



ЗАЕДНО

● за устойчива заетост

Регионален доклад

Етап 5: Провеждане на проучвания
и събиране на данни

Област: Шумен

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 Шумен	8
Географско разположение и природни условия	9
Демографски характеристики	9
Икономическо развитие и структура	10
Образование и култура	11
Социална среда и предизвикателства	12
Макроикономически профил на нефинансовите предприятия.....	13
Макроикономически профил на работната сила в областта	18
Стопанска камара – Шумен	23
Правна форма, създаване и обхват на дейност	23
Цели и основни дейности.....	24
Допълнителни дейности и предлагани услуги	24
Структура, управление и представителност	25
Членове и обхват на представителство.....	25
Участие в инициативи и консултативни структури	26
Раздел III. Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта	27
Областно ниво.....	27
Младежки възрастови групи (15-29 години).....	28
Ядро на заетостта (30-54 години)	29
По-възрастни възрастови групи (55+ години)	30
Тенденции.....	31
Сектор „Държавно управление“.....	33
Сектор „Търговия на дребно“	35
Сектор „Образование“	37
Сектор „Селско стопанство“.....	39
Сектор „Здравеопазване“	41
Раздел IV. Оценка на пазара на труда в област шумен през погледа на работодателите	44

Въведение	44
Богатото наследство.....	46
Културните очила към света.....	47
Естествено, че изкуствен интелект	49
Образите на образованието в Шумен	51
За играчите и игрището	54
Трудовата миграция като риск, но и като потенциал.....	56
Нападки към пътищата	57
Раздел V. Анализ на план-приема в професионалното образование в област Шумен за периода 2019-2025 г.....	59
Обща картина.....	62
План-прием по професии	64
Устойчивост на план-приема	66
Свидетелства за професионална квалификация	70
Раздел VI. Заключение	72
Раздел VII. Приложения	81
Приложение 1: Основни понятия и дефиниции	81
Приложение 2: Използвани макроикономически показатели.....	89

РАЗДЕЛ I. ВЪВЕДЕНИЕ



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

ЦЕЛ НА ПРОЕКТА

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

Основните цели на проекта са следните:

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

ЦЕЛ И ОПИСАНИЕ НА ДОКЛАДА

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

Докладът представлява **анализ на работната сила в област Шумен**, 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-Шумен**.

ОБХВАТ НА АНАЛИЗА И МЕТОДОЛОГИЯ

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

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

на икономическа активност, безработица). Разделът изгражда контекста за разбиране на демографската и образователната динамика в следващите раздели.

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

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

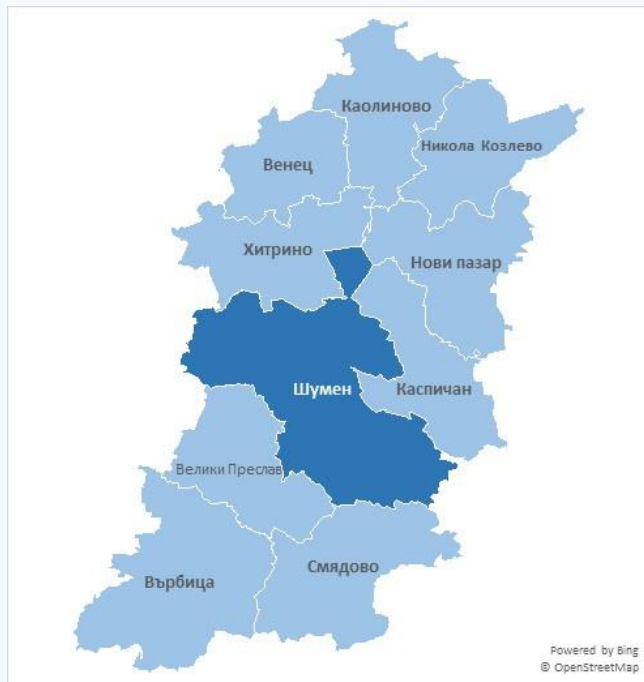
Раздел V анализира план-приема в средното професионално образование за периода 2019/20-2024/25 г. Данните включват утвърден план-прием, реализиран

план-прием и брой издадени свидетелства за професионална квалификация за шест учебни години. Данните са агрегирани и анализирани на ниво „професия“ (6-цифрен код по СППОО), въпреки различията между специалностите към тях, поради характера на данните и прекомерното им „раздробяване“ в противен случай. При необходимост, допълнителен анализ и/или справка може да се направи и на ниво „специалност към професия“. Изчислени показатели са коефициентът на реализация ($KP = \text{реализиран ДПП} / \text{утвърден ДПП} \times 100$) и незапълненият капацитет ($HK = \text{утвърден ДПП} - \text{реализиран ДПП}$). Данните за броя издадени свидетелства се разглеждат самостоятелно. Те не съвпадат директно с текущия прием поради времето 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 Шумен 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 ШУМЕН



Област Шумен е една от 28-те административни области на Република България, разположена в Североизточния регион на страната. Тя е важен исторически, културен и икономически център, който играе ключова роля за развитието на региона. Областта включва 10 общини: Шумен, Хитрино, Смядово, Нови пазар, Никола Козлево, Каспичан, Каолиново, Върбица, Венец и Велики Преслав. Административният и икономически център е гр. Шумен, един от най-големите и значими градове в Североизточна България.

ГЕОГРАФСКО РАЗПОЛОЖЕНИЕ И ПРИРОДНИ УСЛОВИЯ

Територията на Шуменска област обхваща части от Дунавската хълмиста равнина (на север), Лудогорието, Предбалкана и Източна Стара планина (на юг). Областта е разположена в централната част на Североизточна България. Теренът е разнообразен, предимно хълмист и равнинен, като част от областта е заета от плодородни земеделски площи и гори. Климатът е умерено-континентален, с четири отчетливи сезона, което създава добри условия за селското стопанство и туризма.

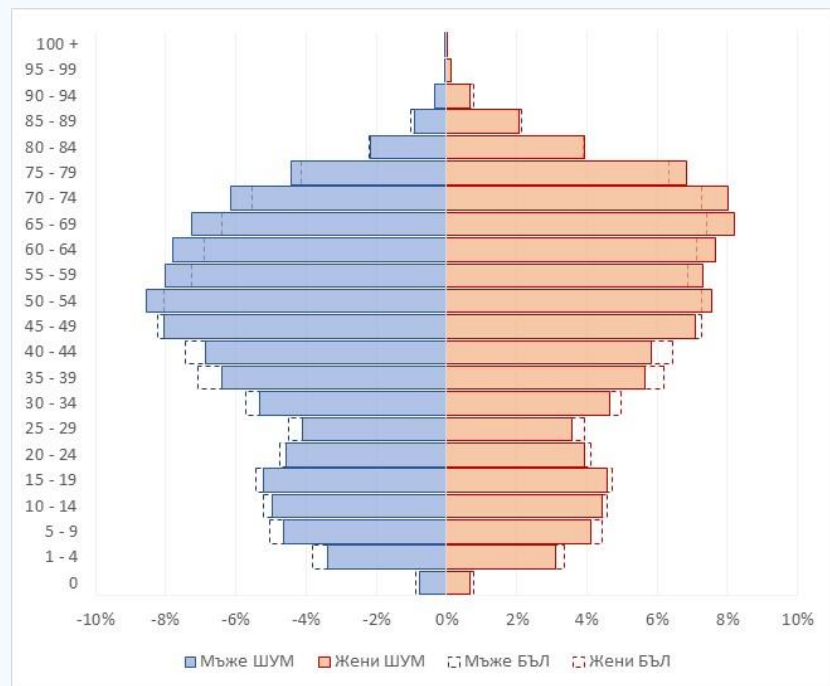
Природните ресурси в региона включват минерални води, гори и земеделски земи с висока плодородност. Областта е богата на археологически и исторически забележителности, което допринася за развитието на културния туризъм. Основните полезни изкопаеми в област Шумен са нерудните, свързани предимно с широкото разпространение на глинести материали (каолинови глини), пясъчници, варовици и мергели, както и незначително количество гипс. От дъната на по-големите реки се извлича пясък и чакъл за строителен материал. В експлоатация са находища на каолин и кварцови пясъци, намиращи се в района на Каолиново.

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

ДЕМОГРАФСКИ ХАРАКТЕРИСТИКИ

Населението на област Шумен по данни на НСИ е приблизително 149.3 хиляди души към края на 2024 г., като се наблюдава тенденция към намаляване и застаряване на населението, по-силно изразено от средните стойности за страната.

Град Шумен е най-големият урбанизиран център с около 66.6 хиляди жители.



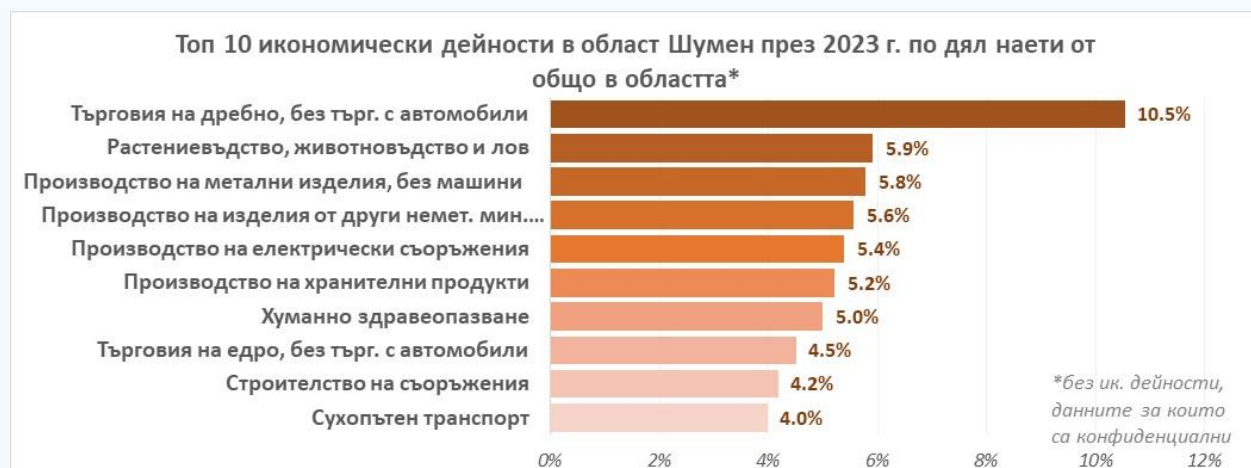
Следващите по големина градове са Нови пазар с 9.9 хил. и Велики Преслав с 5.7 хил. души население.

ИКОНОМИЧЕСКО РАЗВИТИЕ И СТРУКТУРА

Брутният вътрешен продукт (БВП) на област Шумен расте бързо: с малко над 46% кумулативно за 2019–2023 г., а БВП на човек от населението от малко над 10 хил. лв. в началото на периода до над 17 хил. лв. в края му. Все пак, делът на БВП на областта се запазва около 1.4 - 1.5% от този на страната през целия период, а БВП на човек възлиза на около 59-60% от средното за България.

Икономиката на област Шумен е сравнително разнообразна, с традиционни сектори като селско стопанство, промишленост и услуги. Основните отрасли на преработващата промишленост включват химическа промишленост, производство на хранителни продукти и напитки, металургия, производство на машини и електрически съоръжения и др. Селското стопанство заема значително място в икономиката на областта, като основните култури са зърнени растения, технически култури, плодове и зеленчуци. Животновъдството също е традиционен сектор, особено в по-селските райони.

Секторите на икономиката в Шуменска област, които ангажират най-голям брой наети на трудов правоотношения лица сред нефинансовите предприятия са търговията, селското стопанство, строителство, транспорт отрасли на преработваща промишленост като производство на метални изделия и такива от неметални минерални суровини, електрически съоръжения, хранително вкусовата промишленост и др.



Сред най-големите работодатели в областта се отличават „Алкомет“ АД, най-големият български производител на алуминиеви валцови и пресови продукти,

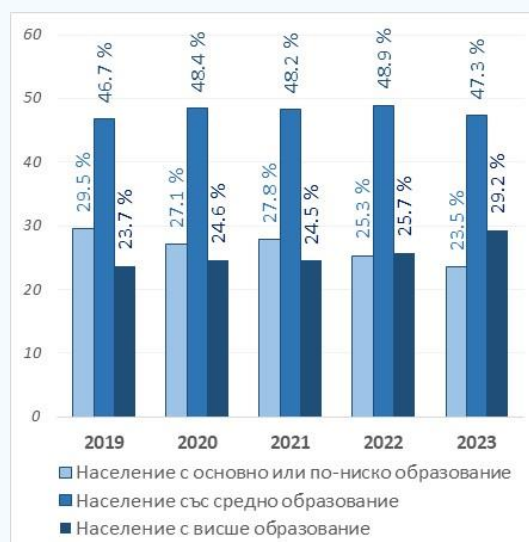
„Теси“ ООД - най-големият български и водещ европейски производител на бойлери и отоплителни уреди за дома, агенцията за сигурност „Телепол“ ЕООД. В гр. Шумен е регистрирана и строителната компания „Автомагистрали - Черно море“ АД, веригата супермаркети VulMag („Трънчев“ ООД), производителят на бързооборотни продукти за пране, почистване на дома и хигиенни продукти „Фикосота“ ООД, производителят на капачки „Херти“ АД и др.

Областта разполага с развита инфраструктура, пътни връзки с големите градове и транспортни коридори като Магистрала „Хемус“, понастоящем изградена само до гр. Варна. В областта има образователни и здравни институции, което подпомага за икономическото развитие и устойчивостта на социалната среда.

ОБРАЗОВАНИЕ И КУЛТУРА

Образователната система в област Шумен включва начални, средни училища и висши учебни заведения, като най-значимото от тях е Шуменският университет „Епископ Константин Преславски“, който има ключова роля за подготовката на квалифицирани кадри и научноизследователска дейност, както и факултети на Национален военен университет „Васил Левски“ и Медицински университет Варна.

Между 2019 и 2023 г. образователната структура на населението (25–64 г.) в област Шумен се променя в посока на по-високо образование, макар и със запазен център на тежестта върху средната степен. Делът на висшистите се покачва от малко под 24% до малко над 29%, като темпът на нарастване е най-силен в края на периода. Вероятни двигатели са по-големият прием и задържане на завършилите Шуменския университет, привличането и задържането на млади висшисти и възможностите за дистанционна работа, които се разшириха след пандемията.



Средното образование остава доминиращо (около 48%) през целия разглеждан период. Това подсказва, че основният дял от работната сила все още се формира в професионалните и профилираните гимназии, което е важно за поддържането на местната индустриална база и услугите, но оставя място за допълнителна квалификация.

Най-отчетлив спад има при хората с основно и по-ниско образование – с 6 процентни пункта от началото на периода до 23.5% през 2023 г. От 2022 г. насам дялът на висшистите е по-голям от този на лицата с основно и по-ниско образование, като този тренд се засилва през 2023 г. Това съвпада с ръста на заплатите и производителността: предприятията търсят по-квалифициран персонал, а нискоквалифицираните работници често напускат региона, или преминават през програми за професионално обучение и квалификация.

Трябва да се отбележи, че област Шумен традиционно има по-висок дял на населението с висше образование от средното за страната, за сметка на лицата със средно, основно или по-ниско образование, което донякъде се дължи на наличието на висшите училища в областта. Комбинацията от по-висок дял на висшисти и намаляващ брой лица с ниско образование създава благоприятна демографска основа за устойчив растеж, но поставя предизвикателството да се създадат работни места, съответстващи на нарастващото ниво на квалификация. За да капитализира тази тенденция, област Шумен трябва да задълбочи връзките между университет, професионални гимназии и бизнес, насочвайки обучението към сектори с висока добавена стойност и развиване на дигитални компетентности.

Културният сектор е представен чрез Културно-историческият паметник "Мадарският конник", древните български столици Плиска и Велики Преслав, четири национални историко-археологически резервата, регионални музеи, театрални инициативи и художествени галерии.

СОЦИАЛНА СРЕДА И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Област Шумен се изправя пред редица социални и икономически предизвикателства. Намаляващото и застаряващо население, засилената миграция на млади хора към по-големите градове и чужбина, както и необходимостта от модернизация на икономиката и подобряване на инфраструктурата са сред основните проблеми.

През периода от 2019 г. до 2024 г. механичният прираст в област Шумен е положителен с 6.2 хил. души, но естественият прираст е отрицателен с 4 хил. души. Забелязва се повишена смъртност в периода на пандемията с COVID-19, както и засилени миграционни процеси през пиковата 2020 г. Заселените лица са основно от чужбина (41% или 1.6 хил. души през 2024 г.), последвано от вътрешно заселване в рамките на областта – от малки населени места към по-големи (36% или 1.4 хил. души). Изселените лица променят своето обичайно местоживее (настоящ адрес)

основно в рамките на областта (49% или 1.4 хил. души), последвано от миграция към по-голямата област Варна (15% или 432 души).



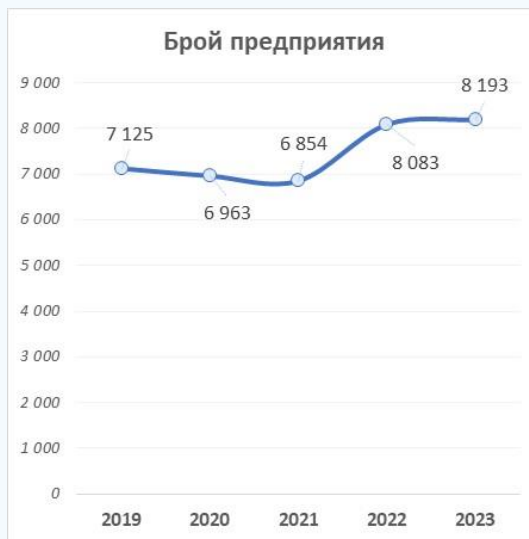
При заселилите се броят на лицата над 40 г. е с лек превес спрямо по-младите от тази възраст. Докато при изселилите се лица се наблюдава значително по-висок дял на младото население. Трябва отново да се отбележи, че част от тези механични движения са вътрешни за областта, т.е. между населени места в нея. Тези процеси се отразяват пряко на работната сила в региона, която е с променящ се профил, дори в населените места в рамките на областта.

МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПРОФИЛ НА НЕФИНАНСОВИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

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

През 2019 година в областта са регистрирани 7125 нефинансови предприятия. Това показва относително добро ниво на бизнес активност в региона.

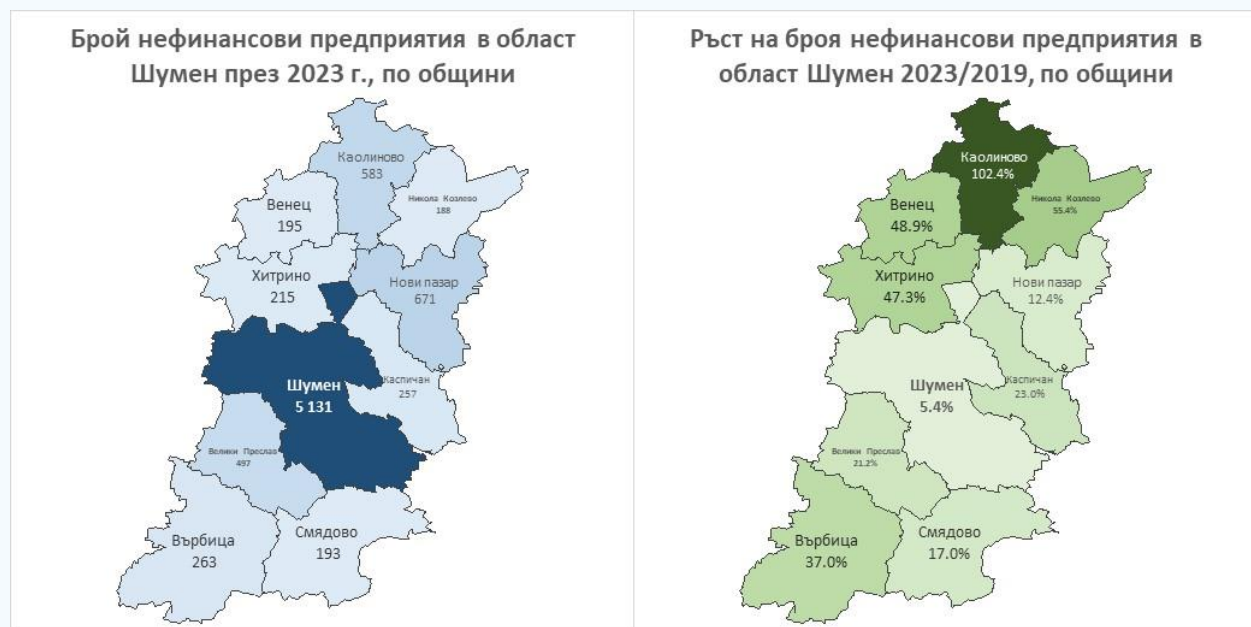
В следващите две години, 2020 и 2021, се наблюдава лек спад в броя на предприятията, като тази тенденция може да бъде свързана с началото и последиците от пандемията COVID-19, които сериозно засегнаха бизнес климата не само в България, но и по целия свят и доведоха до структурни изменения.



