



ЗАЕДНО

● за устойчива заетост



Регионален доклад

Етап 5: Провеждане на проучвания
и събиране на данни

Област: Враца

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 Враца	8
Географско разположение и природни условия	9
Демографски характеристики	9
Икономическо развитие и структура	10
Образование и култура	12
Социална среда и предизвикателства	14
Макроикономически профил на нефинансовите предприятия в областта	15
Макроикономически профил на работната сила в областта	19
Индустриална стопанска камара - Враца	25
Правна форма, създаване и обхват на дейност	25
Цели и основни дейности.....	25
Допълнителни дейности и предлагани услуги	26
Структура, управление и представителност	27
Членове и обхват на представителство.....	28
Участие в инициативи и консултативни структури	28
Раздел III. Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта	29
Областно ниво.....	29
Младежки възрастови групи (15–29 години)	30
Ядро на заетостта (30–54 години).....	31
По-възрастни възрастови групи (55+ години)	32
Тенденции.....	33
Сектор „Държавно управление“.....	35
Сектор „Производство на електро- и топлоенергия и газообразни горива“	37
Сектор „Търговия на дребно“	40
Сектор „Образование“	42
Сектор „Здравеопазване“	44
Раздел IV. Провеждане на структурирани интервюта с представители на областта	47

Въведение	47
Регионът като контекст: демография, миграция и усещане за изоставане	49
Застаряване и изчерпване на квалифицираните кадри	50
Големи ромски общности и трудова интеграция	50
Миграция, мобилност и близостта до София	51
Транспортната инфраструктура като реална бариера	51
Социална среда, ценности и усещане за обществен разпад	51
Регионът като специфична екосистема.....	52
Монотонност, липса на развитие и ограничена инвестиция в хората	52
Трудови навици вместо квалификация: очакванията на бизнеса и границите на собствената му роля	53
Мениджърската култура като фактор	53
Държавата като конкурент, регулатор и очаквана опора	54
Административна тежест и контрол	55
Регулативна несигурност и непрекъснати промени	55
Бюрата по труда и програмите за заетост.....	56
Очакване за подкрепа и силна държава.....	56
Посоки за решения: образование, технологии, нови групи работници и по-предвидима среда	56
Връзката с училищата: от формалност към реално партньорство	56
Практики, стажове и ранно въвличане в труд	57
Автоматизация и роботизация: неизбежната адаптация	57
Работници от трети страни и нови източници на труд	58
Предвидима среда и по-малко административен натиск	58
Раздел V. Анализ на план-приема в професионалното образование в област Враца за периода 2019-2025 г.	60
Обща картина.....	63
План-прием по професии	65
Устойчивост на план-приема	67
Свидетелства за професионална квалификация	72
Раздел VI. Заключение	75
Раздел VII. Приложения	84
Приложение 1: Основни понятия и дефиниции	84
Приложение 2: Използвани макроикономически показатели.....	92

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>Провеждане на структурирани интервюта с представители на областта</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 **Индустриална стопанска камара - Враца** 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 Враца**, 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 **Индустриална стопанска камара - Враца**.

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“ ($KZ = \text{осигурени под 30 г.} / \text{осигурени на 55+ г.} \times 100$), описва текущото съотношение между двете крайни групи.

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

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

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

РАЗДЕЛ II. ОПИСАНИЕ НА ОБЛАСТТА И РЕГИОНАЛНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ

<i>Раздел I</i>	<i>Въведение</i>
<i>Раздел II</i>	<i>Описание на областта и регионалната организация</i>
<i>Раздел III</i>	<i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта</i>
<i>Раздел IV</i>	<i>Провеждане на структурирани интервюта с представители на областта</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 ВРАЦА



Област Враца е разположена в северозападната част на България и принадлежи към Северозападния район за планиране. Тя е една от административните области на страната и включва десет общини: Враца, Борован, Бяла Слатина, Козлодуй, Криводол, Мездра, Мизия, Оряхово, Роман и Хайредин. Административен център е град Враца – ключов икономически и културен център за региона, а град Козлодуй има особено значение за енергийния сектор на страната.

