2023 г. и при двата показателя отново се отчита понижение – съответно с 1.5% и с около 15.8%. Добавената стойност по факторни разходи нараства до 1.48 млрд. лв. през 2022 г., но през 2023 г. намалява до 1.12 млрд. лв. Инвестиционната активност също остава с ограничен, но относително устойчив мащаб – средно за периода чуждестранните преки инвестиции са около 1.16% от общите за страната и в края на периода достигат 344.5 млн. евро. Разходите за придобиване на дълготрайни материални активи нарастват с около 45% до 450 млн. лв. през 2023 г. Като цяло областта успява да съхрани позициите си, но без съществено разширяване на икономическата си тежест, което насочва към необходимост от повишаване на производителността, създаване на повече добавена стойност и по-устойчиво привличане на инвестиции.

Показателите за работната сила показват относителна икономическа стабилизация, но и отчетливи структурни ограничения. Средният списъчен брой на наетите лица по трудово и служебно правоотношение достига около 37 хил. души към 2023 г., но остава под нивото от 2019 г., когато е около 39 хил. Средната месечна работна заплата нараства с близо 60% през 2023 г. спрямо 2019 г., като увеличението изпреварва инфлацията, но възнагражденията остават около 75% от националното ниво, което затруднява задържането на квалифицирани кадри. Производителността на труда, измерена чрез брутната добавена стойност на едно наето лице, също се повишава – от 38.3 хил. лв. до 59.7 хил. лв., но остава под средната за страната стойност от 70.5 хил. лв. Коефициентите на икономическа активност и заетост на населението на възраст 15–64 години следват слаба низходяща тенденция и през 2023 г. се понижават съответно до 69.7% и 63.9%, като и двата остават под средните стойности за страната. Безработицата остава трайно по-висока от националното ниво и достига 8.2% през 2023 г., което показва, че регионът все още не успява да превърне наличния си икономически потенциал в достатъчно конкурентни доходи и устойчива заетост, които да задържат и привличат квалифицирани кадри в по-голям мащаб.

Стопанска камара – Добрич има важна роля като местна работодателска структура с дългогодишно присъствие, широка представителност и участие в социалния и икономически диалог на регионално ниво. Чрез своите представителни, консултантски и обучителни функции Камарата допринася за по-доброто съгласуване между потребностите на бизнеса, професионалното образование и развитието на работната сила в областта. Като колективен член на Българската стопанска камара и призната представителна организация на работодателите тя участва и в консултативните органи по заетост на регионално ниво и има роля при формулирането на мерки, свързани със заетостта, квалификацията и регионалното икономическо развитие.

ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА

Възрастовата структура на заетите лица в област Добрич през периода 2020–2024 г., измерена чрез броя на социално осигурените лица, очертава картина на структурно застаряване при относително стабилна обща заетост. Общият брой на работещите осигурени лица остава в тесен диапазон от около 37–38 хил. души, но възрастовата структура се изменя в посока към по-високите възрасти. Делът на лицата под 30 години остава почти без промяна – около 9%, докато делът на „ядрото“ на заетостта на възраст 30–54 години намалява от 59.7% до 55.3%, а групата 55+ нараства от 31.3% до 35.5%. Това очертава не само процес на застаряване на работната сила, но и затруднения в нейното подмладяване.

Младежката група под 30 години остава практически непроменена като дял в общата заетост – от 9.0% през 2020 г. до 9.2% през 2024 г. Зад тази привидна стабилност обаче стои съществена вътрешна промяна. Кохортата 25–29 години намалява с 16.3%, докато при по-младите възрасти се отчита ръст – с 21.1% при групата 20–24 години и над два пъти при 15–19 години, макар и при ниска база. Това показва, че в по-младите възрасти се наблюдава известно попълване на заетостта, но преминаването към 25–29 години е по-слабо.

Ядрото на заетостта – групата 30–54 години – намалява като дял от общата заетост от 59.7% през 2020 г. до 55.3% през 2024 г., а общото му изменение за периода е намаление от 5.8%. Вътрешната динамика по кохорти показва неравномерни изменения: групата 30–34 години намалява с 19.3%, 35–39 години остава почти без промяна (+0.4%), 40–44 години намалява с 9.5%, а при 45–49 години спадът е 5.8%, докато единствено 50–54 години отбелязва леко увеличение от 1.3%. Това показва, че свиването на ядрото се формира основно от отслабване на по-младите кохорти при сравнително по-устойчиво задържане на по-възрастните в рамките на групата. В резултат тежестта постепенно се измества към по-високите възрасти, което се вписва в общата тенденция на застаряване на работната сила.