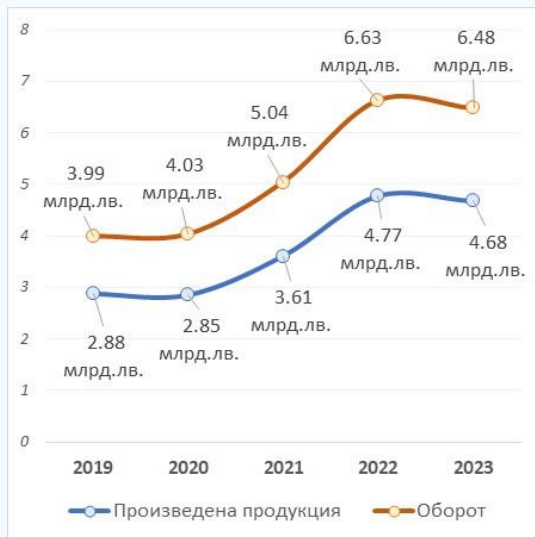
Ограниченията, намаленото потребление и несигурността доведоха до затваряне на някои предприятия и отслабване на икономическата активност на много други.

Въпреки това, през 2022 година се наблюдава значителен ръст в броя на предприятията до 8083, което представлява увеличение с близо 18% спрямо предходната 2021 г. Този ръст е важен сигнал за възстановяване на икономиката в областта, като отразява подобряване на бизнес средата, адаптиране към новите условия и възобновяване на инвестициите.

През 2023 година броят на предприятията продължава леко да се увеличава, достигайки 8193, което от своя страна показва устойчивост и запазване на положителната тенденция от предходната година. Заетите лица в активните предприятия са 39.6 хил. души през 2023 г., срещу 39.3 хил. в началото на разглеждания период.



Разбивката на броя нефинансови предприятия по общини показва, че през 2023 г. близо две трети от тях (62.6%) са концентрирани в областният център и съответно в община Шумен. Следват община Нови пазар с 8.2% и община Каолиново със 7.1%. С най-голямо увеличение в броя на активните нефинансови предприятия спрямо 2019 г. се отличава община Каолиново, в която те се удвояват (+295 предприятия), следвано от община Никола Козлево с 55.4% (+67 предприятия) и община Венец с 48.9% (+64 предприятия). В община Шумен регистрираните предприятия са с 265 повече или с 5.4%.



Данните за периода 2019–2023 г. показват ясна тенденция на растеж както при оборота, така и при произведената продукция в областта, което доказва положителна икономическа динамика в региона.

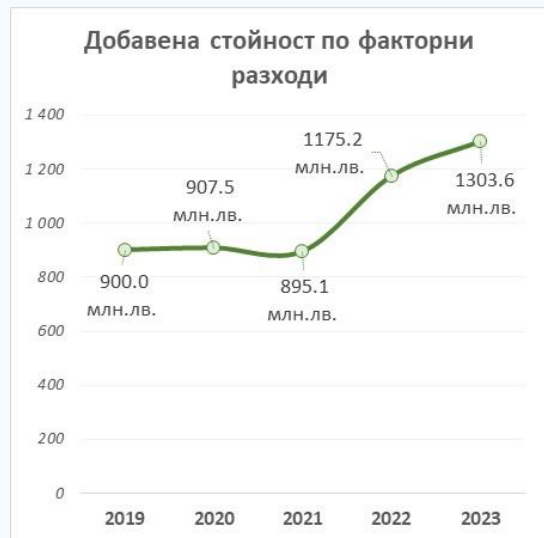
Оборотът бележи умерен ръст през пандемичната 2020 г. спрямо предходната 2019 г., което предполага, че бизнесът в региона е успял да запази сравнително стабилна дейност дори в условия на несигурност.

В следващите години ръстът става значително по-изразен като през 2022 г. достига връх от около 6.6 млрд. лв. През 2023 г. се наблюдава лек спад до 6.5 млрд. лв., което може да бъде свързано с външни икономически фактори или специфични пазарни колебания. Произведената продукция следва сходна посока, макар и с по-малко колебания. След лек спад през 2020 г., тя достига 4.8 млрд. лв. през 2022 г. През 2023 г. отново има леко намаление, което отразява сходна тенденция с оборота.

Тези тенденции показват, че област Шумен е постигнала значителна адаптация и възстановяване след трудностите, породени от пандемията, като през последните години е имала увеличена производителност и активност на местните предприятия, както и повишено търсене на техните продукти и услуги.

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

През 2022 г. се наблюдава значително увеличение на добавената стойност на предприятията от нефинансовия сектор на икономиката, което продължава и през 2023 г. до 1.3 млрд. лв. - най-високата стойност за разглеждания период.



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



Анализът на инвестиционната активност показва, че за периода 2019-2023 г. в област Шумен е регистрирана положителна динамика както при чуждестранните преки инвестиции (ЧПИ) в нефинансовите предприятия, така и при разходите за придобиване на дълготрайни материални активи (РДМА) на всички предприятия в областта.

След известен застой в пандемичния период се отчита ръст и при двата показателя.

ЧПИ бележат стабилен ръст с 83% от 114.3 млн. евро през 2019 г. до 209.3 млн. евро през 2023 г. Особено забележителен е ръстът през 2022 година, когато инвестициите нарастват с близо 70% на годишна база, което отразява повишен интерес на чуждестранни инвеститори към региона и подобряване на инвестиционния климат.

Паралелно с това, РДМА нарастват с 51% от 310 млн. лв. до 467 млн. лв. в същия период. Това свидетелства за модернизация и разширяване на производствените мощности и инфраструктурата на предприятията в областта.

Съвкупно, тези тенденции показват, че област Шумен успява да привлече чуждестранен капитал и да го насочи към инвестиции в материални активи, което

е ключово за повишаване на конкурентоспособността и дългосрочното икономическо развитие на региона.

Едновременното нарастване на чуждестранните инвестиции и разходите за модернизиране на активите говори, че регионът става по-привлекателен за капитал с по-висока добавена стойност, което ускорява технологичното обновление и продуктивността.

Възходящите стойности на произведената продукция, оборота и добавената стойност свидетелстват, че вложеният капитал се трансформира в реални икономически ползи. Инвестициите не само компенсират загубите от кризата, а създават основа за по-конкурентоспособна и устойчива икономика.

Тази взаимовръзка между капиталови вложения и нарастваща предприемаческа активност подсказва, че област Шумен е преминала от етап на оцеляване към етап на възстановяване и постепенен растеж, което може да продължи при условие, че поддържа благоприятна бизнес среда и продължи да диверсифицира икономическата си структура. Въпреки че делът на област Шумен в националната икономика остава сравнително малък, той показва признаци на подобрене.

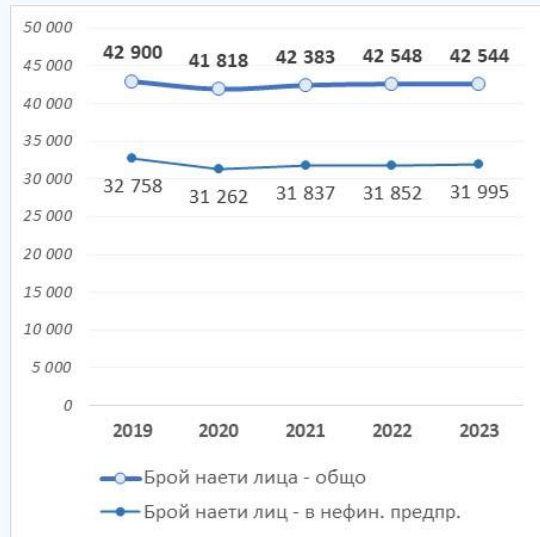
След 2022 г. областта се възстановява сравнително бързо от пандемията и поддържа конкурентоспособност, но от друга страна не отбелязва значително ускорение спрямо средното за страната. Най-отчетлив сигнал за повишена регионална привлекателност е рязкото увеличение на чуждестранните инвестиции, а в комбинация с нарасналите разходи за ДМА.

МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПРОФИЛ НА РАБОТНАТА СИЛА В ОБЛАСТТА

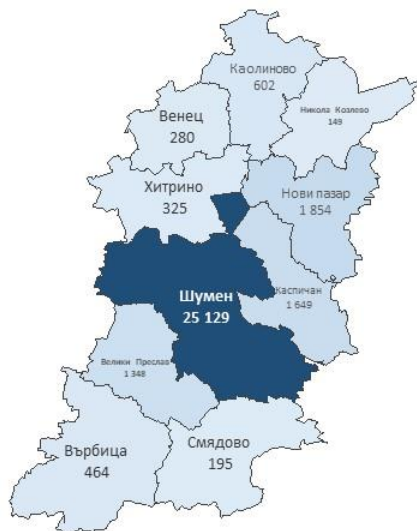
Обобщеният анализ на основните макроикономически показатели показва, че индикаторите, характеризиращи работната ръка в област Шумен, очертават ясна логическа връзка между заетост, производителност, възнаграждения и безработица. Взаимодействието им показва динамиката на регионалния пазар на труда и способността му да се справя с външни предизвикателства и да поддържа устойчиво развитие.

Средният списъчен брой на всички наети лица по трудово и служебно правоотношение в областта варира около 42-43 хил. през разглеждания период, с известен спад през пандемичната 2020 г.

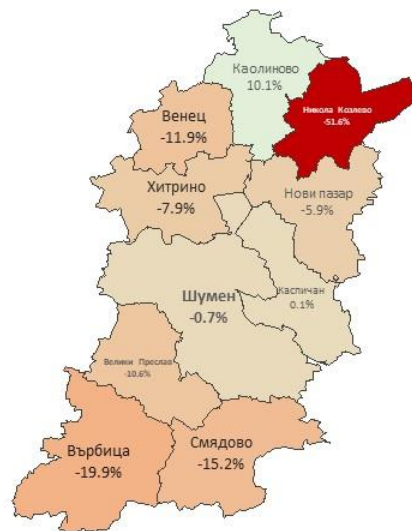
След това следва период на възстановяване и стабилност, но около 400 работни места на наети лица все още не са възстановени в края на 2023 г. Пред 2023 г. броят на наетите лица е около 1.8% от общия брой в страната. От тях средно около 75% са наетите в нефинансовия сектор на икономиката.



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



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



Разбивката по общини показва очаквано, че огромен дял от наетите лица в нефинансовите предприятия е в община Шумен (78.5% от всички в областта). Далеч след това следва община Нови пазар с 5.8% и Каспичан с 5.2%.

Динамиката спрямо началото на разглеждания период показва, че отличителен ръст на броя на наетите в нефинансовите предприятия има единствено в община Каолиново (с 10.1% или 55 лица). В другата община с ръст, Каспичан, ръстът е с 2 лица или 0.1%. Наетите в община Шумен намаляват с 0.7% или 170 лица. Най-голям е спада в община Никола Козлево (с 51.6% или 159 лица), община Върбица (с 19.9% или 115 лица) и община Смядово (с 15.2% или с 35 лица). Въпреки COVID-19 и икономическото напрежение, обаче обл. Шумен показва способност за устойчивост на пазара на труда, тъй като флуктуацията в броя на наетите не е значителна.

Средната месечна работна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение отбелязва траен темп на нарастване със средно около 12% на година през периода.

Увеличението е равномерно и устойчиво през всяка от годините, като най-високият годишен темп на нарастване е през 2023 г. (близо 15%).

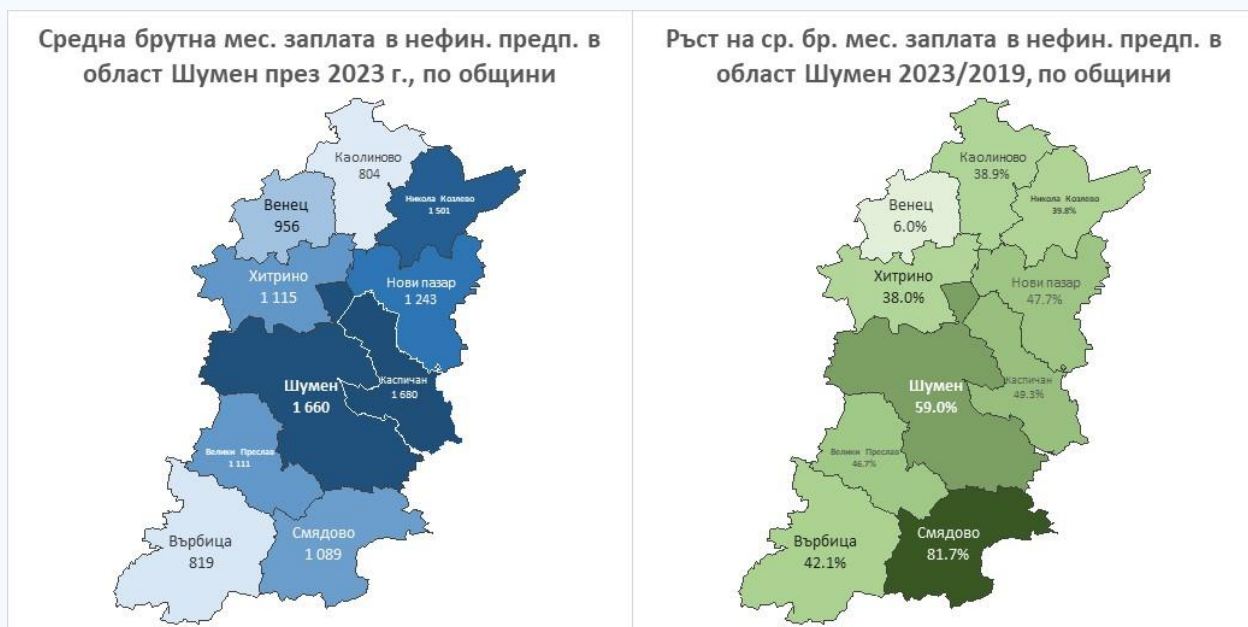
За целия период 2019-2023 г. месечното възнаграждение е нараснало с 587 лв. или с 58%, при инфлация от 32% за същия период (декември'23 към декември'19).



Въпреки че средната месечна работна заплата през 2023 г. представлява около 78% от средната за страната, тази тенденция отразява подобряване на доходите в региона и е сигнал за повишаване производителността на труда, както и за засилено търсене на квалифицирани кадри. Средното възнаграждение в нефинансовите предприятия представлява около 98% от общото средно възнаграждение в областта.

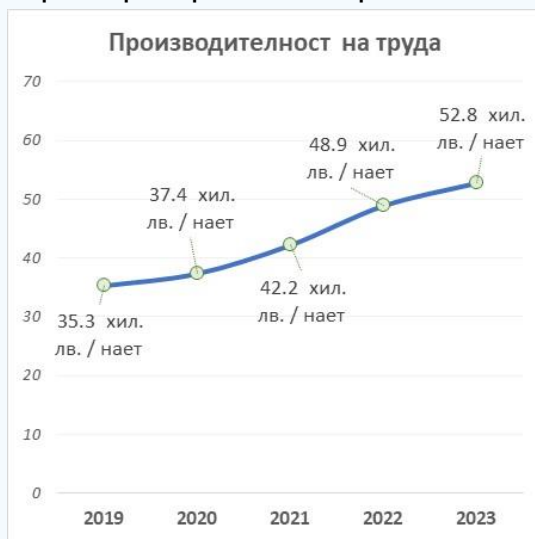
Най-висока е средната месечна работна заплата на наетите лица в нефинансови предприятия в общини Каспичан (със 7% по-висока от средната за областта, но със 17.7% по-ниска от средното за страната), община Шумен (с 5.7% по-висока от средната за областта, но с 18.6% по-ниска от средното за страната) и община Никола Козлево (с 4.4% по-ниско от средната за областта и с 26.4% по-ниска от средното за страната).

В другия край се намират община Каолиново със средна работна заплата от едва 804 лв., което представлява с 48.8% по-малко от средното за областта и 60.6% по-малко от средното за България.



Най-голям е прирастът за петгодишния наблюдаван период в община Смядово – с 81.7% или с 489 лв., следвана от община Шумен с 59% или с 616 лв. и община Каспичан с 49.3% или с 555 лв.

Значителното увеличение на заплатите е съвкупен ефект от общия инфлационен натиск през изследваните години, повишената конкуренция за кадри и необходимостта от задържане на работещите в условия на пазар на труда, характеризиращ се с ограничени човешки ресурси.



Производителността на труда, измерена чрез брутна добавена стойност (БДС) в областта на едно наето лице, отбелязва чувствителен прираст, като се увеличава от 35.3 хил. лв. на нает през 2019 г. до 52.8 хил. лв. през 2023 г. Този ръст е сравнително равномерен със средно около 11% на година през разглеждания период.

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

Важно е да се отчете, че това пряко сравнение не отразява различието в икономическите дейности, броят и вида на предприятията и спецификите на

работната сила по области, както и редица други фактори, обуславящи това изоставане.

Нарастването на производителността като тенденция само по себе си показва подобрене в ефективността на местните предприятия и подсказва повишаване на технологичното ниво, по-добро използване на човешкия капитал и успешна модернизация на производствените процеси.

Този ръст е положителен сигнал за конкурентоспособността на регионалната икономика, която успява да постигне повече стойност с наличния човешки ресурс, без значителни промени в броя на наетите лица.

Коефициентите на икономическа активност и на заетостта в област Шумен през периода 2019-2023 г. отразяват положителна тенденция.

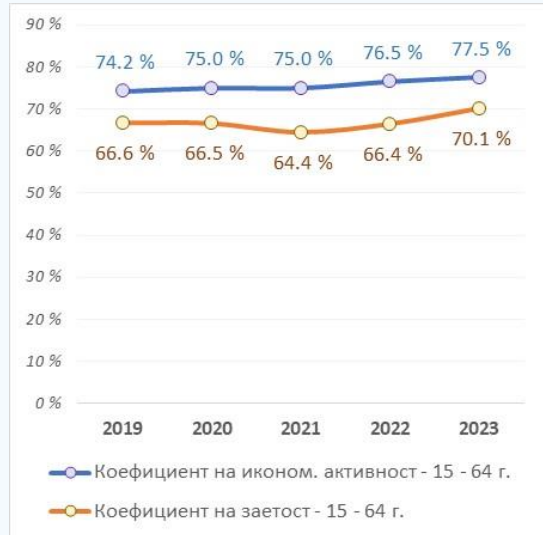
Икономическата активност се повишава постепенно и устойчиво – от 74.2% през 2019 г. до 77.5% през 2023 г., което отразява подобрене в потенциала на населението да участва в пазара на труда.

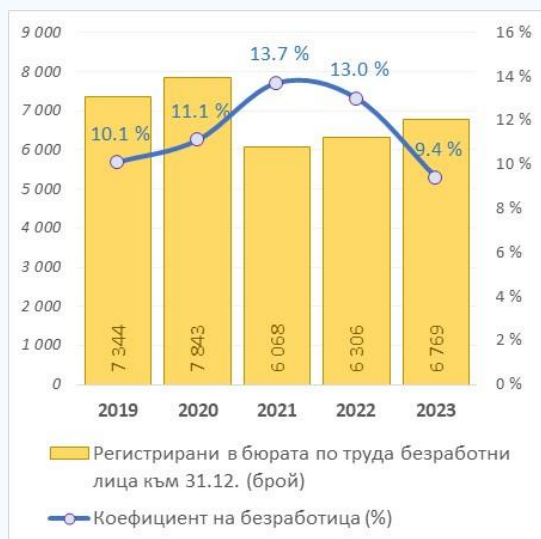
Икономически активното население включва както заетите (наети и самостоятелно осигуряващи се), така и безработните лица.

Заетостта бележи известни колебания – след лек спад през пандемичните 2020-2021 г., в следващите години нараства, достигайки 70.1%.

Увеличаването на заетостта е индикация за подобряване на регионалната икономика, повишено търсене на работна сила и успешна интеграция на активно търсещите работа. Ръстът показва, че икономическите условия са благоприятни, а предприятията са успели да активират и включат в пазара на труда повече хора от работоспособното население.

Все пак, разликата между двата показателя в самата област, както и фактът, че коефициентът на икономическа активност на областта е по-висок от средния за страната, докато коефициентът на заетост изостава леко, подсказва, че регионът все още има неизползван трудов потенциал.





През периода 2019-2023 г. коефициентът на безработица в област Шумен варира значително, като първоначално се покачва от 10.1% през 2019 г. до най-високата си стойност от 13.7% през 2021 г., вероятно повлиян от икономическите и социални процеси по време на пандемията.