ГЕОГРАФСКО РАЗПОЛОЖЕНИЕ И ПРИРОДНИ УСЛОВИЯ

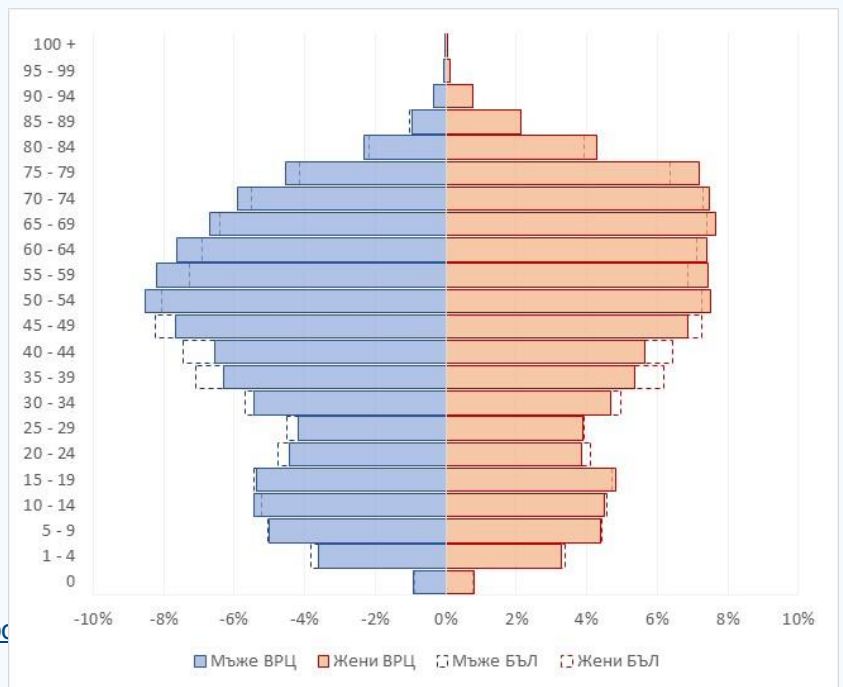
Областта заема около 3.3% от територията на България. На север граничи с река Дунав и с Република Румъния, а съседни вътрешни области са Монтана (на запад), Плевен и Ловеч (на изток) и Софийска област (на юг). Северната част на областта попада в Дунавската равнина, а южната обхваща части от Западна Стара планина. По-големите реки, които преминават през територията ѝ, са Искър, Огоста и Скът. Искърският пролом е важен природен проход, който осигурява връзка между Северна и Южна България. В района на град Козлодуй, на брега на р. Дунав, е разположена АЕЦ „Козлодуй“ – първата атомна електроцентрала в България и за Югоизточна Европа¹.

Сред природните особености на областта се открояват карстови терени, скални образувания и пещери, сред които най-известна е пещерата Леденика в Природен парк „Врачански Балкан“. Паркът е защитена територия с високо биологично разнообразие. В него се срещат редки и застрашени растителни и животински видове, а разнообразният релеф и високата надморска височина създават условия за еко- и приключенски туризъм, включително пешеходни маршрути, скално катерене и наблюдение на птици и диви животни.

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

По данни на НСИ към края на 2024 г. населението на област Враца е 146 хил. души. Възрастовата структура през 2024 г. показва ясно изразен **регресивен** тип. Делът на хората над 50 г. е значителен, като най-силно е изразен в групата между 60 и 74 г. Това съответства на общата за страната тенденция на



¹ <https://www.kznpp.org/bg/za-nas/mestop>

застаряване, но по-силно проявена в областта.

Същевременно областта се характеризира с по-нисък дял на населението под 30 години спрямо средните стойности за страната, като това е най-видимо при групата 20–29 г. По-слабо е представено и населението във възрастовите групи между 30 и 49 г., които имат ключово значение за трудовия пазар. Това очертава неблагоприятна възрастова структура и създава допълнителни ограничения пред трудовия ресурс и дългосрочното развитие на региона. В обобщение, населението на област Враца се характеризира със застаряване, по-нисък относителен дял на младите хора и недостатъчно присъствие на населението в активна възраст.

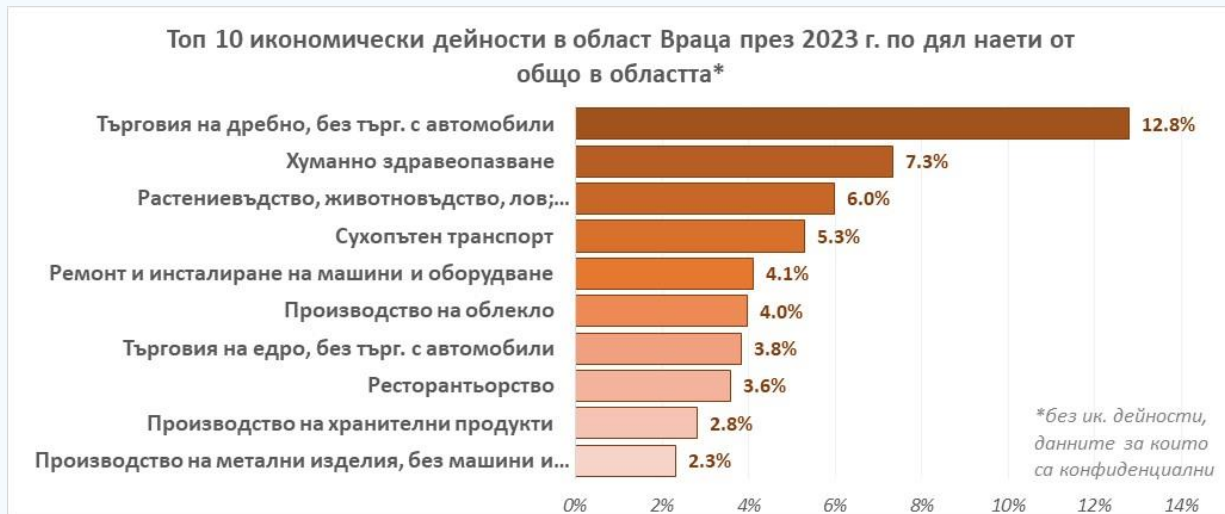
Град Враца е най-големият център в областта с малко над 48 хиляди жители към края на 2024 г., като в него живее около една трета от населението на областта. Следващите по големина градове са Козлодуй с 10.7 хил. и Бяла Слатина с 8.8 хил. души. Градското население съставлява 59.3% от жителите на областта, а в селските райони живеят 40.7% (59.5 хил. души).