Групата на лицата на 55 и повече години нараства от 31.3% до 35.5% от общата заетост, или с 4.2 пр.п. за периода, което означава, че през 2024 г. над една трета от осигурените заети лица в областта са в тази възрастова група. Вътрешната динамика също е показателна: най-силен ръст от 40.3% се наблюдава при лицата на 65 и повече години, което очертава нарастваща роля на хора в пенсионна възраст, оставащи на пазара на труда. При групата 60–64 години увеличението е 13.7%, а при 55–59 години е 4.9%. Постепенното изместване на структурата в рамките на групата 55+ към по-високите възрасти поставя въпроса за приемствеността, тъй като именно тези кохорти са най-близо до окончателно излизане от заетостта.

Коефициентът на заместване потвърждава тенденцията към застаряване на работната сила. Той намалява от 28.9 през 2020 г. до 26.0 през 2024 г., което означава, че на всеки 100 лица на 55 и повече години се падат около 29 лица под 30 години в началото на периода и около 26 лица в края му. Това показва, че навлизането на по-млади възрастови групи остава недостатъчно спрямо нарастващия дял на по-възрастните в заетостта.

Свиването на ядрото на заетостта и нарастването на групата 55+ се наблюдават и в секторен разрез, което потвърждава тенденцията. В селското стопанство, което е водещ сектор по брой осигурени лица в областта, дялът на 55+ нараства от 32.9% до 36.2%, а коефициентът на заместване се понижава до 22.61. В търговията на дребно дялът на младите намалява от 13.5% до 12.6%, докато 55+ нараства до 25.9%. В

производството на хранителни продукти тенденцията е още по-отчетлива – делът на 55+ нараства от 20.2% до 26.4%, а коефициентът на заместване се влошава от 60.2 до 38.6. И в публичните дейности – държавно управление и образование – нараства значението на по-възрастните работници, включително след навлизане в пенсионна възраст. Пазарът на труда в областта функционира в условия на нарастваща зависимост от по-възрастни работници, чието постепенно пенсиониране в следващите години създава риск от кадрови затруднения.

СТРУКТУРИРАНИ ИНТЕРВЮТА

Пазарът на труда в област Добрич се намира под едновременно демографско и икономическо напрежение. Обезлюдяването и застаряването вече не са фон, а фактор, който директно ограничава растежа на фирмите. В интервютата по проекта това се вижда през конкретни бизнес последици: отказ от разширяване, невъзможност за изпълнение на поръчки, компромиси в подбора, работа с пенсионери, засилен натиск към автоматизация. Най-системната „вътрешна“ причина за проблемите с намирането на подходящи работници, която респондентите посочват, е разминаването между образование и икономика. Програмите и базата често са остарели, практиката е слаба, а училището все по-често „избутва“ към частни школи и уроци.

Към това се добавя миграцията – заминаването към Варна, София и ЕС се обяснява не само със заплати, а с „подреден свят“, социална инфраструктура и перспектива за семейството. Опитите за привличане на работници от трети страни са саботирани от тромави процедури и културни бариери, а регионът не успява да използва потенциала на украинската миграция така, както го правят държави като Полша.

Паралелно се виждат и различни управленски подходи. Една част от работодателите търсят предимно изпълнение и присъствие и остават в хронично напрежение с работниците.

Има и важни противоречия, които респондентите сами артикулират: желание за по-малко държавна намеса, но очакване за проактивни публични политики; недоволство от проверки, но настояване за равен и строг контрол за ограничаване на сивия сектор; надежда, че роботите ще „заместват“ работниците, но реалност, в която технологиите създават нови роли и нужда от нови умения.

В този контекст една работеща рамка би била постоянен механизъм за съвместно планиране между работодатели, общини, училища, бюра по труда, професионални гимназии и висши училища от съседни центрове. Фокусът трябва да е върху конкретните специалности, които се търсят в региона: оператори и настройчици на машини, заварчици, технолози, специалисти по мехатроника, програмиране и

поддръжка на индустриално оборудване. Този подход би имал смисъл, само ако води до видими резултати: актуализирани учебни планове, обновена база, реални практики, споделени преподаватели от бизнеса, и проследяване на реализацията на завършилите.