След този пик показателят започва постепенно да се успокоява и достига 9.4% през 2023 г., най-ниското ниво за разглеждания период, но все пак високо в сравнение с други региони на страната.

Паралелно с това, броят на регистрираните безработни в бюрата по труда бележи различна динамика. След първоначално увеличение през 2020 г., броят им рязко намалява през 2021 г., но отново започва да се увеличава леко през 2022 и 2023 г.

Като цяло, стабилният брой на наетите лица през целия период подсказва, че пазарът на труда в областта има добре балансирана структура, способна да поеме първоначалния шок от кризисни събития като пандемията, без значително свиване. Въпреки липсата на голямо увеличение на броя на наетите, отчетливият и последователен ръст на средната месечна работна заплата демонстрира, че търсенето на квалифицирани кадри е нараснало, и че работодателите предлагат по-високи възнаграждения, за да задържат или привлекат служители.

Важен фактор е и производителността на труда, която отбелязва значително увеличение в последните години. Именно повишената производителност оправдава икономически ръста в заплатите. Логиката на пазара на труда показва, че работодателите могат устойчиво да увеличават доходите на служителите си, само ако техните предприятия генерират повече стойност от всяко работно място. Това индикира, че регионалната икономика успешно преминава от модел, базиран на по-евтина работна сила, към устойчив модел, при който повишените доходи се финансират чрез по-висока добавена стойност, създавана от труда.

Повишаването на производителността и на средните доходи води пряко до увеличаване на икономическата активност и коефициента на заетост. Това се дължи на факта, че по-високите заплати мотивират повече хора в трудоспособна възраст да участват активно на пазара на труда. Повишеният коефициент на заетост означава, че по-голяма част от трудоспособното население успява да намери реална

заетост, което от своя страна води до нарастване на потреблението и допълнително стимулира регионалната икономика.

От друга страна, въпреки положителните тенденции, коефициентът на безработица и броят на регистрираните безработни лица остават сравнително високи. Тази устойчива безработица е сигнал за структурно несъответствие между търсенето и предлагането на пазара на труда, което може да включва проблеми като несъответствие между квалификацията на работната сила и нуждите на предприятията, както и регионални дисбаланси. Допълнително предизвикателство е включването на дългосрочно безработни обратно в заетостта.

Независимо от този фактор, през последната година се отчита ясно намаляване на безработицата, което говори за постепенно преодоляване на тези структурни трудности. Високата икономическа активност, съчетана с растяща производителност и доходи, създава предпоставки за намаляване на безработицата в бъдеще, при условие че се засилят политиките за преквалификация и интеграция на дългосрочно безработните лица. Намаляващата безработица като процент показва по-добра интеграция на хората в пазара на труда. Въпреки това, част от работната сила остава трайно регистрирана като безработна, което продължава да бъде предизвикателство.

Взаимодействието между тези показатели разкрива важната закономерност, че устойчивото подобрене на един компонент като производителността на труда се пренася и върху останалите – доходи, активност, заетост. За да продължи тази тенденция обаче, област Шумен трябва да работи допълнително за подобряване на квалификацията и пригодността на наличната работна сила, за да се справи с оставащите предизвикателства, свързани с безработицата и неефективното използване на наличния човешки капитал. Само така регионът може да гарантира дългосрочна стабилност и растеж, запазвайки позитивната тенденция, изградена през последните години, да привлича нови работници и да намали тенденцията за миграция към други области.

СТОПАНСКА КАМАРА – ШУМЕН

ПРАВНА ФОРМА, СЪЗДАВАНЕ И ОБХВАТ НА ДЕЙНОСТ

Стопанска камара – Шумен е сдружение с нестопанска цел, регистрирано като юридическо лице по реда на Закона за юридическите лица с нестопанска цел. Организацията е създадена през 1993 г. под името „Индустириална стопанска асоциация“, а през 2010 г. е пререгистрирана под настоящото си наименование.

Камарата осъществява дейността си в частна полза на своите членове, в съответствие с българското законодателство, устава си и решенията на своите управленски органи.

Основната ѝ мисия е да представлява и защитава интересите на работодателите на територията на община Шумен и региона – на местно, общинско, областно, браншово и отраслово ниво. Камарата играе важна роля за насърчаване на предприемачеството, подобряване на бизнес средата и укрепване на диалога с институциите.

ЦЕЛИ И ОСНОВНИ ДЕЙНОСТИ

В основата на дейността на Стопанска камара – Шумен стои ангажиментът да представлява и защитава интересите на своите членове пред държавни, обществени и други институции. Камарата участва в местни тристранни съвети и други форми на социално партньорство, като се стреми да бъде активната връзка между работодателите и публичните институции на местно и регионално ниво.

В сътрудничество с Българската стопанска камара, Стопанска камара – Шумен участва в разработването на стратегии за развитие и управление на регионалната икономика, в подготовката на становища и предложения по нормативни актове. Съдейства за създаване на нови пазари, възстановяване на прекъснати връзки и разширяване на търговския обмен, както на вътрешния, така и на международния пазар.

Камарата подпомага участието на своите членове в различни национални и международни инициативи, като поставя специален фокус върху развитието на малките и средни предприятия.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ И ПРЕДЛАГАНИ УСЛУГИ

Наред с основната си мисия, Камарата развива и допълнителни стопански дейности, които допринасят за нейния авторитет и роля в местната икономика. Участва в разработването на проекти, в организирането на тематични семинари, конференции и изложби, издава специализирани помагала, ръководства и наръчници, като осигурява информационно обслужване на своите членове.

Сред конкретните услуги, които организацията предлага, са заверка на сертификати за непреференциален произход. Тя предоставя консултации и актуална информация по въпроси, свързани с външнотърговска дейност и митническите режими. Оказва съдействие при разработване на бизнес планове и проекти, включително при търсене на финансиране от различни източници. Камарата поддържа партньорства

с консултантски фирми и подпомага своите членове при внедряване на международни стандарти, като ISO 9000 и ISO 14000.

Организацията активно съдейства за участието на фирми от региона в бизнес делегации в чужбина, предоставя информация по международни проекти и програми и участва в тристранното сътрудничество както на регионално, така и на национално ниво. Всички тези дейности се изпълняват в съответствие с целите на Камарата и стремежа ѝ към икономически напредък чрез партньорство, професионализъм и устойчивост.

СТРУКТУРА, УПРАВЛЕНИЕ И ПРЕДСТАВИТЕЛНОСТ

Управлението на Стопанска камара – Шумен се осъществява от три основни органа: Управителен съвет, Председател и Изпълнителен директор. Управителният съвет се състои от девет членове. Контролът върху дейността на организацията се осъществява от Контролния съвет, включващ трима членове.

На територията на област Шумен Камарата изпълнява и ролята на местен орган на Българската стопанска камара, като за представителство на общинско ниво са упълномощени конкретни дружества. В община Нови Пазар тази функция се изпълнява от фирма „Рулен“ ООД. По този начин се гарантира, че интересите на работодателите в различните части на областта се представляват ефективно и в синхрон с местните специфики.

ЧЛЕНОВЕ И ОБХВАТ НА ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

В Стопанска камара – Шумен членуват над 20 организации от различни сфери на икономическата дейност. Сред тях са както предприятия, така и образователни и културни институции. Този широк профил на членство отразява ангажираността на Камарата да бъде отворена платформа за взаимодействие между различни сектори и да подпомага развитието на региона чрез интегриран подход.

Сред по-големите и утвърдени работодатели, които са членове на Камарата, се откроява „Алкомет“ АД – най-големият български производител на алуминиеви валцови и пресови продукти с над 40-годишна история и централа в Шумен. „Телепол“ ЕООД – също базирана в града – е сред водещите компании в сферата на сигурността и охранителната дейност.

От община Нови Пазар се откроява „Ново стъкло“ ЕАД – производител на домакинско стъкло и част от гръцката група Hellenic Glass Industry, която има дългогодишни традиции в този бранш. Сред фирмите-членове, занимаващи се с търговия, е и „Трънчев“ ООД – собственик на търговската верига BulMag,

обединяваща 14 супермаркета в Шумен, Търговище и Варна. Сред активните членове е и „Норд Табак“ ЕАД, фирма занимаваща се с промишлена обработка и търговия с български ориенталски тютюн. Друг важен член е „Ал и Ко“ АД, който се занимава с търговия с гориво, смазочни материали и внос на автомобилни гуми.

УЧАСТИЕ В ИНИЦИАТИВИ И КОНСУЛТАТИВНИ СТРУКТУРИ

Като национално представителна работодателска организация, Камарата е ангажирана в работата на редица регионални комисии и консултативни съвети. Активно участва в Комисията по заетост и сътрудничество към ДБТ, както и в Комисията по заетост при Областния съвет за сътрудничество. Нейни представители са включени в Областния съвет по безопасност и здраве при работа (БЗУТ), както и в органи, свързани с управлението на земи и гори, борбата с корупцията, енергийната ефективност, стратегическото и регионалното развитие, както и туризма.

Чрез участието си в тези структури Камарата представя позициите на работодателите и допринася при обсъждането на въпроси, свързани с местното икономическо развитие.

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

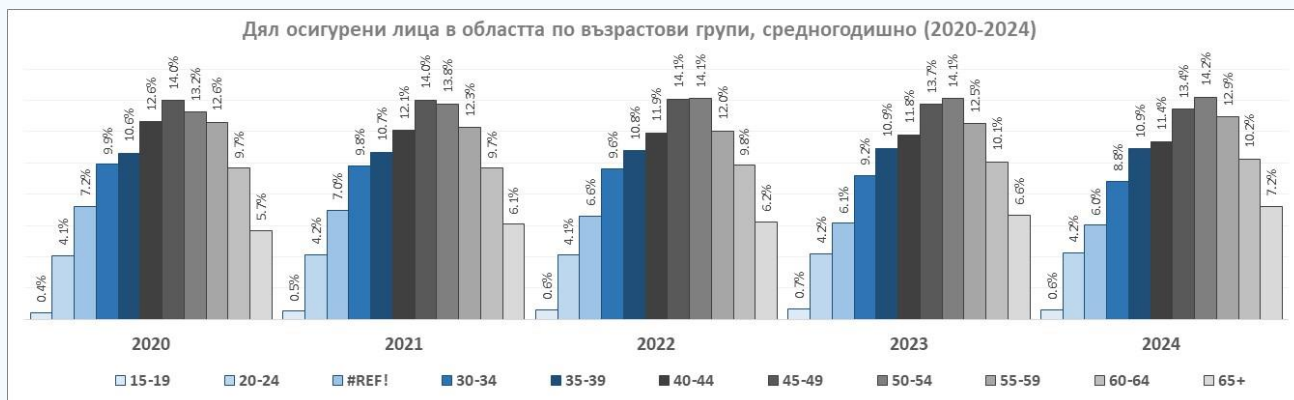
<i>Раздел I</i>	<i>Въведение</i>
<i>Раздел II</i>	<i>Описание на областта и регионалната организация</i>
<i>Раздел III</i>	<i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта</i>
<i>Раздел IV</i>	<i>Оценка на пазара на труда в област Шумен през погледа на работодателите</i>
<i>Раздел V</i>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

ОБЛАСТНО НИВО

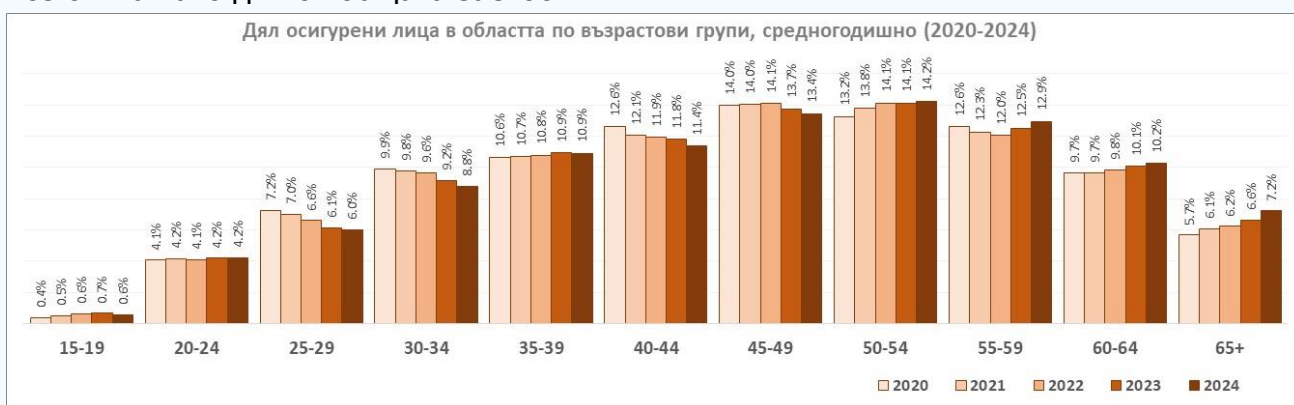
Настоящият раздел разглежда възрастовата структура на осигурените лица в област Шумен за периода 2020-2024 г. Данните показват разпределението на заетите по възрастови кохорти и по окрупнени групи – от младежи (15-29 години), през основните трудоспособни възрасти (30-54 години) до по-възрастните работници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

През разглеждания период общият брой на осигурените лица в заетостта в областта нараства от около 43.7 хил. души през 2020 г. до 45 хил. души през 2024 г., което представлява увеличение с около 3%.

Прирастът е постоянен тренд през разглеждания период, без значителни аномалии при възрастовата структура.



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



Младите заети лица намаляват чувствително и като брой, по-бързо от основната възрастова група. За сметка на това се забелязва значително увеличение в групата на заетите на 55 и повече години.

МЛАДЕЖКИ ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ (15-29 ГОДИНИ)

Младежката възрастова група обхваща най-младите участници на трудовия пазар от тийнейджърите до младите възрастни. За разглежданата обл. Шумен, през 2021-2022 г. техният дял в общата заетост се запазва 11.7% г., а като брой те са около 5.1 хил. През следващите години обаче, започва леко свиване на числеността им и през 2024 г. броят им достига 4.9 хил. души, или 10.9% от заетостта в областта. Това е намаление с 238 лица или с 4.6% спрямо началото на разглеждания период.

Спадът в тази група се дължи основно на лицата в кохортата 25-29 г., при които намалението е с 457 души или с 14.4%. Останалите две кохорти в тази група, за сметка на това, нарастват общо с 219 души или с 11.2%, което все пак е повод за частичен оптимизъм.

Тенденциите могат да се обяснят с няколко взаимосвързани причини. На първо място, демографският дефицит на младежи. Вследствие на ниската раждаемост през последните десетилетия и продължаващата емиграция, броят на младите хора в страната постоянно намалява. Освен страната, много млади българи напускат по-малките населени места, за да учат и работят в големите градове, което допълнително води до „изтичане“ на млада работна сила от региони като Шумен. Значителна част от хората на възраст 15-24 години все още се занимават с образование и не участват на пазара на труда.

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

Комбинацията от продължително образование, ограничени възможности за начинаещи на пазара на труда и емиграция означава, че делът на младежите в заетостта остава нисък.

ЯДРО НА ЗАЕТОСТТА (30-54 ГОДИНИ)

Възрастовата група между 30 и 54 години обхваща основната работна сила – най-активните и опитни професионалисти, които обикновено формират гръбнака на всеки сектор. През периода 2020-2024 г. този „гръбнак“ продължава да има доминиращ дял, макар и с леко постепенно намаление. През 2020 г. лицата на възраст 30-54 г. съставляват около 60.4% от всички заети, докато до 2024 г. делът им намалява до 58.7%. Това е понижение, макар и малко, в дяловото отношение с около 1.6 пр.п., но в абсолютна стойност те запазват броя си почти непроменен (дори има незначително увеличение с 0.2% спрямо 2020 г.). На фона на спада при младежите, поне запазването в броя на тази група през периода може да се приеме за положителна тенденция.

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

- 30-34 години: намаление с 365 лица или с 8.4%;
- 35-39 години: прираст с 263 лица или с 5.7%;
- 40-44 години: намаление с 396 лица или с 7.2%;
- 45-49 години: намаление с 60 лица или с 1%;

- 50-54 години: прираст с 600 лица или с 10.4%;

Независимо от различната динамика, хората на възраст между 30 и 54 години остават основната продуктивна сила в областта. Те носят натрупан професионален опит, заемат голяма част от ръководните и експертните позиции и обучават по-младите си колеги. Лекото намаление на техния дял подсказва, че увеличението на осигурените лица в обл. Шумен в последните години не се подхранва от разширяване на тази средна група. А както вече установихме, по-големият брой не идва и от младите възрастови групи.

Важно е да се запази балансът между опит и приемственост. Тази група възрастови кохорти продължава да е основата на пазара на труда, но трябва да бъде подкрепяна от приток по-млади кадри, които да попълнят редиците в средно- и дългосрочен план, както и от ефективното задържане на ценните специалисти в тези възрасти. Това може да включва мерки за повишаване на квалификацията, конкурентно заплащане и възможности за кариерно развитие, за да не се допуска отлив на средната генерация към други сектори или региони.

ПО-ВЪЗРАСТНИ ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ (55+ ГОДИНИ)

Служителите на възраст на 55 и повече години обхващат групата на навлизащите в пенсионна възраст в хоризонт до десет години и пенсионерите, които продължават да работят. Техният дял нараства от около 27.9% през 2020 г. до 30.4% през 2024 г. Това е доста сериозно съотношение и ако тенденцията се запази, съвсем скоро всеки трети осигурен в областта ще е в тази група. В абсолютно изражение броят на лицата в тези възрасти се увеличава от около 12.2 хил. до 13.7 хил. души (над 12% ръст). С други думи, броят на ангажираните в сектора по-възрастни служители нараства, докато средните възрастови групи се запазват непроменени, а младите намаляват. В резултат на което участието на лица на 55 и повече години в работната сила става все по-значимо за местната икономика и социална сфера.

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

преквалификация към по-леки дейности или частична заетост, така че тези хора да могат да продължат да бъдат продуктивни и мотивирани.

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

ТЕНДЕНЦИИ

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

- Делът на лицата под 30 години намалява от 11.72% до 10.86% (-0.86 пр.п.).
- Делът на лицата 30-54 години намалява от 60.35% до 58.73% (-1.63 пр.п.).
- Делът на лицата 55+ години нараства от 27.92% до 30.41% (+2.49 пр.п.).

Ключовите тенденции във възрастовата структура на заетостта в сектора могат да се обобщят единствено като „застаряване“ на работната ръка.

Най-големият единичен възрастов сегмент се измества от 45-49 г. в началото на периода към 50-54 г. през 2024 г.

Комбинация от млади ентузиастични, утвърдени професионалисти и опитни кадри е винаги полезна за пазара на труда, стига възрастовата структура да не се изкривява прекомерно. Общият коефициент на заместване (осигурени лица под 30 годишна възраст към лица на 55 и повече години) обаче, потвърждава тенденциите. Той намалява от 42.0 до 35.7 през периода. Това означава, че за всеки 100 лица които се очертава до 10 г. да излязат от пазара на труда все по-малко млади се включват в него (от 42 до под 36 лица). Съотношението им се променя от 2.4 пъти в полза на по-възрастните до 2.8 в края на периода.

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

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

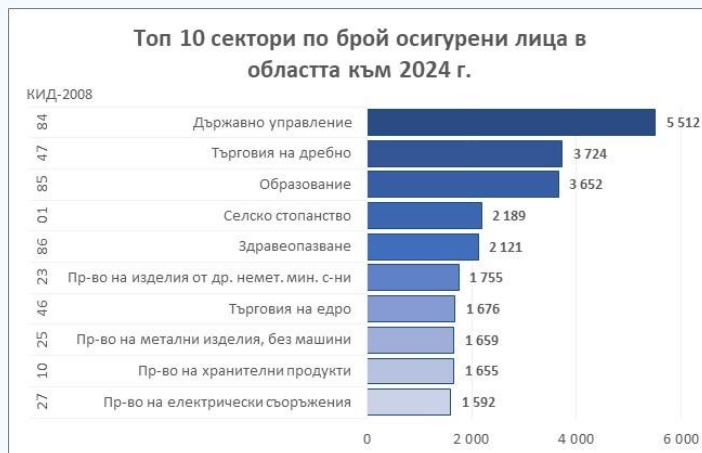
от населението е на възраст 65+), което неминуемо се отразява и на структурата на работната сила в отделните области. Това обяснява трудността да се увеличи дялът на средната възрастова група и паралелния растеж на сегмента на 55+ години, структурата на населението се измества към по-възрастни възрасти.

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

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

включват публичния сектор и сферата на социалните услуги, за да представят най-реалистично картината на пазара на труда в областта.

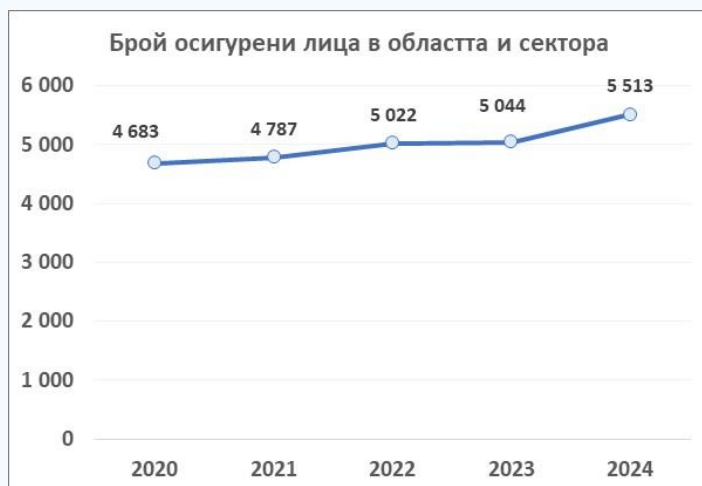
Данните за тези икономически дейности включват средногодишния брой на всички осигурени лица по трудови и извънтрудови правоотношения (основно граждански договори) и по договор за управление и контрол, не само наетите лица на трудов договор в нефинансовите предприятия в област Шумен, но не включва заетите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



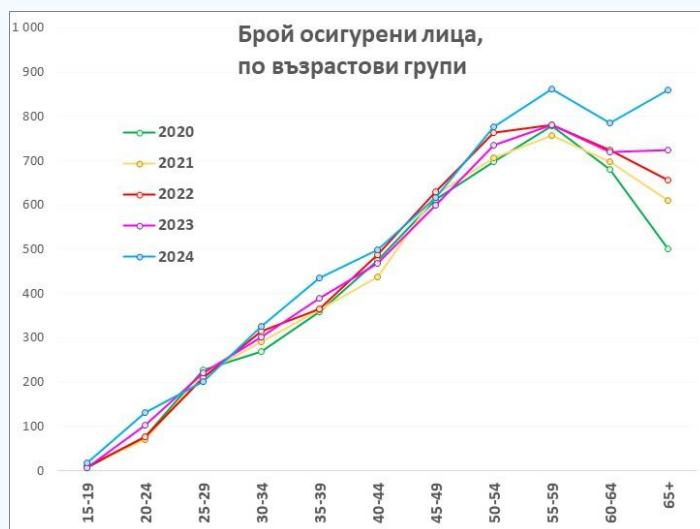
СЕКТОР „ДЪРЖАВНО УПРАВЛЕНИЕ“

Най-голям брой осигурени лица в област Шумен са ангажирани в икономическа дейност „Държавно управление“ (код 84 по КИД-2008).

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



Средногодишният брой на осигурените лица в този сектор нараства през разглеждания период с 830 лица или със 17.7%. Той е най-многоброен през целия период 2020-2024 г.



Възрастовата структура е видимо неблагоприятна с тенденция към задълбочаване на застаряването. Визуализацията на броя осигурени по възрастови групи по години ясно показва нарастването в по-горните кохорти, достигайки пикови стойности при тях през 2024 г.

Общият дял на младите служители (15-29 г.) е изключително малък на фона на всички заети, като се свива от 6.6% през 2020 г. до 6.3% през 2024 г. Средногодишният им брой се запазва почти непроменен, с леко увеличение от 311 до 350 лица (ръст с 39 души или с 12.5%). Това минимално увеличение не позволява дори запазване на дела на групата в заетостта. Като положително наблюдение може да се отбележи, че единичната група 20-24 г. нараства по-осезаемо, тези под 20 г. съвсем малко, но при групата 25-29 г. има известно намаление.



Основната работна сила на възраст между 30 и 54 г., т.нар. „ядро на заетостта“, обаче видимо свива своя дял от общата нарастваща заетост в този сектор на обл. Шумен. От 51.5% през 2020 г. делът на тези лица се свива до 48.2% през 2024 г. Като средногодишен брой все пак има увеличение на тази агрегирана възрастова група от 2.4 хил. до близо 2.7 хил. души (прираст с 243 лица или с 10.1%), като увеличение има при всички единични възрастови кохорти. По-ниският дял се дължи

на факта, че прирастът на групата 30-54 г. е по-бавен от този при следващата разгледана възрастова група.

Споменатите тенденции, логично сочат увеличение в дела от общата заетост на осигурените лица на 55 и повече години. Техният дял нараства от 41.8%, който сам по себе си е огромен, до 45.5% през 2024 г. Това се дължи на факта, че основният прираст в сектора идва от тази възрастова група (с 548 лица или с 28%, от 2 хил. до 2.5 хил. лица).

Изводите се потвърждават от коефициентът на заместване, който се влошава от 15.88 през 2020 г. до 13.96 през 2024 г. Това на практика означава, че в началото на периода за всеки 100 служителите на 55 и повече години е имало малко под 16 души на възраст под 30 г., докато в края на периода младите са под 14 лица. Съотношението възрастни към млади служители се променя от 6.3 пъти до 7.2 пъти повече в посока на възрастните.

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

СЕКТОР „ТЪРГОВИЯ НА ДРЕБНО“

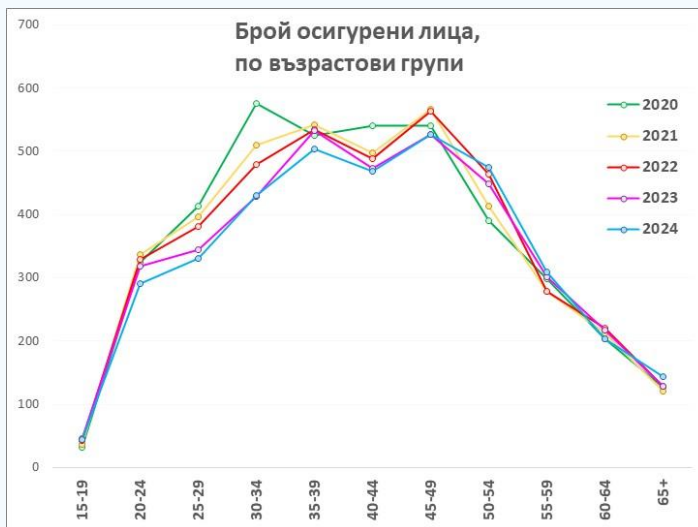
Втората икономическа дейност по брой на осигурените лица в област Шумен е „Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети“ (код 47 по КИД-2008).

Този раздел включва препродажба (продажба без преработване) на нови и употребявани стоки за широк кръг потребители за лично или домакинско потребление и употреба. Осъществява се от



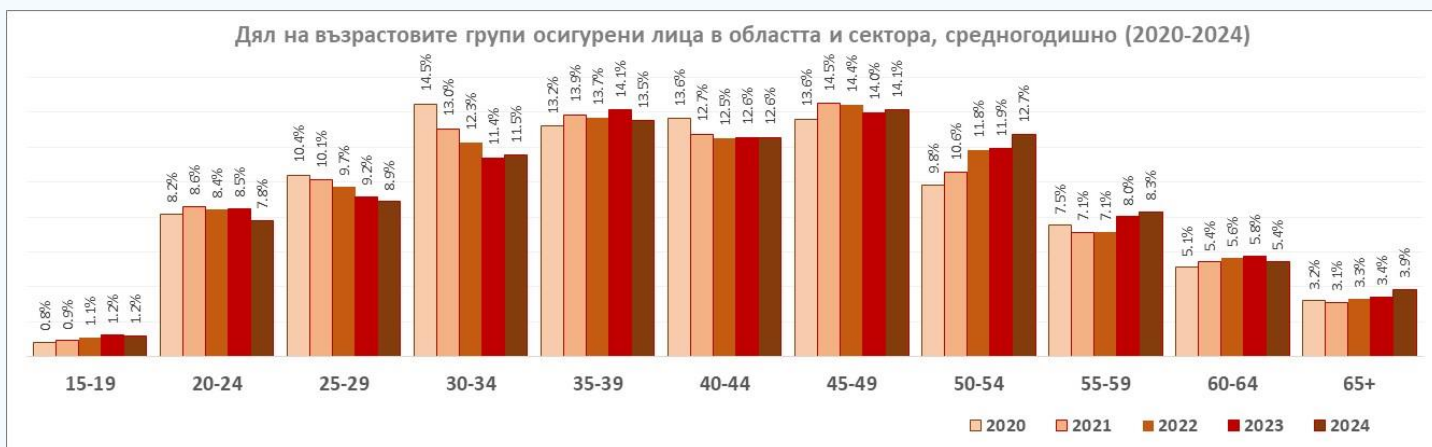
специализирани или универсални магазини, открити щандове и сергии, чрез дружества, изпълняващи поръчки по пощата, амбулантни търговци, потребителски кооперации, дружества, организиращи търгове и други.

Средногодишният брой на осигурените лица в този сектор намалява през разглеждания период с 245 лица или с 6.2%. Този сектор традиционно е водещ в цялата страна, а в обл. Шумен е втори по осигурени лица през целия период 2020-2024 г.



Възрастовата структура при него е по-балансирана в посока на ниските и средните кохорти, но все пак се наблюдават интересни динамичности при различните възрастови групи.

Общият дял на младите служители (15-29 г.) от всички заети е средно около 19% през разглеждания период или всеки пети от лицата в сектора в областта. Този дял



все пак се свива от 19.4% през 2020 г. до 17.9% през 2024 г. Средногодишният брой намалява от 769 до 666 лица, което е намаление със 103 души или с 13.4%. Свиването се дължи на единичните групи 20-24 г. и 25-29 г., докато има пренебрежимо ниско увеличение на тези под 20 г.

Основната работна сила (30-54 г.) запазва своя дял в този сектор на обл. Шумен – 64.8% през 2020 г. срещу 64.5% дял през 2024 г. Като средногодишен брой все пак има спад и в тази агрегирана възрастова група от близо 2.6 хил. до 2.4 хил. души.

Това е намаление със 169 лица или с 6.9%, като спад има в почти всички единични кохорти.

На този фон, делът от общата заетост на осигурените лица на 55 и повече години нараства. От 15.8% през 2020 г. до 17.6% през 2024 г. Тази възрастова група расте и като брой, макар и минимално, на фона на общия спад в числеността – с 27 лица или с 4.3%.

Коефициентът на заместване потвърждава тенденцията като през наблюдаван период от 122.26 в началото той се променя на 101.52 през 2024 г. Това означава, че през 2020 г. за всеки 100 служители на 55 и повече години, в сектора са били осигурявани над 122 лица под 30 г. (1.2 повече млади спрямо възрастните служители). В края на периода броят и съотношението им са почти изравнени. Ако тази тенденция се запази е възможно в бъдеще да се наблюдава обръщане и да започне да се регистрира недостиг на млади лица за сметка на засилващо се застаряване в работната сила.

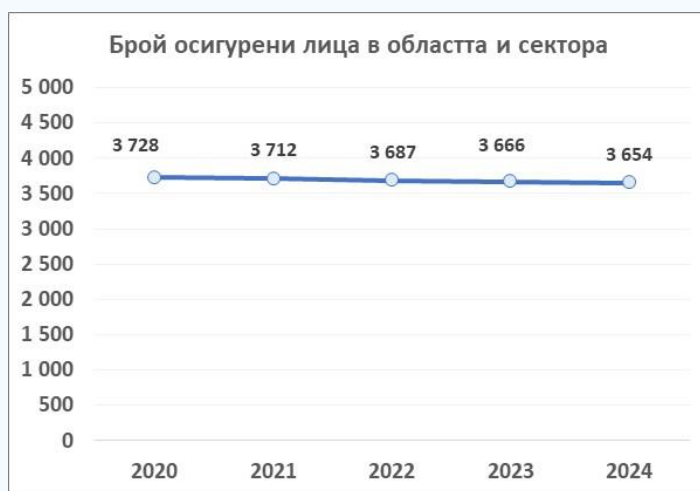
Въпреки наблюдаваните динамики, секторът в областта не търпи значими деформации във възрастовата си структура. Той запазва основната си структура, със съвсем леки тенденции на влошаване. Измененията не представляват повод за тревога и са в паралел с общата динамика, която е в граници, които лесно могат да се обърнат, особено в тази икономическа дейност.

СЕКТОР „ОБРАЗОВАНИЕ“

На трето място по брой осигурени лица в област Шумен се нарежда икономическа дейност „Образование“ (код 85 по КИД-2008).

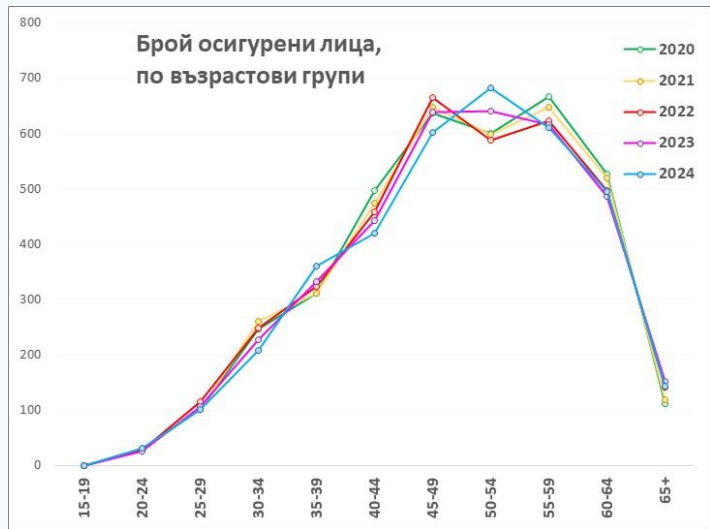
Този сектор включва държавно и частно образование на всички нива, във всякакви форми и за различни професии и специалности. Включва образованието, предлагано от

различни образователни институции в рамките на регламентираната училищна система, както и образование за възрастни, програми за ограмотяване и подобни.



Секторът включва също военни училища и академии, училища към затвори, болници и подобни, на съответните им образователни нива.

Средногодишният брой на осигурените лица в този сектор се запазва почти непроменен през разглеждания период, с незначително намаление от 74 лица или 2%. Той запазва третата си позиция през целия период 2020-2024 г.



Възrastовата структура също се запазва сравнително непроменена, като динамиката по единични кохорти и агрегираните възрастови групи, разгледано по-долу, по-скоро се дължат на вътрешни моментни размествания между кохортите, отколкото на външни фактори.

Общият дял на младите служители (15-29 г.) е постоянен, но малък на фона на всички заети – средно 3.6% през разглеждания период (3.5% през 2020 г. и 3.6% през 2024 г.). Като средногодишен брой те също на практика се запазват непроменени. В тази агрегирана възрастова група трябва да се отбележи липсата на лица под 20 г., което се обяснява с необходимостта от висше педагогическо образование за ангажиране в сектора.



При основната работна сила на възраст 30-54 г. има известни размествания в дяловете на единичните групи, като цялата група увеличава дела си от общата заетост в този сектор на обл. Шумен – от 61.4% през 2020 г. до 62.2% през 2024 г. Средногодишният брой обаче се запазва малко под 2.3 хил. души с пренебрежимо

намаление (с 18 души). По-големият дял се обяснява по-скоро с общото намаление на броя осигурени лица и спада в следващата голяма възрастова група.

Делът от общата заетост на осигурените лица на 55 и повече години се свива от 35% до 34.2%. Това се дължи на намаление при тази група от 57 лица или с 4.4% (от над 1.3 хил. до под 1.3 хил.). Минималният спад при шуменското образование идва именно от съвсем малкото намаление при лицата 55+ години.

Въпреки липсата на значителна динамика, коефициентът на заместване показва огромен дисбаланс, както от 10.11 през 2020 г. „достига“ 10.65 през 2024 г. Това означава, че малко под 11 души на възраст под 30 години на пазара на труда се очаква в средно- и дългосрочен план да заместят всеки сто осигурени лица на 55 и повече години в края на разглеждания период. Съотношението се променя от 9.9 пъти на 9.4 пъти повече възрастни към млади служители, което запазва извода за силно застарял сектор „Образование“ в обл. Шумен.

СЕКТОР „СЕЛСКО СТОПАНСТВО“

Следващата икономическа дейност по брой на осигурените лица в област Шумен е „Растениевъдство, животновъдство и лов; спомагателни дейности“ (код 01 по КИД-2008) или „Селско стопанство“.

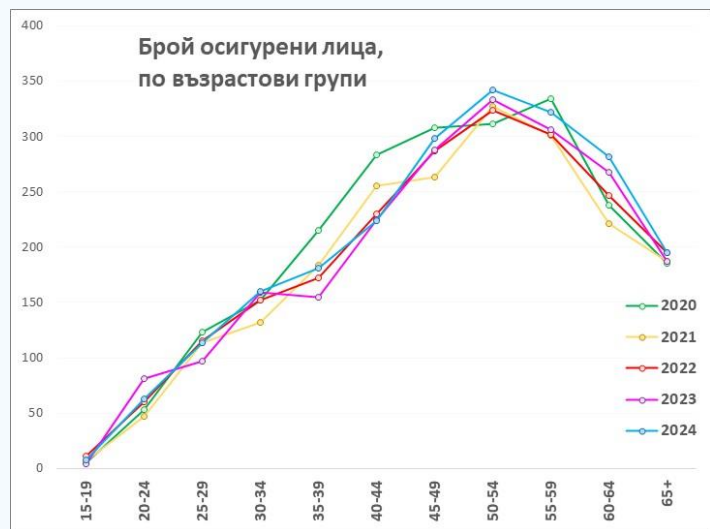
Този раздел включва две основни дейности – производство на растителни и на животински продукти. Обхваща също биологичното селско стопанство

(растениевъдство, животновъдство), отглеждането на генетично модифицирани растения и животни, както и отглеждането на посеви на открити площи или в парници и оранжерии. Включват се спомагателните дейности, съпътстващи селското стопанство, ловът и свързаните с него дейности.

Средногодишният брой на осигурените лица в този сектор първоначално се свива с малко под 8% през 2021 г. спрямо 2020 г., но след това се налага тенденция на постепенно увеличение. Към 2024 г. броят на осигурените приближава нивата в началото на периода.



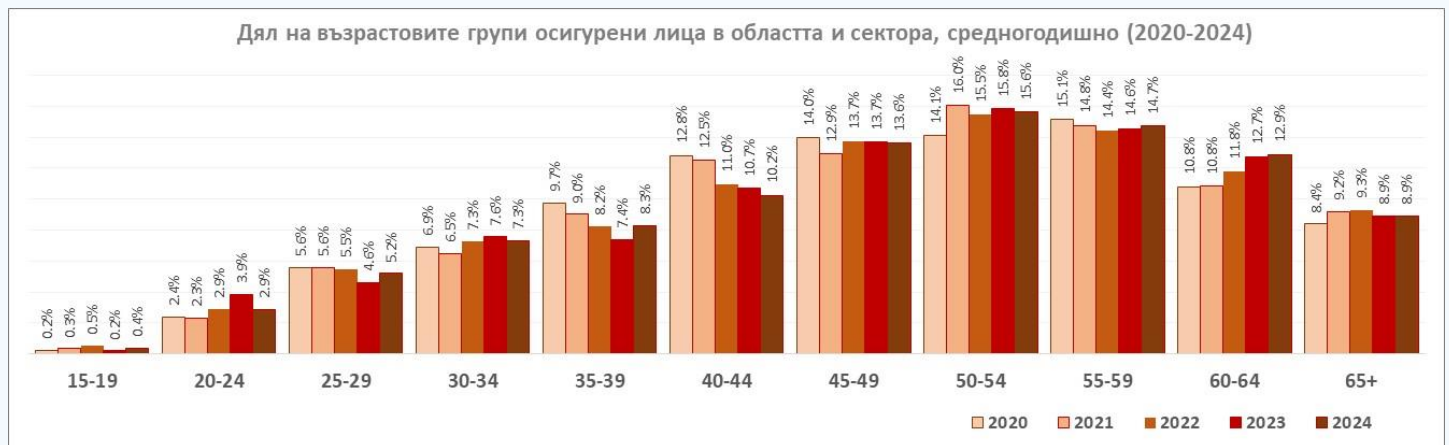
Възрастовата структура на шуменското селско стопанство също показва значителна концентрация при по-високите кохорти. Все пак се наблюдават интересни динамики при различните възрастови групи.



Общият дял на младите служители (15-29 г.) от всички заети е средно около 8.5% през разглеждания период. Той нараства от 8.2% през 2020 г. до 8.5% през 2024 г.

Средногодишният брой обаче се запазва сравнително непроменен – 181 в началото и 185 в края на периода.

Основната работна сила (30-54 г.) губи част от своя дял в общата заетост – 57.5% през 2020 г. до 55% през 2024 г. Като средногодишен брой също има спад, колкото и да е малък – от под 1.3 хил. до 1.2 хил. души (намаление с 64 лица или с 5%).