Интервютата показват, че идеята за дуалното обучение се приема като добра, но често се сблъсква с липсата на мотивация и административна тежест. На национално ниво има рамки и програми за развитие на дуалната система и планове, които изрично търсят участие на бизнеса. Практичният регионален подход би бил на малки дуални ядра: не паралелка на всяка цена, а малки групи по конкретна компетентност, договорени с работодателите.

Липсата на обществен транспорт, опасното придвижване до индустриални зони и натовареният път към Варна директно стесняват трудовия пазар. Работодатели вече компенсират с фирмен транспорт и плащане на пътуване, което създава напрежение и усещане за неравнопоставеност вътре в предприятията. Необходима е пакетна политика: работнически линии по ключови маршрути и смени, безопасни спирки и осветление, съгласуване с индустриалните зони и ясна отговорност кой поддържа инфраструктурата. Това е сравнително евтина мярка спрямо ефекта ѝ върху достъпа до работа.

Интервютата ясно показват, че миграцията не е само заради заплатата, а заради средата: услуги, образование, здраве, предвидимост, възможности за деца. Затова регионалната политика трябва да мисли за пакет от политики, включващ жилищна мобилност, детски услуги, спорт и култура, и видими перспективи за развитие. В тази рамка има смисъл и целенасочена интеграционна политика за външни работници там, където бизнесът реално има нужда. Опитът на други държави показва, че когато има системи за включване на чужди граждани в пазара на труда, ефектът е значим за работната сила и икономиката.

В интервютата прозира риск от трайна пропаст „между труда и капитала“: много фирми са семейни и наследствени, а възможностите младите да станат съдружници или да стартират собствен бизнес изглеждат ограничени. Тук публичните политики могат да помогнат не с лозунги, а с работещи инструменти: местни фондове за стартиращи предприятия, общински пространства за споделени работилници и малко производство, ваучери за технологични услуги, менторски програми с реални предприемачи и бързи административни пътеки за нов бизнес.

Предизвикателствата пред пазара на труда в региона на Добрич не са следствие от един проблем, свързан с демографската ситуация. Те са система от взаимно усилващи се фактори. Затова и решенията би следвало да са пакетни.

ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ПЛАН-ПРИЕМ

Професионалното образование и обучение имат важно значение за развитието на областта. Регионът разполага със сравнително добре изградена образователна мрежа – професионални гимназии, филиали на висши училища и обучение в направления, свързани с аграрния сектор, техниката, туризма, бизнеса и информационните технологии. Това създава институционална основа за подготовка на кадри, но не е достатъчно само по себе си, за да преодолее ограниченията в предлагането на по-високо квалифицирана работна сила.

Анализът на утвърдения план-прием в средното професионално образование в област Добрич и степента на неговата реализация по години показва, че част от планираните места остават незапълнени през целия разглеждан период. През 2019/20–2024/25 г. план-приемът обхваща между 17 и 20 училища и между 34 и 40 професии годишно. Утвърденият прием се движи между 884 и 1040 места, а коефициентът на реализация – между 64.5% и 79.9%, като през 2024/25 г. е 72.2% при 910 утвърдени места. Незапълненият капацитет достига 369 незаети места през 2019/20 г., след което намалява, но през последната наблюдавана година отново нараства, като малко над една четвърт от утвърдения прием остава незапълнен. Това показва, че професионалното образование в областта има относително широк обхват, но не успява трайно да преодолее проблема с незапълването на част от планираните места.

По професии се открояват ясно различни профили на устойчивост на план-приема. В групата на стабилно реализираните професии попадат такива като „Оперативен счетоводител“, „Организатор Интернет“ и „Танцьор“, при които се наблюдава трайно висока реализация. В групата на професиите с колеблива реализация се открояват „Готвач“, „Техник-растениевъд“ и „Ветеринарен техник“, при които се наблюдават значителни колебания между отделните години. Обособява се и група с хронично ниска реализация, сред които се открояват „Електромонтьор“ и „Лаборант“, както и професии с прекъснат или спорадичен прием, като „Дизайнер“ и „Икономист“. Това показва, че при бъдещото планиране следва да се отчита не само обемът на приема, но и устойчивостта на неговата реализация по отделни професии.