На този фон, дялът от общата заетост на осигурените лица на 55 и повече години нараства. От 34.3% през 2020 г. до 36.5% през 2024 г. Това се дължи на факта, че тази възрастова група нараства като средногодишен брой от 757 до 799 лица (с 42 лица или 5.5%).

Коефициентът на заместване потвърждава тенденцията като през наблюдаван период от 23.91 в началото се променя на 23.15 през 2024 г. Това означава, че през 2020 г. за всеки сто служители на 55 и повече години, в сектора са били осигурявани малко под 24 лица под 30 г. (4.2 пъти повече възрастни спрямо млади служители).

В края на периода младите, които кореспондират на сто възрастни са съвсем малко над 23 лица (4.3 пъти повече възрастни).

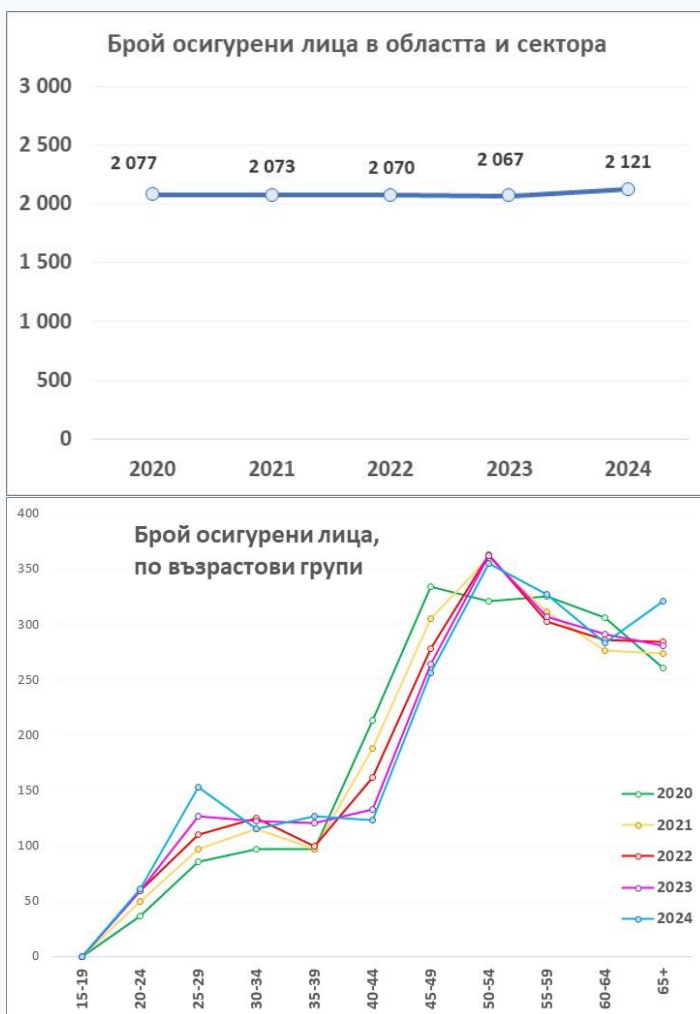
Въпреки наблюдаваните динамики, секторът в областта не търпи значими деформации във възрастовата си структура. Измененията като абсолютен брой не представляват притеснителни тенденции и са в граници, които могат да се обърнат при следващи наблюдения. Секторът запазва основната си структура, със съвсем леки тенденции на влошаване. Слабата привлекателност за младите към селското стопанство, обаче, е пречка за по-интензивното им привличане, което може да се окаже значителен проблем в бъдеще, тъй като агро-секторът се характеризира с висока средна възраст на заетите в него.

СЕКТОР „ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ“

Последен сред петте водещи сектора по брой осигурени лица в област Шумен се нарежда „Хуманно здравеопазване“ (код 86 по КИД-2008).

Разделът обхваща дейността на болници и лечебни заведения, които осигуряват настаняване, диагностика и лечение на хоспитализирани пациенти с различни заболявания. Това са болници за активно (краткосрочно) или продължително лечение, многопрофилни или специализирани. Разделът включва и медицинските дейности в извънболничната помощ като консултиране и лечение, извършвано от лекари по обща медицина, лекари специалисти и хирурзи. Включва се и практиката на лекари по дентална медицина с общ и специализиран характер.

Освен дейностите на болници и на лекарите в извънболничната помощ тук са



включени и услугите на самостоятелно практикуващи медицински и други специалисти с разрешена от закона практика в областта на здравеопазването.

Средногодишният брой на осигурените лица в този сектор се запазва почти непроменен през разглеждания период, като през 2024 г. се отчита известно увеличение в броя им с 44 лица или 2.1% спрямо 2020 г. Секторът запазва петата си позиция през целия период 2020-2024 г. Възрастовата структура показва любопитна тенденция на известно подмладяване, което, макар и незначително, е повод за оптимизъм на фона на общото застаряване в сектора в обл. Шумен.

Общият дял на младите служители (15-29 г.) нараства от 5.9% през 2020 г. до 10.1% през 2024 г., което се дължи на прираста в средногодишния брой – от 123 на 214 лица (с 91 лица или със 74%). В тази агрегирана възрастова група също трябва да



се отбележи липсата на лица под 20 г., което се обяснява с необходимостта от висше медицинско образование за упражняване на професия в сектора.

При основната работна сила на възраст 30-54 г. има известни размествания в дяловете на единичните групи, като трябва да се обърне внимание на спада при 40-44 г. и 45-49 г. Осигурените лица в тези възрастови кохорти намаляват общо с около 170 души, което съответно свива дяловете им постепенно. Цялата група 30-54 г. свива дела си в общата заетост в шуменското здравеопазване от 51.1% през 2020 г. до 46% през 2024 г. Средногодишният им брой спада от почти 1.1 хил. до 976 лица (с 86 лица или с 8.1%).

Делът от общата заетост на осигурените лица на 55 и повече години нараства от 42.9% до 43.9%. Това се дължи на ръст в тази група от 39 лица или с 4.4% (от над 892 до 931 лица).

Въпреки незначителната динамика като брой, коефициентът на заместване показва подобрене от 13.79 през 2020 г. до 22.99 през 2024 г. Това означава, че за всеки 100 осигурени на 55 и повече години в началото на наблюдавания период е имало малко под 14 лица на възраст под 30 г. на пазара на труда в сектора в обл. Шумен. В края на периода те са почти 23 лица. Съотношението се променя от 7.3 пъти повече възрастни към млади служители на „едва“ 4.4 пъти, което все пак трябва да бъде отчетено като развитие в положителна посока. В същото време, преминаването на част от лицата от основната работна възрастова група към тази на 55 и повече години буди притеснение и има потенциал да предизвика недостиг на медицински лица в областта. Предвид критичното значение на сектора за благосъстоянието, здравето и живота на населението, както и че заетите в него имат специфично образование и квалификация (не могат да се заменят с лица от други сектори), това е проблем, който трябва да се адресира не само в обл. Шумен, а национално ниво.

РАЗДЕЛ IV. ОЦЕНКА НА ПАЗАРА НА ТРУДА В ОБЛАСТ ШУМЕН 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 Шумен 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 региона на Шумен днес често се описва с много крайни оценки. Настоящото изследване показва, че реалността е по-сложна, по-динамична и значително по-интересна. Шумен е регион с индустриални традиции, земеделски опит и променяща се предприемаческа култура. Тук съществуват професионални гимназии, висше образование, производствени предприятия, модерни услуги и компании с международни партньори и собственост. Има натрупано през десетилетията знание, стабилни контакти и управленски опит. Но също така днес пред региона има и сериозни предизвикателства, свързани с демография, миграция, инфраструктура, административна тежест, конкуренция от сивия сектор.

В рамките на емпиричното социологическо проучване по проекта бяха проведени дълбочинни интервюта със собственици на предприятия, управители, мениджъри, специалисти по човешки ресурси и експерти от различни сектори – производство,

услуги, охрана, хранителна индустрия, здравеопазване и др. Това многообразие от гледни точки дава широка основа за анализи и формулиране на препоръки за публични политики, съобразени с нагласите на участниците в процесите. Мненията, представени в анализа, идват от хора, които ежедневно плащат заплати, внедряват технологии, поемат риск и вземат решения.

Още в началото на проучването се очерта една много характерна за региона особеност - респондентите сякаш говорят за различни пазари на труда (за разлика от региони като Враца или Добрич, където лесно се отгатва населеното място по начина, по който са формулирани предизвикателствата, дори и да не е споменато пряко за кой регион става въпрос). За едни работодатели средата в шуменско е в криза и сякаш пред тотален (само)разпад. За други тя е трудна, но управляема и богата на нереализиран потенциал. За едни респонденти проблемът се корени в ценностите на младите хора и проблемите им с дисциплината, а за други – тези „проблемни“ ценности, очаквания към живота и нагласи към труда са закономерен продукт на институционалната среда у нас, състоянието на бизнеса и начина, по който се провеждат публични политики. Тази поляризация на мненията показва, че пазарът на труда не е просто сбор от свободни позиции и безработни, а отражение на нагласи, култура на управление и институционален контекст, които трябва да се мислят комплексно, ако искаме да развиваме потенциала на обществото си.

Разделът разглежда няколко ключови теми, които са важни за бизнеса у нас като цяло, а не конкретно за този регион: автоматизация и изкуствен интелект; качество на образованието и връзката му с практиката; миграция и мобилност; сив сектор и административна тежест; инфраструктура, задържане и мотивация на служителите. Общата нагласа на интервюираните респонденти към тези въпроси е по-скоро прагматична, отколкото драматична. Бизнесът в региона не стои в режим на изчакване - той инвестира, адаптира се и усилено търси решения. Но това няма как да стане без една по-широка обществена рамка на предвидимост, равнопоставеност и работеща среда.

Този анализ е опит да се разбере какво реално се случва на терен отвъд статистическите данни и какви публични политики с каква мотивация биха подкрепили онези, които ежедневно създават заетост и добавена стойност в региона на Шумен. Ако искаме повече работни места, по-високи доходи и по-стабилни приходи в бюджета, трябва да чуем хората, които движат икономиката на региона. Именно техните позиции са в основата на следващите страници.

Регионът на Шумен има дълга история на икономическо развитие, обвързана както с индустрията, така и със селското стопанство. Градът и околностите му са били традиционен център за производство на различни стоки и услуги, а регионалната икономика се е опирала на силен индустриален и земеделски сектор. Тази традиция продължава да оказва влияние върху местния пазар на труда и днес. Присъствието на професионални гимназии, центрове за професионално обучение и университет дава основа за обучение и квалификация на работна сила. В Шумен функционират професионални училища по механотехника, електроника, телекомуникации и транспорт, както и по селско стопанство и хранителни технологии, които подготвят млади хора за различни професии. Съществува и висше образование чрез университет, който предлага бакалавърски, магистърски и докторантски програми по широк набор от военни и цивилни специалности и привлича хиляди студенти.

Включването на представители на *различни сектори* в това проучване дава богата и пълна перспектива за пазара на труда в региона. В емпиричното проучване участват собственици на фирми, управители на предприятия, мениджъри, специалисти по човешки ресурси и ТРЗ, както и други професионалисти от производство, услуги, включително и публичния сектор. Техните мнения очертават по-пълна картина на нагласите, проблемите и възможностите на работодателите и работещите в Шумен.

Географското положение на Шумен е едновременно предимство и предизвикателство, според участниците в проучването. Градът се намира сравнително близо до Черноморския регион и големия град Варна, което улеснява транспортни връзки и достъп до по-широк пазар на труд. Но същевременно не е разположен директно на морския бряг, което ограничава възможностите за постоянна заетост в сезонно ориентирани сектори като туризма и свързаните с него услуги. Това създава специфична динамика на пазара на труда.

Много работодатели посочват, че *сезонните позиции* по морето привличат млади хора от региона, които търсят по-високо възнаграждение през летните месеци. Както отбелязва управител на средно по големина предприятие: „През лятото много от нашите потенциални работници заминават за сезонна работа на морето, защото там заплатите понякога са по-добри, макар и ангажиментите да са краткотрайни“. Друг специалист по човешки ресурси от сферата на услугите споделя: „Имаме затруднения да задържим персонал най-вече през юли и август, защото хората предпочитат сезонните предложения, които им дават бързи пари“.

Тези тенденции показват, че работодателите в региона са изправени пред предизвикателството да съчетават нуждата от постоянни квалифицирани кадри със структурата на заетостта, която включва както традиционни производства, така и услуги, податливи на сезонни флуктуации. Някои мениджъри подчертават, че в отговор на това те търсят начини да направят работата си по-привлекателна през цялата година, както и да адаптират предлаганите условия към нуждите на работниците.

Въпросите, върху които е фокусирано настоящото проучване, са най-вече следните: как работодателите възприемат това съчетание от възможности и ограничения; какви стратегии прилагат за привличане и задържане на работна сила и до каква степен традициите на региона, наличието на образователни институции и географските особености влияят на устойчивото развитие на пазара на труда в Шумен.

КУЛТУРНИТЕ ОЧИЛА КЪМ СВЕТА

Още в първите интервюта се откроява силно разминаване в оценките за пазара на труда в региона. Създава се усещането, че част от респондентите не говорят за един и същи град и една и съща икономическа среда. За едни пазарът е в дълбока криза, хора няма, дисциплина няма, държавата пречи. За други средата е трудна, но предвидима и благодатна – въпрос на управление, организация и адаптация. Тази разлика не произтича толкова от сектора или размера на бизнеса, колкото от нагласите и ценностите на самите работодатели. При част от интервюираните ясно личи носталгия по модела на командната икономика и очакване държавата да подрежда системата - кой какво да учи, къде да работи, как да се дисциплинира. При тези респонденти критиката е насочена едновременно към семейството, към училището и към младото поколение. „Има много кандидати за работа, но не им се работи на поточната линия - искат да им е лекичко, искат като игра да мине всичко“, споделя собственик на производствено предприятие. В тези разкази пазарът на труда изглежда като пространство на разпад - хората не желаят да полагат усилия, търсят „държавна работа“, разчитат на сигурност, 8-часов работен ден и отпуск, а не на твърдост и йерархично подчинение. В този тип светогледни нагласи държавата често се мисли като ключов дисциплиниращ фактор. Част от интервюираните поставят акцент върху нуждата от по-строг контрол, повече изисквания, по-твърди правила. В техните думи пазарът на труда е проблемен, защото липсва хитиновата обвивка на наложен отгоре външен ред. Оттук идват и оплакванията от текучество, от сезонна миграция, от „предателство“, когато

работници заминават за няколко месеца в чужбина или по морето „за едни 50 лв. отгоре на заплатата“.

В рязък контраст стоят други работодатели, които приемат същата среда като даденост и търсят решения вътре в собствената си организация. Представител на охранителния сектор (трябва да отбележим, че физически е в Шумен, но оперира на територията на цялата страна) формулира ясно различен подход: „Работодателят трябва да продаде работното си място по същия начин, по който продава услугите си и стоките си - ако предлагаш добър продукт, намираш подходящи клиенти.“ Тази позиция прехвърля част от отговорността от плещите на държавата, семейството и училището към мениджмънта. Същият респондент подчертава, че задачата на работодателя е „да инвестира в развитието на служителите си - да види какви са силните им страни и да създаде условия те да се развиват“. В неговата организация обучението е непрекъснат процес, свързан с изискванията на клиентите и с внедряването на нови технологии. Текущото не се обяснява с „разглезено поколение“, а с липса на ясни правила, прозрачност и подходящо отношение. „Най-важното е никой да не се чувства излъган“, казва той и подчертава, че е безкомпромисен към неизпълнени обещания към служителите и/или клиентите.

Подобна нагласа се среща и в много други предприятия от региона. Представител на шивашка фирма обяснява, че не изискват предварителна квалификация, а обучават хората на място. В същото време осигурява транспорт, редовно заплащане, нормален работен режим и социални придобивки. Друг производител инвестира системно в машини и подчертава, че технологиите не са въведени за съкращения на работници, а за повишаване на производителността, приходите на предприятието и доходите на работниците. В тези разкази липсва носталгия по миналото, напротив – полагат се усилия за освобождаване от все още бродещите духове на плановата икономика. Налице е прагматизъм и приемане на пазарната логика, личната инициатива и отношението към служителите като към „равнопоставени партньори“.

Различията в нагласите се виждат и в оценките за образователната система. Част от респондентите я описват като неефективна, откъсната от практиката и ориентирана към формални и „кухи“ дипломи. В същото време други подчертават, че за съвременната икономика по-важни са адаптивността, техническата грамотност и желанието за развитие. Те не очакват готови кадри, а хора с потенциал. „Не изискваме опит, а техническа грамотност и желание за развитие“, настоява мениджър в технологично ориентирана компания и изобщо не е сам в споделянето на такова разбиране.

В тази група работодатели има по-положително отношение към младите хора. Говори се за „чудесни млади хора с огромен потенциал“, който трябва да бъде развит. Пазарът на труда не се разглежда като заплаха, а като среда, в която трябва да се работи активно - чрез обучения, прозрачност, инвестиции и ясни правила. (Темата излиза отвъд обхвата на настоящето проучване, но Шумен е единственият регион от изследваните, където се държи толкова силно на удържането на дадената дума, почтеността и прозрачността при работата. Може би това е свързано с военната етика в региона.)

Така в рамките на едно и също изследване се очертават поне две различни картини (с много нюанси). Едната е на недостиг, дисциплинарна криза и нужда от външна намеса. Другата е на предизвикателна, но управляема пазарна среда, в която успехът зависи от управленските решения. Тази поляризация е ключова за разбирането на пазара на труда в региона. Тя показва, че проблемите не са само структурни, но и културни, свързани с начина, по който работодателите възприемат собствената си роля и ролята на държавата, образованието и работниците. В следващите части на раздела ще разгледаме по-конкретно как тези нагласи се отразяват върху политиките за наемане, обучение, задържане на кадри и внедряване на технологии в региона.

ЕСТЕСТВЕНО, ЧЕ ИЗКУСТВЕН ИНТЕЛЕКТ

В темата за автоматизацията интервютата показват изненадващо ясен консенсус. Независимо от сектора - производство, услуги, охрана, хранителна индустрия или селско стопанство - всички работодатели приемат, че технологичните промени са неизбежни. Разликата е не в това дали да се автоматизира, а в темпа и увереността, с които се прави. Важно е тук да се подчертае нещо съществено: в нито едно от интервютата в Шумен (за разлика от други региони и икономически сектори) автоматизацията не се свързва със съкращаване на персонал. Напротив - тя се разглежда като инструмент за разширяване на производството, повишаване на ефективността и увеличаване на заплатите на служителите. Собственик на производствено предприятие обяснява: „Ако съм без машини, ще ми трябват 300 души. Така им увеличавам заплатите на служителите. Машината не може да замени хората, но прави много бройки, много бързо и по-красиво. Не съм уволнявал хора заради машините, увеличавам производството си.“ В неговия разказ новата техника не е заплаха, а ресурс. Инвестицията в 15–16 нови машини е представена като начин фирмата да остане по-конкурентоспособна и да разшири асортимента си.

В друга производствена компания посочват, че поддържат „най-доброто технологично ниво в бранша на световно ниво“, защото иначе няма да оцелеят. „При нас почти няма ръчен труд, работниците са оператори на машини и шофьори. Няма накъде повече от това да се автоматизираме за момента. Но за утре не знам – науката непрекъснато се развива...“, казва представител на предприятие за промишлена обработка. Тук автоматизацията вече е част от ежедневието, а ролята на работника е трансформирана - от изпълнител на физически труд към оператор и контролиращ процеса.

В сферата на услугите в региона на Шумен също се наблюдава активна технологична модернизация (за разлика от други региони, където услугите като обща тенденция не инвестират в автоматизация, защото вярват, че най-важен е личният контакт с клиента). Мениджър на верига заведения обяснява, че инвестират „луди пари в техника, която улеснява работата“. Той дава конкретен пример с модерни фритюрници, които „сами си готвят, сами се изключват, не можеш да допуснеш грешка“. В този случай технологията намалява риска от грешки, облекчава персонала и позволява по-бързо обслужване. В същото време и той подчертава, че „технологиите не могат да заменят комуникацията с клиента“, човешкият фактор си остава решаващ.

В охранителния сектор внедряването на собствен софтуер и нови технологични решения е част от бизнес модела. „Непрекъснато внедряваме нови технологии, нас това ни държи на пазара. Това е ефективност, намаляване на разхода на клиента - по-качествена услуга на по-ниска цена“, казва управителят. Тук автоматизацията е рационален стратегически избор, който осигурява пазарно предимство.

Общото между тези примери е, че технологията не се използва, за да се „орежат“ разходи за труд чрез съкращения, а за да се увеличи мащабът на дейността, да се подобри качеството и да се персонализира продуктът. Автоматизацията позволява по-гъвкави решения, по-кратки срокове, по-голям обем и по-добра проследимост. Тя прави възможно създаването на по-кастъмизирани продукти и услуги, което е ключово в конкурентна пазарна среда.

В този контекст революцията, предизвикана от изкуствения интелект, вече се усеща в региона на Шумен. Дигиталните инструменти и интелигентният софтуер променят начина, по който се планира, анализира, комуникира и вземат решения. Изкуственият интелект позволява по-добро прогнозиране на търсенето, оптимизация на процесите, автоматизация на административни дейности и по-прецизно управление на ресурсите. Това освобождава време за стратегическо

мислене и иновации. За предприятията в региона това означава достъп до инструменти, които преди са били привилегия само на големи международни компании. Технологиите в същото време стимулират и развитието на самите служители. Когато работникът е оператор на модерна машина или потребител на специализиран софтуер, се изискват нови умения - техническа грамотност, способност за учене, адаптивност. В този смисъл автоматизацията не намалява ролята на човека, а я променя. Тя изисква по-висока квалификация и носи по-висока добавена стойност.

Интересно е, че нагласите към автоматизацията съвпадат с общия управленски стил. Работодателите, които очакват от служителите си единствено „да слушат и да изпълняват команди“, по-често изразяват песимизъм за бъдещето. Те виждат технологиите като неизбежна необходимост, но същевременно се съмняват в способността на хората да се адаптират към тях. За тях проблемът отново е в дисциплината и мотивацията. На противоположния полюс са онези, които говорят за екип, партньорство и споделена кауза. Те приемат служителите като съмишленици, а не като безпрекословни изпълнители на спуснати отгоре заповеди. Инвестират в обучение, въвеждат нови системи, обясняват защо се правят промените и каква е общата цел. Тези работодатели са осезаемо с по-оптимистични очаквания за бъдещето на региона и държавата. Те виждат автоматизацията като шанс за растеж, а не като заплаха от фалит.

Така темата за технологиите отново разкрива по-дълбока разлика, която остава невидима, ако останем само на нивото на количествените данни – тя е не в достъпа до машини и софтуер, а в управленската философия. В регион като Шумен, с индустриални традиции и натрупан опит, автоматизацията се превръща в естествено продължение на производствената култура. Въпросът не е дали ще се случи, а как ще бъде управлявана - като инструмент за повече надзор или като трамплин за икономическо развитие. В интервютата все пак категорично доминира вторият прочит. И това е силен сигнал, че регионът не се страхува от технологиите. Напротив, той ги възприема като условие за конкурентоспособност, за по-добри заплати и за устойчиво присъствие на пазара. Но това изисква и нов тип образование.

ОБРАЗИТЕ НА ОБРАЗОВАНИЕТО В ШУМЕН

Темата за образованието в региона на Шумен се очертава като една от най-сложните и многопластови в рамките на изследването. Тя не се вписва нито в изцяло негативен, нито в изцяло позитивен разказ. По-скоро показва напрежение между

потенциала на младите хора и ограниченията на системата. За разлика от други региони и сектори, в интервютата тук не доминира тотално отрицание към образованието. Част от работодателите ясно заявяват, че младите хора идват с качества, които са ценни за съвременната икономика. Управител в технологично ориентирана компания подчертава: „Има чудесни млади хора с огромен талант, но въпросът е да им дадеш писта за изява.“ Той е сред тези мениджъри, които не очакват да им дойдат готови специалисти, а хора с техническа грамотност и желание за развитие. „Не очакваме опит, а базисна техническа грамотност, любопитство и желание за разбиране“, казва той, като добавя, че първостепенна задача на работодателя е да инвестира в развитието на служителите си. Става ясно, че в този тип разкази младите не са „проблем“, а ресурс (това е единственият регион от включените в проучването, където младите са „бисери“, „диаманти“, „съкровища“ и пр.) Те са по-освободени, по-креативни, не мислят в рамки. Работодателите, които им дават поле за изява, печелят от това. Когато се създаде среда на доверие и яснота, когато се поставят цели и се обясни смисълът на работата, тези млади хора се развиват бързо. Образованието, което ги е научило да бъдат адаптивни, да търсят информация, да боравят с технологии, в този контекст се оказва предимство пред зубренето на уроци с „изтекъл срок на годност“.

В същото време обаче почти всички интервюирани посочват сериозна пропаст между теорията и практиката. Един работодател формулира проблема директно: „На теория няма разлика между теория и практика, но на практика има“. Друг допълва, че „много хора, които са отлично подготвени теоретично, не се справят в практиката, даже наопаки“. Тук не става дума за липса на знания, а за липса на умения за прилагане на тези знания в реална среда. Особено остро се поставя въпросът за технологичното изоставане в образователната сфера. Представител на производствена фирма дава ярък пример: „Преподават стари неща – една машина от преди 15 години те я имат за нова, а тя изглежда от преди 100 години в сравнение със съвременните машини.“ В динамична среда, в която предприятията непрекъснато внедряват ново оборудване и софтуер, подобно изоставане прави прехода от училище към работа труден. Критика не е насочена само към съдържанието, а и към преподавателския състав. Мениджър в сферата на услугите казва: „Нищо лично към учителите, но те никога не са работили това, което преподават. Едно е да си прочел книги и да ги преразказваш, друго е да си го работил това – ръцете ти, тялото ти имат друга памет.“ Според него стресът и динамиката на реалната среда не могат да се усетят през учебника. Подобна позиция споделя и представител на охранителния сектор, който посочва, че често преподават хора, които от години не са били в практиката, а системата се

интересува повече от акредитации и формални изисквания, отколкото от реални компетенции.

В интервюта се откроява и критика към начина на финансиране на образователната система. „Парите следват ученика и не се интересуват какви са нуждите на пазара на труда, а как да прикоткат учениците, за да вземат субсидията“, казва представител на индустриално предприятие. Според него професионалното образование е поставено в подчинена позиция и не отговаря на реалните икономически нужди. Затова се появява на пръв поглед радикалната идея професионалните гимназии да бъдат към Министерството на икономиката, а не към Министерството на образованието, което е определено като „мощеха“ за професионалното обучение. Тази идея не е толкова буквално организационно предложение, а израз на усещането, че икономическата логика отсъства в управлението на системата на образованието, което следва някаква своя си административна рационалност.

Въпреки тези свои критики и резерви към системата на средното и висшето образование, работодателите не стоят пасивно. Почти всички подчертават, че са готови да работят със системата – чрез стажове, практики, дуално обучение. „Те ни търсят, за да им помогнем при развитието на програмата“, казва управител от сектора на услугите, но добавя, че често резултатите са слаби заради формалния подход и липсата на реален интерес тези програми, веднъж разработени и одобрени, да се прилагат пълноценно. Друг работодател споделя, че са участвали многократно в съвместни инициативи, но дизайнът на програмите често пречи, а комуникацията с ръководството на училищата е затруднена.

В същото време много от предприятията приемат, че в бързо променяща се технологична среда не могат да разчитат изцяло на външната система. Затова сами поемат функцията на обучители. „Бизнесът си плаща всичко - обучение, квалификация, преквалификация“, казва представител на шивашка фирма. В други компании обученията са непрекъснати, свързани с новите изисквания на клиентите и внедряването на технологии. Това не се възприема като тежест, а като инвестиция.

Така образованието в региона се оказва едновременно източник на потенциал и на напрежение. От една страна, младите хора идват с енергия, креативност и готовност да се развиват, но от друга, системата изостава от технологичната реалност и често работи по инерция. Работодателите, които виждат в младите партньори и са готови да ги обучават и развиват, са по-удовлетворени. Онези, които очакват завършени,

напълно подготвени кадри, по-често изразяват разочарование. В противен случай ще продължи да произвежда дипломи, но не и уверен преход към практика. Още повече, че в регион като Шумен, с индустриални традиции и активни предприятия, съществува реална възможност за по-тясно партньорство между образование и икономика. Интервютата показват, че бизнесът е готов за това. Въпросът е дали системата ще намери механизъм да излезе от собствената си капсула и да се адаптира към среда, която се променя много по-бързо от учебните програми.

ЗА ИГРАЧИТЕ И ИГРИЩЕТО

За да бъде анализът максимално коректен към емпиричните данни, е необходимо да осветлим още един аспект от нагласите на интервюираните работодатели от шуменския регион. Една от най-силните теми в интервютата е свързана със сивия сектор на икономиката и подозренията, че държавни институции покровителстват определени играчи в тази зона на здрача. Управител на производствена фирма заявява: „60–70% от счетоводството ми се занимава с проверки от данъчни и други държавни структури, защото аз съм бял бизнес и съм мишена. Сивият сектор няма тези проблеми.“ Според него нелоялната конкуренция подбива пазара – там се работи „без фактури, без данъци, без осигуровки“, без да се понесят щети от свръх-регулации и контрол. В този разказ държавата не е защитник на честния бизнес, а източник на допълнително натоварване. „Докато държавата не се пребори със сивия сектор, няма как тук да се прави нормален бизнес“, споделят много от респондентите из цялата страна и в различни сектори. Критиката не е насочена срещу самия контрол, а срещу неговата асиметрия. Част от работодателите имат усещането, че именно изрядните фирми понесат тежестта на проверките, докато нелегалните практики остават встрани. „Държавата не взима пари от сивия сектор, от нас взима. Вместо да ми помага, ме съсипва от проверки“, формулира проблема друг предприемач. Това създава напрежение и усещане за демотивация сред коректните участници на пазара, които не се радват на покровителство „отгоре“.

Втора линия на критика е свързана с административната тежест и регулаторната среда. Част от интервюираните описват процеси, които са бавни, непредвидими и ресурсно изтощаващи. Примерът с инфраструктурата е показателен: „Вместо да оправи пътищата, държавата слага знаци за ограничаване на скоростта. Така ние изоставаме от състезанието, имаме потенциал, но държавата ни спъва и ни обвинява, че изоставаме...“ Макар това да е конкретен казус, той се използва като метафора за по-широкото усещане, че усилията са насочени към формален контрол, а не към създаване на условия за развитие. Някои работодатели говорят директно

за „рекетиране“ чрез проверки и изисквания върху конкретни фирми. Тези думи са горчиви, но отразяват висока степен на натрупано напрежение. За много представители на бизнеса административният натиск не просто усложнява дейността, а отнема време и ресурси, които биха могли да бъдат насочени към развитие, иновации и обучение.

Третата чувствителна тема, която присъства и тук, както и във всички останали региони, попадащи в обхвата на проучването, е свързана с възнагражденията и статута на заетите в публичния сектор. Част от интервюираните поставят въпроса за нарастващите заплати в образованието и други държавни служби. „Учителските заплати станаха два пъти по-големи. И какво е качеството, което получаваме за това?“ пита с доза омерзение представител на индустриално предприятие. Друг коментира, че работата в администрацията изглежда по-сигурна и по-спокойна, с по-дълги отпуски и по-малка отговорност.

Тези критики не са насочени персонално срещу учители, полицаи или пожарникари, а изразяват по-скоро засилващо се усещане за дисбаланс и несправедливост. Част от работодателите се чувстват поставени в неблагоприятна позиция, защото те носят пазарен риск, инвестират, внедряват технологии, обучават персонал, а в същото време се конкурират за кадри със сектор, който предлага сигурност и стабилност, финансирани от бюджета с данъците от бизнеса. Това създава напрежение и понякога изкуствено противопоставяне между „държавна“ и „частна“ заетост.

Важно е обаче да се подчертае, че тези критики съжителстват с други, по-балансиращи позиции. Някои работодатели не противопоставят двата сектора, а подчертават, че проблемът е общ и се корени в начина, по който се регулира и управлява икономическата среда. Те настояват не за намаляване на възнагражденията в публичния сектор, а за равнопоставеност, предвидимост и ефективен контрол върху нелоялните практики, независимо в коя сфера се проявяват. От емпиричните данни ясно личи, че бизнесът в региона не търси привилегии. Търси предвидимост, справедливост и намаляване на излишната административна тежест. Когато тези условия липсват, се натрупва усещане за демотивация и недоверие към институциите.

Тази критична перспектива е важна, защото показва, че пазарът на труда в региона на Шумен не може да се анализира само през призмата на нагласите на работодателите или качеството на образованието. Институционалната среда, регулациите и равнопоставеността между секторите също са ключови фактори. Ако

тези въпроси не бъдат адресирани, рискът е да се задълбочи разделението и да се засили изтичането на хора и инвестиции.

ТРУДОВАТА МИГРАЦИЯ КАТО РИСК, НО И КАТО ПОТЕНЦИАЛ

Миграцията е тема, която присъства във всички интервюта. Тя не е разглеждана като изключение или временен феномен, а като устойчива реалност. Почти всеки работодател има опит със служители, които заминават за работа в други държави от ЕС, както и със завърнали се хора. Важно е, че в изследването в региона не се срещат призови за административно ограничаване на мобилността или носталгични идеи за „затваряне“ на границите (каквито присъстват в съседни региони). По-скоро миграцията е приета като част от свободния пазар на труда. „Почти не познавам човек, който да не е работил в чужбина“ се чува много често в интервютата. За част от респондентите това е естествен етап в биографията на младите хора. Признава се, че заплащането в други държави често е по-високо, особено в нискоквалифицираните дейности. В същото време се отчита и другата страна - разходите, отделеността от семейството и социалната среда. Един работодател отбелязва, че много хора „не си правят сметката - там взимат два пъти по-висока заплата, но и разходите им за живот са два пъти по-големи“. Интересно е, че миграцията не се описва само като загуба. Част от работодателите споделят, че завърналите се служители идват с „съвсем друга трудова етика“ и по-добри организационни навици. Мениджър в сферата на услугите казва: „Няколко души се върнаха от чужбина с отличен опит и съвсем друга трудови навици - евала им правя.“ Тези хора често се превръщат в носители на нови стандарти, които влияят положително върху вътрешната среда.

Миграцията има и друг, по-малко видим ефект. Тя прави работодателите по-чувствителни към нуждите на служителите. В условия на свободно движение на работната сила задържането на кадри не може да се основава на принуда или липса на алтернатива. Това се отразява в конкретни практики - осигуряване на транспорт, както прави една шивашка фирма; социални придобивки, общи обеда и редовни фирмени събития; вътрешни обучения, тиймбилдинги и бонусни системи. В производствено предприятие споделят, че все повече задържат служителите „с бонуси и стимули – почивки, екскурзии, купони за храна“. Тези мерки не са просто жест на добра воля, а са адаптация към конкурентна среда, в която работниците имат богата палитра от избори. Част от работодателите ясно осъзнават това. Един от тях отбелязва, че „работниците днес знаят, че имат огромни права, могат да си

тръгнат когато решат". Това изисква нов тип управленско поведение - повече прозрачност, повече диалог, повече предвидимост.

От своя страна и завърналите се от чужбина често оценяват по-високо предимствата на живота в родния регион - близостта до семейството, по-ниските разходи, достъпа до културен живот и познатите общности. Те сравняват не само номиналните заплати, а цялостния стандарт на живот. Някои работодатели изразяват умерен оптимизъм, че с постепенното икономическо изравняване и въвеждането на еврото този процес ще се засили.

От интервютата се вижда и още един важен фактор за разбирането на процесите на пазара на труда - влиянието на големите международни инвеститори. Един от респондентите убедено подчертава, че пазарът на труда у нас се развива „благодарение на външните инвестиции, които идват с друга организационна и трудова култура". Тези компании въвеждат стандарти за управление, прозрачност и ефективност, които постепенно се разпространяват и в местния бизнес. Част от българските работодатели наблюдават тези практики, адаптират ги към своите условия и „берат плодовете" от по-модерна организация на труда. В този контекст е показателно, че почти никой от интервюираните в региона на Шумен не е търсил активно работници от трети страни. Някои изтъкват законови ограничения, други – сложността на процедурите. Но като цяло фокусът остава върху местната работна сила и върху хората, които са заминали и биха могли да се върнат. Това подсказва, че регионът все още разчита на собствените си човешки ресурси и на вътрешна мобилност, а не на внос на труд.

Миграцията, разгледана през призмата на проведените интервюта, не е еднопосочен процес на загуба, на изтичане на работна сила. Тя е част от отворената икономика и от свободното движение на хора в ЕС. Тя създава предизвикателства, но и стимулира адаптация. Прави работодателите по-конкурентни, по-внимателни към условията на труд и по-склонни да инвестират в хората си. А завърналите се работници носят нов опит, нови стандарти и по-широка перспектива. Така миграцията се превръща не само в демографски фактор, а в механизъм за учене и модернизация. Въпросът не е дали тя ще секне, а как регионът ще използва нейния потенциал, за да подобри средата за работа и живот.

НАПАДКИ КЪМ ПЪТИЩАТА

В интервютата темата за пътната инфраструктура се появява неочаквано често. Тя не е водеща за всички сектори, но за част от работодателите е ежедневен, много

конкретен проблем. И тук отново става дума не само за асфалт и дупки, а за усещане за среда, която вместо да подпомага, възпира. Управител на производствена фирма с голям автопарк описва ситуацията съвсем буквално: „Имаме големи камиони, но няма път. Чупим камионите, чупим стоките, защото пътят е разбит, обикаляме много километри, за да можем да пътуваме относително сигурно.“ За него това не е абстрактен въпрос на регионално развитие, а директен разход – за ремонти, за гориво, за време. Логистиката поскъпва, доставките се бавят, а рискът от щети расте. В логиката на интервюираните работодатели добрата инфраструктура не е привилегия, а базово предусловие за развитие. Тя влияе върху достъпа до пазари, върху привличането на инвеститори, върху мобилността на работната сила. В регион като Шумен, който е разположен стратегически между вътрешността на страната и Черноморието, качеството на пътищата има пряко икономическо значение. Оплакванията не са израз просто на общо недоволство, а на прагматична оценка. Когато пътят е лош, разходите растат. Когато се въвеждат ограничения вместо решения, се губи време и ефективност. В този смисъл инфраструктурата се превръща в още един фактор, който влияе върху пазара на труда, защото бизнесът може да расте и да наема повече хора, само ако средата му позволява да работи ефективно. Предприятията в региона не очакват държавата да върши тяхната работа. Но очакват основните условия като инфраструктура, предвидимост, равнопоставеност да бъдат осигурени. В противен случай усилията им да модернизират, да автоматизират и да задържат хора се сблъскват с ограничения, които са отвъд тяхното оперативно поле за въздействие.

РАЗДЕЛ V. АНАЛИЗ НА ПЛАН-ПРИЕМА В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В ОБЛАСТ ШУМЕН 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 Шумен през погледа на работодателите</i>
<i>Раздел V</i>	<i>Анализ на план-приема в професионалното образование в област Шумен за периода 2019-2025 г.</i>
<i>Раздел VI</i>	<i>Заклучение</i>
<i>Раздел VII</i>	<i>Приложения</i>

ЦЕЛ

Настоящият раздел има за цел да представи резултатите от анализ на данните за план-приемите след VIII клас в професионалното образование в обл. Шумен 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“¹, 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)² и Чл. 42 от Наредба №10 за организация на дейностите в училищното образование³, като се съобразяват със Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО)⁴. При реализацията на план-приема училищата се съобразяват с разпоредбите на Наредбата за финансирането на институциите в системата на предучилищното и училищното образование⁵, приета с ПМС № 219/2017 г.

Въз основа на Чл. 9. (2) от Закон за насърчаване на заетостта⁶ 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.

¹ Примерен за учебната 2024/25 - <https://shorturl.at/VQQ1p>

² <https://shorturl.at/x2QIy>

³ <https://shorturl.at/GZme6>

⁴ <https://shorturl.at/qENaB>

⁵ <https://shorturl.at/3ZU69>

⁶ <https://shorturl.at/euxSY>

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

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

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

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

Наличните данни за план-приема в средното професионално образование са по номенклатура СППОО-2021, изискани и получени от Регионалното управление на образованието (РУО) – Шумен 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 Шумен през учебните години 2019/20–2024/25.