Данните за получените свидетелства за професионална квалификация добавят самостоятелно аналитично измерение към картината на професионалното образование в областта, тъй като не съвпадат пряко по време с данните за приема. Най-голям брой свидетелства през периода 2019/20–2024/25 са отчетени при „Готвач“ – 259, „Икономист“ – 174 и „Оперативен счетоводител“ – 155, следвани от „Ресторантьор“ – 144, „Ветеринарен техник“ – 135, „Фермер“ – 123 и „Хотелиер“ – 107. Разпределението на получените свидетелства по професии и по години показва, че наред с професии с устойчиво присъствие и по-равномерно разпределение, се наблюдават и професии с

по-късна концентрация или по-ограничено присъствие във времето. Това потвърждава, че данните за получените свидетелства отразяват не само текущото състояние на приема, но и натрупвания във времето, свързани с продължителността на обучението и завършването по съответните професии.

ОБОБЩЕНИЕ

Област Добрич запазва сравнително устойчива икономическа активност и ясно изразен секторен профил, но бъдещото ѝ развитие все по-силно се ограничава от състоянието на работната сила и от нейната възрастова и образователна структура. Демографският спад, застаряването на заетите, отслабването на основната трудоспособна група и недостатъчното навлизане и по-трудното задържане на млади хора очертават нарастващ кадров риск. По-ниските доходи спрямо средните за страната, ограниченото включване на наличния трудов ресурс и нееднаквата устойчивост на професионалния прием показват, че наличният икономически потенциал не се използва в пълна степен. Това поставя като ключов въпрос пред областта по-тясното обвързване между профила на местната икономика, потребностите от кадри и насоките на професионалното образование, така че да се създадат по-добри условия за задържане на работна сила и за развитие на дейности с по-висока добавена стойност. В този процес Стопанска камара – Добрич има важна роля като посредник между бизнеса, институциите и образователната система при формулирането на по-устойчиви решения за заетост, квалификация и регионално развитие.

РАЗДЕЛ VII. ПРИЛОЖЕНИЯ

<i>Раздел I</i>	<i>Въведение</i>
<i>Раздел II</i>	<i>Описание на областта и регионалната организация</i>
<i>Раздел III</i>	<i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта</i>
<i>Раздел IV</i>	<i>Оценка на пазара на труда в област Добрич през погледа на работодателите</i>
<i>Раздел V</i>	<i>Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности</i>
<i>Раздел VI</i>	<i>Заклучение</i>
<i>Раздел VII</i>	<i>Приложения</i>

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 залежали в основата на Европейската система от национални сметки (ЕСС 2010). Изчисленията следват методологическата последователност на производствения метод. Регионалният еквивалент на БВП - брутният вътрешен продукт по райони, се оценява по пазарни цени, като към изчислената на регионално ниво брутна добавена стойност по базисни цени се добавят регионализираните нетни данъци върху продуктите (данъци минус субсидии). Сумата от БВПР по пазарни цени за всички райони е равна на БВП по пазарни цени за националната икономика. Брутният вътрешен продукт, изчислен по производствения метод, характеризира крайния резултат от икономическата дейност и се измерва с добавената стойност, създадена при производството на стоки и услуги от единиците, резиденти на икономическата територия на страната. По производствения метод БВП по пазарни цени се изчислява като сума от брутната добавена стойност по базисни цени общо за икономиката и корективите, които включват нето данъци върху продуктите, неприпадаем данък върху добавената стойност и мита върху вноса. Брутната продукция (базисни цени) е стойността на произведените стоки и услуги в резултат на производствената дейност на единиците резиденти през годишен период.