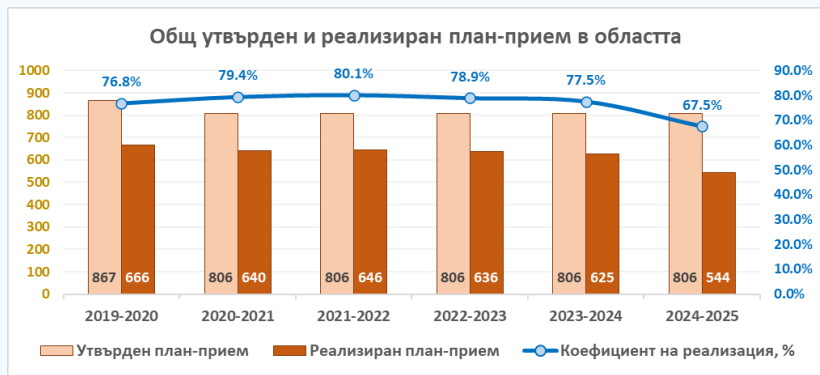
Утвърден ДПП	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
Училища, бр.	18	17	17	18	18	19
Професии, бр.	35	36	35	33	31	33
Професии без реализиран в утвърдения ДПП	<ul style="list-style-type: none"> Ресторантьор Монтьор на транспортна техника 	<ul style="list-style-type: none"> Хлебар-сладкар Сервитьор-барман 	<ul style="list-style-type: none"> Техник-технолог в дървообработването Монтажник на водоснабдителни и канализационни мрежи 	<ul style="list-style-type: none"> Оператор в производството на облекло Моделиер-технолог на облекло Техник-металург 	<ul style="list-style-type: none"> Техник по автоматизация 	<ul style="list-style-type: none"> Приложен програмист Геодезист Ресторантьор Техник по автоматизация

През последната наблюдавана учебна 2024/25 година план-прием е утвърден по 33 уникални професии в 19 училища в областта. При четири от тези професии („Приложен програмист“, „Геодезист“, „Ресторантьор“ и „Техник по автоматизация“) няма реализиран прием в рамките на обл. Шумен, въпреки наличието на утвърден прием през тази учебна година. При „Техник по автоматизация“ не се реализира прием за втора поредна година, но други дългосрочни тенденции не се наблюдават.

През разглеждания период в отделни случаи 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 показват, че утвърденият план-прием има сравнително постоянен брой места, одобрявани от държавата, като от 2020/21 до 2024/25 той дори е абсолютно еднакъв като общ брой места.

При реализирания план-прием обаче се наблюдава тенденция на известно намаление. Анализът подчертава устойчивия недостиг на приети ученици спрямо предвижданите и утвърждавани план-приеми през всяка година от



наблюдавания период, който е най-ясно изразен през последната учебна година. През 2024/25 записалите се ученици в реализираните паралелки са 544, което е със 122 ученици (или 18.3%) по-малко спрямо началото на разглеждания период, и с 81 ученици или с 13% по-малко в сравнение с предходната учебна 2023/24.

Коефициентът на реализация на план-приема е средно около 79% през първите пет учебни години, но през последната той намалява до 67.5%.

Проследяването на данните за следващите учебни години би показало дали може да се говори за започнала трайна тенденция на намаление на общата численост на реализирания план-прием.

Показателят за незапълнения капацитет отразява прекия ресурс на системата за професионално образование в областта, който остава неизползван. През по-голямата част от периода незапълнени остават между 160 и 180 места. През последната разглеждана учебна година (2024/2025) обаче незапълненият капацитет достига най-високата си стойност от 262 места. Това означава, че близо една трета (32.5%) от утвърдения план-прием за професионално образование в обл. Шумен е останала без реализация.

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.

Абсолютен лидер по сумарен утвърден план-прием е професия „Техник по транспортна техника“ с утвърдени общо 442 места през всички изследвани шест години, от които реализираните са 356 места. Следват „Икономист-информатик“ (234 предлагани места и 199 реализирани) и две професии с идентичен утвърден капацитет от по 208 места - „Сътрудник в малък и среден бизнес“ (186 реализирани) и „Оператор в силикатните производства“ (122 реализирани).

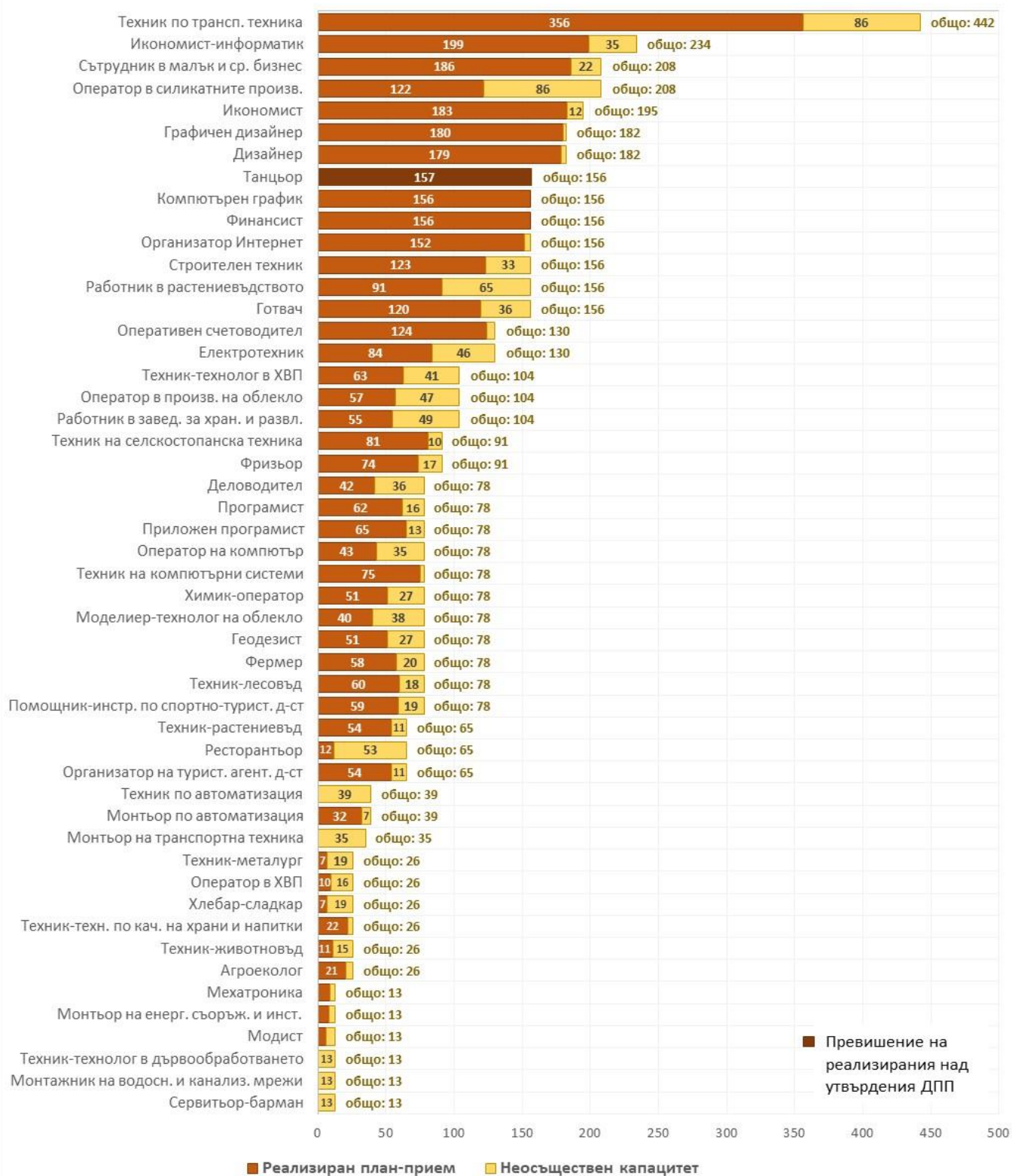
При редица професии се наблюдава висока степен на реализиране на утвърдения капацитет. При „Икономист“, „Графичен дизайнер“, „Дизайнер“, „Компютърен график“, „Финансист“ и „Организатор Интернет“ реализираният план-прием покрива почти изцяло утвърдения, като в повечето случаи няма незапълнени места или те са пренебрежимо малко спрямо планирания прием. Това е индикация за устойчив интерес на учениците към тези професии, който следва да бъде сравнен с търсенето им на пазара на труда.

При професия „Танцьор“ общият реализиран план-прием за периода (157 ученици) надвишава общия утвърден (156 места). Това превишение с един ученик се вижда ясно на фона на 100%-та реализация на план-приема в тази професия през всяка една учебна година.

През периода има още два подобни случая на 1 ученик над утвърдения план-прием през по една учебна година в други професии („Фризьор“ и „Монтьор по автоматизация“). Те не се открояват при общото представяне, тъй като през останалите години при тях има незапълнени места за съответната професия.

Сред професиите с най-голям процент на незапълнения капацитет на планираните места (над 50%) се открояват „Ресторантьор“ с 81.5% (53 вакантни от 65 предлагани места), „Техник-металург“ и „Хлебар-сладкар“ с по 73.1% (по 19 от 26 места), „Оператор в хранително-вкусовата промишленост“ с 61.5% (16 от 26 места), „Техник-животновъд“ с 57.7% (15 от 26 места) и „Модист“ с 53.8% (7 от 13 места).

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



Внимание трябва да се обърне на професиите със 100% нереализиран прием – „Техник по автоматизация“ (39 утвърдени и съответно останали незаети места през периода), „Монтьор на транспортна техника (35 места), „Техник-технолог в дървообработването“, „Монтажник на водоснабдителни и канализационни мрежи“ и „Сервитьор-барман“ (по 13 места).

УСТОЙЧИВОСТ НА ПЛАН-ПРИЕМА

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

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

Общ утв. план-прием	Наименование на професия	Коефициент на реализация, %					
		2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
442	Техник по трансп. техника	74.4	66.7	86.2	89.7	88.5	78.5
234	Икономист-информатик	96.2	100.0	84.6	73.1	94.2	65.4
208	Сътрудник в малък и ср. бизнес	88.5	100.0	100.0	89.7	100.0	76.9
208	Оператор в силикатните произв.	59.0	82.1	53.8	48.7	38.5	65.4
195	Икономист	100.0	100.0	92.3	100.0	79.5	96.2
182	Графичен дизайнер	100.0	100.0	100.0	100.0	94.9	100.0
182	Дизайнер	100.0	100.0	96.2	100.0	96.2	98.1
156	Танцьор	100.0	100.0	100.0	103.8	100.0	100.0
156	Компютърен график	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
156	Финансист	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
156	Организатор Интернет	100.0	100.0	100.0	100.0	96.2	88.5
156	Строителен техник	100.0	96.2	69.2	88.5	69.2	50.0
156	Работник в растениевъдството	69.2	50.0	65.4	69.2	50.0	46.2
156	Готвач	88.5	80.8	96.2	80.8	69.2	46.2
130	Оперативен счетоводител	100.0	100.0	100.0	100.0	76.9	
130	Електротехник	65.4	84.6	61.5	84.6	76.9	30.8
104	Техник-технолог в ХВП		38.5		46.2	92.3	65.4
104	Оператор в произв. на облекло	76.9	73.1	69.2	0.0		
104	Работник в завед. за хран. и развл.	65.4	50.0		42.3	53.8	
91	Техник на селскостопанска техника	92.3	100.0	84.6	92.3	76.9	100.0
91	Фризьор	100.0	84.6	100.0	123.1	46.2	69.2
78	Деловодител		61.5			57.7	42.3
78	Програмист				84.6	88.5	65.4
78	Приложен програмист	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0
78	Оператор на компютър	53.8		61.5			50.0
78	Техник на компютърни системи	100.0	100.0	100.0	100.0	92.3	84.6
78	Химик-оператор	53.8	84.6	61.5	69.2	61.5	
78	Моделиер-технолог на облекло		69.2		0.0	61.5	57.7
78	Геодезист	76.9	76.9	53.8	84.6	100.0	0.0
78	Фермер	84.6	100.0	76.9	50.0		84.6
78	Техник-лесовъд	100.0	84.6	76.9	92.3	61.5	46.2
78	Помощник-инстр. по спортно-турист. д-ст	80.8	69.2	76.9			
65	Техник-растениевъд		69.2		84.6	100.0	80.8
65	Ресторантьор	0.0		92.3			0.0
65	Организатор на турист. агент. д-ст		84.6	92.3	76.9	76.9	84.6
39	Техник по автоматизация					0.0	0.0
39	Монтьор по автоматизация		46.2	92.3	107.7		
35	Монтьор на транспортна техника	0.0					
26	Техник-металург	53.8			0.0		
26	Оператор в ХВП	38.5					
26	Хлебар-сладкар		0.0				53.8
26	Техник-технолог по кач. на храни и напитки	76.9		92.3			
26	Техник-животновъд			42.3			
26	Агроеколог	92.3	69.2				
13	Мехатроника						69.2
13	Монтьор на енерг. съоръж. и инст.			61.5			
13	Модист	46.2					
13	Техник-технолог в дървообработването			0.0			
13	Монтажник на водосн. и канализ. мрежи			0.0			
13	Сервитьор-барман		0.0				

Стабилно реализирани професии

Групата на стабилно реализираните професии е отчетливо обособена. „Компютърен график“, „Финансист“ и „Танцьор“ показват коефициент на реализация 100% (или над него) във всички години, в които имат утвърден прием. „Графичен дизайнер“ и „Дизайнер“ се отклоняват минимално, с единични стойности под 100%, но без нито една година под 95%.

„Техник на компютърни системи“ и „Организатор Интернет“ поддържат устойчива реализация от 100% през първите четири наблюдавани години с минимално понижение през следващите две, но поддържат нива над 84%.

„Икономист“ поддържа между 79% и 100% и през шестте години, с единствена по-слаба реализация от 79% през 2023/24, но това се дължи на малко по-високия утвърден прием. „Техник на селскостопанска техника“ варира между 77% и 100%, с четири от шестте години, но наблюдението е същото за най-слабата година.

Тези професии очертават ядро от направления с трайно и предвидимо търсене от страна на учениците, което се обяснява с насочеността им към дигитални умения и творчески компетентности. Незапълненият им капацитет през периода е символичен и не поражда съществени въпроси към планирането.

Хронично занижена реализация

Групата с трайни проблеми в реализацията обединява професии, при които ниската реализация не е еднократно явление, а има устойчив характер. Професия „Оператор в силикатните производства“ е най-показателният случай. При нея коефициентът не надвишава 82.1% в нито една от шестте години (и дори пада до 38.5% през 2023/24) като натрупва 86 незапълнени места за периода. Същият брой незапълнени места има и професия „Техник по транспортна техника“, при която моделът е сходен и нито веднъж не се достига пълна реализация. Комбинацията от най-голям утвърден план-прием в областта и системно незапълване я поставя във фокус при разглеждане на бъдещите план-приеми.

„Работник в растениевъдството“ поддържа коефициент под 70% в пет от шестте години, като в две достига 46.2% и 50.0%, натрупвайки общо 65 незапълнени места. „Електротехник“ редува стойности между 61.5% и 84.6% без тенденция към подобрение, завършвайки периода с 30.8% през 2024/25 и общо 46 незапълнени

места за периода. „Готвач" следва подобен път с нестабилен коефициент на реализация (46.2% - 96.2%) и 36 незапълнени места.

„Работник в заведения за хранене и развлечения" поддържа коефициент между 42% и 65% през четирите години, в които е имало утвърден план-прием, без нито веднъж да достигне 70%. „Химик-оператор" варира между 54% и 85% през пет години, преди да отпадне от план-приема през 2024/25.

„Организатор на туристическа агентска дейност" поддържа коефициент между 77% и 92% през пет години, устойчиво незапълване на половината паралелка, утвърждавана през тези години.

При всички професии от тази група незапълването на всички места е разпределено равномерно през целия период, което ги разграничава от случаите на еднократно явление.

Влошаваща се траектория

Тази група включва професии, започнали периода с добра или задоволителна реализация, но при които се наблюдава влошаване към учебната 2024/25. „Строителен техник" отбелязва най-ясно изразено понижение, като от 100% през 2019/20 достига 50% реализация през 2024/25, с общо 33 незапълнени места. „Икономист-информатик" показва по-умерена, но устойчива низходяща тенденция – от 96.2% през 2019/20 до 65.4% през 2024/25, с 35 незапълнени места.

„Техник-лесовъд" започва периода със 100% реализация през 2019/20, след което следва последователен спад до 46% през 2024/25, шест години на непрекъснато влошаване. „Сътрудник в малък и среден бизнес" поддържа висока реализация в четири от шестте години, но завършва със 77% през 2024/25.

„Приложен програмист" представлява краен случай – пет последователни години със 100% реализация, последвани от рязко падане до 0% през 2024/25, при общо 13 незапълнени места за периода. Необходимо е допълнително проследяване за окончателен извод, но рязкостта на промяната налага внимателно наблюдение. „Геодезист" и „Моделиер-технолог на облекло" завършват периода с 0% през 2024/25 след години с умерена реализация. Ако моделът се потвърди и в следващата учебна година, двете професии ще преминат от тази група в следващата.

„Оперативен счетоводител" поддържа 100% в четири последователни години преди 2023/24, преди спад до 77% и след това отпадане от план-приема.

Прекъснат или еднократно неуспешен прием

„Ресторантьор" с общо 53 незапълнени места през периода показва най-непоследователен модел: от 0% реализация на утвърдения план-прием през 2019/20, при липса през следващата година, последвано от почти пълна реализация през 92.3% през 2021/22, две учебни години без план-прием и отново 0% реализация - през 2024/25. Това очертава модел на прекъснат и моментен прием. „Техник-металург" има реализиран 53.8% план-прием през 2019/20 и 0% реализация две години по-късно, когато отново е открита такава паралелка. Сходна е ситуацията при „Оператор в хранително-вкусовата промишленост" с още по-малка реализация от 38.5% през 2019/20.

„Техник по автоматизация" (общо 39 незапълнени места) отчита 0% реализация през последните две учебни години, единствените, в които е имало утвърден прием. „Монтьор на транспортна техника" остава с изцяло незапълнени 35 места през учебната 2019/20, след което утвърден план-прием изцяло липсва.

„Оператор на компютър" присъства в три несъседни години с коефициент между 50% и 62%, трайно занижена реализация при всяко включване в плана. „Деловодител" отчита коефициент между 42% и 62% в трите години на наличен план-прием, влошаващ се към края на периода. „Техник-технолог в ХВП" присъства в четири несъседни години с коефициент между 38% и 92%, прекъснатото присъствие в план-приема и трайно ниската реализация. Фермер" има утвърден план-прием през пет от шестте години, но с коефициент, вариращ между 50% и 100%, модел на нестабилна и прекъсната реализация в планираната половин паралелка.

Няколко други професии следват сходен модел на утвърден прием през една от годините, нулева реализация и липса на прием през останалите учебни години – „Хлебар-сладкар", „Техник-технолог в дървообработването", „Монтажник на водоснабдителни и канализационни мрежи" и „Сервитьор-барман". Това е структурно различно от хроничното незапълване на план-прием, тук говорим за еднократно разкриване без последваща реализация на паралелка(и).

СВИДЕТЕЛСТВА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ

При разчитането на данните за получените свидетелства за професионална квалификация следва отново да се обърне внимание на периода между постъпването в образователната система и завършването на образователния цикъл за всяка професия и възможното получаване на свидетелства на по-късен етап. Това означава, че информацията за получените свидетелства представлява самостоятелно аналитично ниво.

Топлинната карта е сортирана по общ брой издадени свидетелства за шестте години.

Абсолютен лидер е „Техник по транспортна техника“ с 232 свидетелства, следван от „Техник-лесовъд“ (215 бр.) и „Икономист“ (161 бр.). Тези три професии формират отчетливо водещо ядро с по над 150 ученици, получили свидетелство през периода. При „Техник по транспортна техника“

Общо получ. свидетелства	Наименование на професия	Брой свидетелства по години					
		2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
232	Техник по транспортна техника	27	26	47	48	39	45
215	Техник-лесовъд	43	36	25	34	35	42
161	Икономист	29	30	24	27	24	27
141	Финансист	11	15	22	47	25	21
131	Електротехник	16	20	11	35	18	31
129	Оперативен счетоводител	9	21	25	27	25	22
113	Строителен техник	26	9	24	16	13	25
111	Икономист-информатик	10	14	22	21	24	20
91	Организатор Интернет	11	8	23		26	23
82	Дизайнер	9	5	10	15	22	21
82	Фризьор	12	12	14	18	10	16
81	Готвач	19	10	6	16	18	12
71	Танцьор			23		25	23
67	Компютърен график				24	21	22
65	Ресторантьор	24	13	9	16	1	2
53	Техник на компютърни системи	7	6	7	12	11	10
44	Графичен дизайнер					21	23
44	Техник-технолог по кач. на храни и напитки	8	8	11	9	8	
42	Строител	19	13		4	4	2
41	Приложен програмист			9	10	10	12
39	Сътрудник в малък и среден бизнес	15		6	8	4	6
39	Геодезист	4	2	7	9	10	7
30	Организатор на турист. агент. д-ст	9	7	6	4		4
28	Оператор в производството на облекло	12	5		7	1	3
28	Техник-растениевъд	20		5			3
25	Химик-оператор	5	7		5	2	6
21	Агроеколог	1	1	6	2	5	6
16	Оператор в силикатните производства	1	2		2	3	8
16	Моделиер-технолог на облекло	9	7				
14	Електромонтьор	2	4	7	1		
13	Техник-металург				9	4	
11	Растениевъд		11				
10	Фермер		3	2	2	1	2
7	Помощник-инстр. по спортно-турист. д-ст					7	
6	Техник на селскостопанска техника	3	2				1
5	Технолог в силикатните производства	4	1				
4	Монтьор по автоматизация						4
4	Техник-технолог в ХВП						4
3	Модист					3	
3	Монтьор на селскостопанска техника	2					1

разпределението е относително балансирано, като стойностите варират между 26 и 48 на година, без големи колебания. „Икономист“ показва забележителна равномерност, между 24 и 30 свидетелства годишно през шестте години, което е най-стабилният поток в цялата класация.