- **Механична миграция** – При изследване на миграцията (механично движение на населението) се наблюдава съвкупността на лица, които са променили своето обичайно местоживее (настоящ адрес). Единиците на тази съвкупност се регистрират в момента на събитието и техният брой се установява към 31.12. на съответната година. Миграцията е вътрешна, когато лицето сменя обичайното си местоживее в страната и външна, когато лицето сменя обичайното си местоживее от страната в чужбина или от чужбина в страната. Механичният прираст на населението в териториален аспект представлява разликата между броя на заселените и броя на изселените лица за всяко населено място.
- **Естествен прираст** – Естествен прираст на населението се изчислява от общия брой раждания за година се извади общия брой на умрелите лица за година. При изследване на раждаемостта се наблюдават съвкупността на ражданията и съвкупността на родените деца. Единиците на тези съвкупности се регистрират в момента на тяхното настъпване и техният брой се установява към 31.12. на съответната година. В броя на ражданията се включват живородените и мъртвородените деца. Източник на данните за ражданията и родените деца е Единната система за гражданска регистрация и административно обслужване на населението (ЕСГРАОН). При статистическата обработка на данните за раждаемостта, ражданията и родените деца са разпределени в регионален аспект според административно-териториалното деление на страната към 31.12. на съответната година (населени места, общини, области и райони за планиране) по „настоящ адрес“. При изследване на смъртността се наблюдава съвкупността на умрелите лица. Единиците на тази съвкупност се регистрират в момента на настъпване на смъртта и техният брой се установява към 31.12. на съответната година. Съвкупността на умрелите лица се използва за изчисляване на показателите, характеризиращи смъртността в страната.
- **Брой нефинансови предприятия** – Годишни данни на нефинансовите предприятия са част от Структурната бизнес статистика (СБС). От началото на референтната 2021 г. нататък СБС обхваща икономическите дейности на пазарните производители в рамките на раздели от В до N, от Р до R и раздели S95 и S96 на NACE Rev. 2. Изследването по СБС на нефинансовите предприятия обхваща сектори от В до N (без К) и раздел S95, съгласно Класификацията на икономическите дейности (КИД-2008), които са обособени в четири анекса - Промисленост (В, С, D и E), Строителство (F), Търговия (G) и Услуги (H, I, J, L, M, N и S95). "Брой предприятия" обхваща всички нефинансови предприятия, които са били активни през цялата или част от референтната година и са представили годишен отчет за дейността си в НСИ или НАП (реализирали са приходи от продажби или имат поне един зает).

- **Оборот** – Годишни данни на нефинансовите предприятия са част от Структурната бизнес статистика (СБС). Оборътът представлява стойността на всички приходи от продажби на собствена продукция, купени и продадени в същия вид стоки, предоставени услуги и продадени суровини и материали, включително начислените акцизи, които са фактурирани през отчетния период. Не се включват приходите от продажби на дълготрайни активи, приходите от финансираня, финансовите и извънредните приходи. В стойността на оборота не се включват и начислените данъци от вида на данъка върху добавената стойност (ДДС), които са за сметка на крайния потребител.
- **Произведена продукция** – Годишни данни на нефинансовите предприятия са част от Структурната бизнес статистика (СБС). Произведената продукция представлява стойността на оборота, намалена с балансовата стойност на продадените активи, без тази на собствените дълготрайни активи. Тук се включва и изменението на запасите от продукция и незавършено производство, а също и направените разходи за придобиване на активи по стопански начин.
- **Добавена стойност по факторни разходи** – Годишни данни на нефинансовите предприятия са част от Структурната бизнес статистика (СБС). Добавената стойност по факторни разходи на нефинансовите предприятия в икономиката представлява стойността на произведената продукция, намалена със стойността на акцизите и разходите за оперативната дейност, без тези за персонала и за амортизация, и увеличена с приходите от финансираня.
- **Чуждестранни преки инвестиции (ЧПИ)** – Статистическото изследване за чуждестранните преки инвестиции в нефинансовия сектор осигурява информация за чуждестранното участие в собствения капитал на предприятието и за вътрешнофирмените задължения между чуждестранния инвеститор и инвестиционното предприятие - общо и по страни на инвеститори. Статистическото изследване за чуждестранните преки инвестиции е годишно, изчерпателно и обхваща нефинансовите предприятия, които имат регистрирано чуждестранно участие в капитала на предприятието от 10 до 100% с дълготраен интерес и влияние на чуждестранния инвеститор в управлението му. С годишния статистически формуляр се осигурява информация за обема на чуждестранните преки инвестиции към 31.12. на отчетната година. Обемът на чуждестранните преки инвестиции в инвестиционното предприятие се определя като сума от:
 - чуждестранното участие в собствения капитал на предприятието;
 - плюс размера на непогасената към 31.12. на отчетната година част от главницата по дългосрочни и краткосрочни заеми и търговски кредити, отпуснати от чуждестранния инвеститор на инвестиционното предприятие;
 - минус размера на неизплатената към 31.12. на отчетната година част от главницата по дългосрочни и краткосрочни заеми и търговски кредити, отпуснати на чуждестранния инвеститор от инвестиционното предприятие.
- **Разходи за придобиване на дълготрайни материални активи (РДМА)** – Разходите за придобиване и придобитите дълготрайни материални активи са показатели, характеризиращи инвестиционната активност на предприятията във всички сектори на икономиката. Статистическото изследване обхваща всички сектори на икономиката - нефинансовите предприятия, финансово-кредитните и застрахователни институции, държавното управление (органите на държавната, изпълнителната и съдебната власт, органи на местното самоуправление, автономни държавни институции), нетърговски организации. Разходите за придобиване на ДМА през отчетния период включват фактически извършените разходи за изграждане на сгради и инженерни строителни съоръжения чрез възлагане и по стопански начин, за доставка и монтаж на ДМА, за закупуване на машини, съоръжения, оборудване и транспортни средства, за геоложки и хидроложки проучвания, за

проучвателни и проектантски работи, обслужващи строителството и други разходи, свързани с придобиването на ДМА.

- **Среден списъчен брой на наети лица** – Наети лица са лицата, които са в трудово правоотношение с работодателя съгласно Кодекса на труда и в служебно правоотношение съгласно Закона за държавния служител, по силата на които правоотношения те получават възнаграждение в пари или натура под формата на работна заплата за извършена в определен обем и качество работа, независимо дали договорът за наемане е постоянен или временен, на пълно или непълно работно време. Средният списъчен брой се определя по метода на средната аритметична величина чрез сумиране на средния списъчен брой за всеки месец и полученият сбор се разделя 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 областта и регионалната организация						
Население	II	НСИ	хил. лица	NUTS-3 (области)	—	Лица с настоящ адрес в областта към 31.12.
Естествен прираст	II	НСИ	бр. лица	—	—	Раждания минус смъртни случаи за годината в областта
Механичен прираст	II	НСИ	бр. лица	—	—	Заселени минус изселени лица с промяна на настоящ адрес в/от областта
Брутен вътрешен продукт (БВП)	II	НСИ	млн. лв.	NUTS-3	—	Регионален БВП производствения метод, по базисни цени
БВП на човек от населението	II	НСИ	хил. лв./лице	NUTS-3	—	Регионален БВП / брой население
Брой нефинансови предприятия	II	НСИ	бр.	NUTS-3 LAU (общини)	Сечения: По общини	Брой действащи нефинансови предприятия, подали годишен отчет в НСИ/НАП
Произведена продукция	II	НСИ	хил. лв.	NUTS-3	—	Стойност на произведените стоки/услуги; не включва продажба на ДА и финансови приходи. Съгласно Регламентите на Евростат, от 2021 г. в показателя "произведена продукция" (стойност на продукцията) не се включват начислените акцизи и другите оперативни приходи, но се включват приходите от субсидии, свързани с продуктите или оборота, произтичащи от държавно подпомагане.

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

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

РАЗДЕЛ III. Възрастова структура

Брой социално осигурени лица по 5-годишни кохорти	III	НАП (Регистър на осигурените лица)	бр. лица	NUTS-3 КИД-2008	Входни данни: 15-19; 20-24; 25-29; 30-34; 35-39; 40-44; 45-49; 50-54; 55-59; 60-64; 65+ Агрегирани групи: 15-29; 30-54; 55+ Сечения: По КИД-2008, раздел	Лица, за които работодателят подава осигурителна информация, 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

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

Утвърден държавен план-прием (ДПП)	V	РУО	места	СППОО-2021 (ниво професия, 6 цифри)	Сечения: По професия	Одобрен брой места за кандидатстване по държавния план-прием за VIII клас
Реализиран държавен план-прием (ДПП)	V	РУО	ученици	СППОО-2021	Сечения: По професия	Брой записани ученици в паралелките от утвърдения ДПП; възможно е да надвишава утвърдения

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