Следващата група на „Финансист“ (141 бр.), „Електротехник“ (131 бр.), „Оперативен счетоводител“ (129 бр.), „Строителен техник“ (113 бр.) и „Икономист-информатик“

(111 бр.) допълва списъка на професиите с висок брой получени свидетелства (над 100 общо за периода). „Финансист“ показва нетипично разпределение с концентрация от 47 свидетелства през 2022/23 при стойности между 11 и 25 в останалите години. „Оперативен счетоводител“ и „Икономист-информатик“ поддържат сравнително равномерен поток без резки амплитуди.

За разлика от тях, „Ресторантьор“, например, показва силно неравномерно разпределение с концентрация в първите три години и рязък спад през последните две, което кореспондира с установената по-рано нестабилност в реализирания прием. „Готвач“ (81 броя) следва сравнително равномерно разпределение на получените свидетелства по години, с малки изключения.

Откроява се професия „Техник-лесовъд“ с общо 215 получени свидетелства, която се нарежда на второ място по общ брой, но принципно е обект на много ограничен утвърден и съответно реализиран план-прием. Това изисква допълнително проследяване, за да се установят причините.

В долната част на класацията се открояват професии с данни в непоследователен малък брой години. „Монтьор по автоматизация“ и „Техник-технолог в ХВП“ (по 4 броя само през 2024/25). „Моделиер-технолог на облекло“ има малък брой издадени свидетелства само през първите две години на периода, след което потокът от спира. „Оператор в силикатните производства“ отчита непоследователно разпределение с минимален брой издадени свидетелства.

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

РАЗДЕЛ VI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

ОБЛАСТ И РЕГИОНАЛНА СТОПАНСКА ОРГАНИЗАЦИЯ

Област Шумен е административна единица в Североизточна България с 10 общини, чийто икономически и административен център е гр. Шумен. Регионът разполага с разнообразен природен ресурс, от плодородни земеделски земи и горски масиви до находища на каолин и кварцови пясъци. Тази ресурсна база формира естественото основание за промишления профил на областта, в който производствените дейности, включително преработвателната промишленост и минерално-суровинната база, заемат съществено място.

Демографската среда поставя областта пред структурни предизвикателства. За периода 2019-2024 г. механичният прираст е положителен с над 6 хил. души, но естественият прираст е отрицателен с 4 хил. души. Заселващите се лица са основно от чужбина (41%) и вследствие на вътрешна миграция в рамките на областта (36%), докато сред изселващите се преобладават хора, сменящи адрес вътре в областта (49%) и емигриращи към съседната област Варна (15%). Характерно е, че сред изселилите се е значително по-висок дялът на младото население, тенденция, указваща устойчив изтегляне на млади хора от региона, с пряко отражение върху пазара на труда.

Макроикономическият профил на областта за периода 2019-2023 г. демонстрира значителна адаптивност и последователно възстановяване от пандемичния шок в началото на периода. Броят на нефинансовите предприятия нараства от 7.1 хил. през 2019 г. до 8.2 хил. през 2023 г. (около 15% ръст), като след спада в периода 2020-2021 г. следва ускорено възстановяване. Оборътът достига връх от около 6.6 млрд. лв. през 2022 г., а произведената продукция – 4.8 млрд. лв. Добавената стойност по факторни разходи на нефинансовите предприятия нараства до 1.3 млрд. лв. през 2023 г., което е най-високата стойност за периода. Производителността на труда, измерена като БДС на наето лице в областта, нараства от 35 хил. лв. на нает през 2019 г. до 53 хил. лв. през 2023 г., като въпреки това остава под средната за страната (71 хил. лв.), подчертавайки все пак известен дефицит на икономическата ефективност спрямо други области.

Инвестиционната активност в областта потвърждава позитивната тенденция. Чуждестранните преки инвестиции нарастват с 83% от 114 млн. евро през 2019 г. до 209 млн. евро през 2023 г., а разходите за придобиване на дълготрайни материални активи с 51%, от 310 до 467 млн. лв. Ускореният ръст на инвестициите през 2022 г. отразява повишен интерес на чуждестранни инвеститори към региона. Тези показатели свидетелстват за технологично обновление и разширяване на производствения капацитет, което поставя и по-високи изисквания към квалификацията на работната сила. Средната месечна работна заплата нараства равномерно с около 12% на година и за целия период се увеличава с 58%, при обща инфлация от 32%, което означава реален ръст на доходите. Въпреки това тя остава на ниво около 78% от средното възнаграждение за страната, разлика, която затруднява конкуренцията за квалифицирани кадри с други региони.

Стопанска камара – Шумен е регионалната работодателска организация, член на Българска стопанска камара, която представлява интересите на бизнеса в областта пред публичните институции. Камарата участва в местните тристранни съвети, в комисиите по заетост към Дирекция Бюро по труда и в Областния съвет за сътрудничество. Членовете включват над 20 организации от различни икономически сфери, сред тях водещи производствени предприятия като Алкомет АД, Ново стъкло ЕАД и Ваком МП ООД. Представителството на областта се осъществява и на общинско ниво чрез упълномощени дружества в Нови пазар и Велики Преслав. Участието на Камарата в настоящия проект е конкретна стъпка в посока на изграждане на аналитичен капацитет за информирано участие в политическия диалог по пазара на труда.

ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА

Анализът на възрастовата структура на осигурените лица в област Шумен за периода 2020-2024 г. разкрива едностранна и задълбочаваща се демографска диспропорция. Общият брой на осигурените лица нараства умерено от около 44 хил. до 45 хил. души, но прирастът се генерира изцяло от по-възрастните кохорти, докато младите намаляват по брой. Тази констатация е ключова за разбирането на перспективите пред регионалния пазар на труда.

Групата на лицата под 30 години намалява като дял от 11.7% до 10.9% от общата заетост в областта. В абсолютно изражение броят им спада с 5%, като водещ е спадът в кохортата 25-29 години - 14%). Единствено по-младите кохорти (под 25 г.) бележат частичен ръст (с около 11%), което е ограничен позитивен сигнал. Структурните причини за свиването на младежкото участие са взаимосвързани: демографски дефицит поради ниска раждаемост в предходните десетилетия, трайна емиграция на млади хора към по-големи градове и чужбина, периода на висше образование забавя навлизането в трудова дейност, както и сравнително ниска привлекателност на регионалния пазар на труда за хора с по-висока квалификация, предпочитачи по-добре платени позиции в по-урбанизирани центрове.

Ядрото на заетостта (групата между възрастите 30 и 54 години) запазва почти непроменен абсолютен брой (незначително увеличение с 0.2%) за периода, но дялът им намалява от 60.4% до 58.7%, тъй като прирастът на по-възрастните кохорти е по-голям. Вътрешната динамика по единични 5-годишни кохорти е разнопосочна: кохортите 30-34 и 40-44 години намаляват, докато 35-39 и 50-54 нарастват. Особено показателен е ръстът при 50-54 години (с 10.4%), което говори за нарастване на средната възраст дори в рамките на тази агрегирана група. Запазването на ядрото на заетостта по брой е позитивен показател, но без заместване от приток на по-млади кадри, неговото постепенно застаряване представлява средносрочен риск за областта.

Най-тревожна е динамиката на групата 55 и повече години. Дялът им нараства от 27.9% до 30.4%, при прираст в абсолютен брой от около 12 хил. до около 14 хил. души (над 12% ръст). Ако тенденцията се запази, в скоро бъдеще всеки трети осигурен в областта ще е в групата навлизаща в пенсионна или предпенсионна възраст. Поетапното повишаване на пенсионната възраст удължава трудовия живот, но не решава въпроса за приемствеността.

Общият коефициент на заместване за областта се влошава от 42.0 до 35.7, което означава, че за всеки 100 лица на 55 и повече години се падат под 36 млади в края на периода. Съотношението им се променя от 2.4 пъти в полза на по-възрастните до 2.8 в края на периода. Сред разгледаните водещи икономически дейности по брой заети лица, най-критична е ситуацията в сектора на „Държавно управление“, където коефициентът на заместване пада от 15.9 до 14.0, а делът на лицата на 55 и повече години достига близо 46%. Притеснително е положението и в секторите „Образование“, „Здравеопазване“ и „Селско стопанство“. „Търговията на дребно“ показва по-балансиран профил, но и при нея застаряването е налице.

Основните фактори, обуславящи тези тенденции, са структурни и не могат да бъдат преодолени само с локални мерки. По-силното застаряване на населението спрямо други региони в страната, устойчивата емиграция на млади хора, по-ниското равнище на заплащане спрямо по-развитите области, което намалява привлекателността на региона за квалифицирани специалисти, както и вътрешната миграция от по-малките общини към областния център Шумен, изпразваща периферните части на областта са сред влияещите фактори. Всичко това налага системен и координиран подход към политиките за задържане и привличане на млади хора, в чийто фокус следва да бъдат образователната система и пазарът на труда.

СТРУКТУРИРАНИ ИНТЕРВЮТА

Емпиричните данни, събрани чрез дълбочинни интервюта очертават регион на Шумен с натрупан индустриален опит и работещ бизнес, който се развива в сложна среда. Пазарът на труда не изглежда еднакъв за всички. Част от работодателите са по-песимистични, тълкуват проблемите през призмата на „липса на дисциплина“ и очакват държавата да подреди системата. Други са се адаптирали към пазарната логика, инвестират в обучения, технологии и отношения и показват по-висока устойчивост.

Има широк консенсус, че автоматизацията и дигитализацията са неизбежни и полезни. Според мненията, изказани в интервютата, те не водят до съкращения, а до растеж, по-висока производителност и по-добро качество. Изкуственият интелект се очертава като следващата вълна, която ще промени управлението, производството и услугите.

Отношението към образованието е амбивалентно, но не изцяло негативно. Младите хора често се описват като инициативни и креативни, но „пропастта между теория

и практика” остава голяма, особено при бързото технологично развитие. Работодателите все по-често приемат, че трябва сами да обучават персонала си и са готови за стажове и практики, но очакват по-реална връзка между училища, университети и нуждите на бизнеса.

Сивият сектор, административната тежест и асиметричният контрол са сред най-острите проблеми. Коректният бизнес има усещане, че понася непропорционален натиск чрез проверки и бюрокрация, докато нелоялната конкуренция подбива пазара без да се налага да плаща същата цена. Като допълнителен фактор се посочват инфраструктурни дефицити, които директно увеличават разходите и намаляват конкурентоспособността.

Миграцията е приета като даденост. Работодателите не търсят решения чрез ограничения, а чрез адаптация - по-добри условия, социални придобивки, обучения, прозрачност. Завърналите се служители се оценяват високо, защото носят други трудови навици. Големите международни инвеститори се разпознават като източник на управленска и трудова култура, която постепенно влияе и на местния бизнес.

Препоръки за публични политики

Публичната политика трябва да работи за това времето на бизнеса да отива в производство, продажби и обучение, а не в постоянни проверки и административно „обслужване”. В тази насока практични мерки могат да са унифициране на изискванията, дигитализация и по-добра координация между контролните органи, така че една фирма да не предоставя едни и същи документи многократно; по-силен фокус върху дигитализацията, не само като подаване на документи, а като реално намаляване на стъпките и сроковете; предвидимост при разрешителни и процедури - ясни срокове, публична отчетност за забавяния и реални последствия при системно неспазване.

Пътната инфраструктура е директен производствен разход. Не става дума само за комфорт, а за логистика, безопасност и конкурентоспособност. Препоръката е общината и държавата да приоритизират ключови участъци, които обслужват индустриални зони, основни транспортни направления и връзки към Варна и Черноморието. Важно е и поддръжката да се мисли като постоянен процес, а не като кампанийни ремонти. Лошият път увеличава цената на стоката още преди тя да е стигнала до клиента.

Политиката в образованието трябва да отговори на технологичната динамика. Това означава по-силни и системни практики и стажове, с реална роля на работодателите

при определяне на компетентностите, които се развиват; модернизация на оборудването в професионалните гимназии и учебните бази, така че учениците да работят с технологии, близки до тези в предприятията; програма за привличане на практики като преподаватели и ментори, включително чрез гъвкави форми на заетост и стимули за участие; дуалното обучение да бъде опростено административно, с по-кратки подготвителни срокове и подкрепено с ясни правила, за да стане реална опция, а не формална рамка. Идеята на бизнеса за по-тясна връзка между професионалното образование и икономическата политика може да се разгледа в умерена, практична форма – например, регионални съвети за умения с участие на бизнес, училища, община и държавни институции, които да определят приоритетни професии и нужди. В същото време интервютата показват, че обучението все повече се случва вътре във фирмите. Публичната политика може да ускори този процес, без да го бюрократизира, чрез ваучери или данъчни облекчения за обучения, които са реално проведени и водят до измерими компетентности; подкрепа за внедряване на дигитални решения и ИИ в малки и средни предприятия – не като грантове с тежка проектна рамка, а като консултантски и демонстрационни програми, които показват приложими решения за конкретни процеси и пр.

Емпиричните данни показват, че бизнесът в Шумен очаква базови условия - справедливи правила, работеща инфраструктура, по-малко административно натоварване и образование, което да е в реална връзка с практиката. Там, където тези условия са налице, предприятията инвестират, автоматизират, обучават и създават заетост. Това е най-прекия път към повече печалба, повече работни места и повече социално и икономическо благополучие за региона.

ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ПЛАН-ПРИЕМ

Анализът на план-приема в средното професионално образование в област Шумен за периода обхващащ учебните 2019/20-2024/25 разкрива задълбочаваща се неефективност, изразена в нарастващо разминаване между утвърден и реализиран прием. Данните обхващат 18-19 учебни заведения и 31-36 уникални професии на годишна база. Общата тенденция е категорична: утвърденият план-прием остава сравнително постоянен (дори абсолютно еднакъв между 2020/21 и 2024/25), но реализираният намалява. Броят на записаните ученици през последната наблюдавана 2024/25 е с 18% по-малко от началото на периода и с 13% по-малко от предходната учебна година. Средният коефициент на реализация за пет от шестте учебни години е около 79%, но през последната 2024/25 той пада до 67.5%, като броят на незаетите места в утвърдените паралелки достига близо една трета.

Ако тази тенденция се запази в следващите учебни години може да сигнализира за структурен проблем, а не за еднократна аномалия.

Анализът на поведението по отделни изучавани професии разкрива четири качествено различни модела, изискващи диференциран подход при планирането. Първата група включва стабилно реализираните професии като „Компютърен график“, „Финансист“, „Танцьор“, „Графичен дизайнер“, „Дизайнер“, „Техник на компютърни системи“, „Организатор Интернет“ и „Икономист“, които системно поддържат коефициент на реализация над 90% и без тенденция към влошаване. Тези професии покриват почти изцяло утвърдения капацитет в училищата, което отразява устойчив интерес към тях. Откроява се насочеността към дигитални умения, профили с широка пазарна реализация и висока привлекателност за младите хора.

Втората група обхваща хронично занижено реализираните професии. При тях ниската реализация не е изолирана, а трайна и разпределена равномерно в целия наблюдаван период. Водещ пример е „Оператор в силикатните производства“, при която коефициентът на реализация никога не надхвърля 82%, и дори пада до 38.5% през учебната 2023/24. Подобен е случаят с „Техник по транспортна техника“, която на фона най-високия общ утвърден прием в областта за периода има редовно незапълване на места. „Работник в растениевъдството“ поддържа коефициент на реализиране на утвърдения план-прием под 70% в пет от шестте години. При „Електротехник“ и „Готвач“ моделът е нестабилен, без тенденция към подобрение и с незапълнени места. Препоръчително е допълнително проследяване в бъдеще, както и качествен анализ, които да отговорят на въпроса за връзката между утвърждаването им, реалния ученически интерес и пазарното търсене.

Третата група включва влошаващи се траектории, професии започнали периода с добра реализация, но показващи тенденция на намаляваща реализация. „Строителен техник“ пада от 100% реализиране на утвърдените места до 50%, „Икономист-информатик“ от 96% до 65%, „Техник-лесовъд“ следва последователен спад от 100% до 46% за шест години. „Приложен програмист“ представлява краен случай с пет последователни години на 100%, последвани от рязко падане до 0% реализация. Тези професии също изискват допълнително наблюдение и оценка дали са начало на трайна тенденция или еднократно отклонение, преди да се обсъждат корекции на план-приема.

Четвъртата група включва прекъснати през годините или еднократно провалени прием-приеми по професии. При професии като „Ресторантьор“, „Техник по

автоматизация“, „Монтьор на транспортна техника“, „Техник-технолог в дървообработването“, „Монтажник на водоснабдителни и канализационни мрежи“ и „Сервитьор-барман“ липсата на реализация не е случайна, а показва, че разкриването на паралелки не е подкрепено от достатъчно кандидати. При „Ресторантьор“ моделът показва непоследователен утвърден план-прием по години, една учебна година с 92% реализация и две учебни години без никакъв интерес към професията, което говори за непредвидимо планиране.

Данните за издадените свидетелства за професионална квалификация разкриват допълнително измерение на въпроса със средното професионално образование. Открояват се професии при които свидетелства са издадени регулярно през целия наблюдаван период, такива с непостоянна тенденция и такива с ясно изразена спорадичност. В областта са установени и професии с получени свидетелства, за които през съпоставимия период на започване на обучението, липсват данни за реализиран прием. Разминаването между входящ (приети ученици) и изходящ поток (издадени свидетелства) остава самостоятелен аналитичен въпрос, защото не всички записани завършват, а не всички свидетелства се издават в годината на плановото завършване.

ОБЩА КАРТИНА

Анализът в неговата цялост очертава регион с положителна икономическа динамика, но с нарастващ дисбаланс между потребностите на пазара на труда и наличната и формираща се работна сила.

Икономическата картина на областта е обнадеждаваща – нарастващ брой предприятия, нарастващи инвестиции, увеличаваща се производителност и реален ръст на заплатите. Тези показатели свидетелстват за жизнеспособна и адаптивна регионална икономика. Същевременно работната сила застарява, броят на младите лица на пазара на труда намалява и коефициентът на заместване се влошава. Инвестициите в технологично обновление поставят по-високи изисквания към квалификацията на кадрите, но образователната система в областта осигурява частично подготвени млади специалисти. Разминаването между икономическия подем и демографската и квалификационна реалност е предизвикателство пред областта в средно- и дългосрочен план.

Системата на средното професионално образование в областта не функционира оптимално. Утвърденият план-прием не съответства на реалните ученически предпочитания при част от предлаганите професии (основно производствените,

техническите и аграрните направления) трайно не запълват капацитета си. Едновременно с това дигиталните, икономическите и дизайнерските специалности се запълват изцяло, което е сигнал за ясна ученическа ориентация, която плановете за план-прием следва да отчитат последователно, едновременно съобразявайки се нуждите на пазара на труда. Незапълненият капацитет на образователната система означава, че ресурсите като учители, учебни бази и финансиране остават частично неизползвани и не генерират кадри.

Дуалното обучение е идентифицирано в анализа като механизъм с потенциал да съкрати разрыва между образованието и реални трудови компетенции. Наличието на добри практики за дуална форма на обучение е основа за разширяване на тази практика. Ранното включване на ученици в реална работна среда повишава вероятността за тяхното задържане в региона след завършване, намалява разминаването между теоретична подготовка и практически изисквания и съкращава времето за адаптация при наемане.

Стопанска камара - Шумен е позиционирана да изпълнява активна посредническа роля между работодателите, образователните институции и публичните органи. Приоритетни направления, произтичащи от настоящия анализ, включват: участие в преосмислянето на план-приема за СПО чрез предоставяне на данни за реалните потребности на бизнеса от кадри по конкретни професии, инициативи за разширяване на дуалното обучение в партньорство с водещите работодатели в областта, активно участие в социалния диалог за задържане на млади хора в региона, системно наблюдение на демографските показатели по икономически дейности за ранно идентифициране на нови рискови зони в пазара на труда и т.н.

Областта разполага с реални конкурентни предимства като стабилна промишлена база с присъствие на международни компании, богато историческо и природно наследство, обуславящо потенциал за развитие на туризма, нарастваща инвестиционна активност и успешно привличане на чуждестранен капитал. При последователна политика за развитие на човешкия ресурс, обвързана с конкретните нужди на регионалната икономика, област Шумен разполага с основата за превръщане на икономическата устойчивост в устойчивост и на пазара на труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

За активни методи на търсене на работа се считат:

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2: ИЗПОЛЗВАНИ МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ

Основни макроикономически показатели, използвани при изготвянето на доклада:

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

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

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

РАЗДЕЛ III. Възрастова структура

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

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

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

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