ИКОНОМИЧЕСКО РАЗВИТИЕ И СТРУКТУРА

През периода 2019–2023 г. област Враца отчита съществен икономически растеж. Брутният вътрешен продукт (БВП) на областта нараства почти двойно – от 2.1 млрд. лв. през 2019 г. до над 4 млрд. лв. през 2023 г. Това води до увеличение на относителния ѝ дял в националната икономика – от 1.79% на 2.17%. Съществено нараства и БВП на човек от населението – от 13.3 хил. лв. през 2019 г. до 27.1 хил. лв. през 2023 г., като нивото му достига 94.4% от средното за страната. Това показва съществено доближаване до средното за страната равнище.

Основен двигател на регионалната икономика е индустрията. През 2023 г. тя формира 59.5% от брутната добавена стойност (БДС) в областта при 25.8% средно за страната. Подобна структура се наблюдава и през периода 2019–2022 г., когато дялът на индустрията нараства от 48.3% до 54.1%, с лек спад до 51.4% през 2021 г. Дялът на индустрията потвърждава водещата ѝ роля в икономиката на областта, като особено място заема енергийният сектор, свързан основно с дейността на АЕЦ „Козлодуй“.

През 2023 г. секторите с най-голям дял наети лица по трудови правоотношения в нефинансовите предприятия в област Враца са разнообразни и обхващат както търговията и услугите, така и преработващата промишленост и селското стопанство.



На първо място по дял от общата заетост се нарежда търговията на дребно (12.8%), следвана от хуманното здравеопазване (7.3%), растениевъдство, животновъдство и свързаните с тях спомагателни дейности (6.0%), сухопътния транспорт (5.3%) и дейностите по ремонт и инсталиране на машини и оборудване (4.1%). Значително присъствие имат и производството на облекло, търговията на едро, ресторантьорството, производството на хранителни продукти и производството на метални изделия. Това показва по-широка секторна база на заетостта.

Сред водещите предприятия в областта особено място заема „АЕЦ Козлодуй“ ЕАД – единствената атомна електроцентрала в България и най-големият производител на електроенергия в страната². В пряка връзка с дейността ѝ е и „Атоменергоремонт“ ЕООД, специализирано в ремонт, модернизация и изграждане на енергийна инфраструктура³.

В региона оперират и значими производствени предприятия с международно участие. „МД Електроник“ ЕООД, част от германската MD Elektronik, има производствена база във Враца и е специализирана в производството на електронни модули и кабелни системи за автомобилната индустрия⁴. „Холсим България“ АД, част от международната група Holcim, произвежда цимент, инертни материали и бетон в производствената си база в село Бели извор, община Враца⁵.

² <https://www.kznpp.org/bg/za-nas/za-aec-kozloduy>

³ <https://www.aer-bg.com/>

⁴ <https://www.md-elektronik.com/bg/%d0%b7%d0%b0-%d0%bd%d0%b0%d1%81/%d1%81%d0%b5%d1%80%d1%82%d0%b8%d1%84%d0%b8%d0%ba%d0%b0%d1%82%d0%b8/>; <https://www.jobs.bg/company/277594>

⁵ <https://www.holcim.bg/>

Активно присъствие в търговията и логистиката имат „Мултитракс“ ЕООД⁶, дистрибутор на авточасти и технологии за автомобили, „Инекс Трейд“ ЕООД с логистична и търговска дейност в сферата на обзавеждането и строителството⁷, както и „Ташев-Транс“ ООД, която предлага транспортни и спедиторски услуги⁸.

В преработващата промишленост се открояват „Селебра“ ЕООД, Бяла Слатина, производител на облекло; „Интелигентни системи за сигурност“ ООД, Враца, производител на електронни и електромеханични изделия⁹ и „Тидиен Пласт“ ООД, специализирана в производството и монтажа на ПВХ и алуминиева дограма¹⁰.

Тези характеристики очертават област Враца като индустриално ориентиран регион с потенциал за развитие на дейности, свързани с енергетиката, преработващата промишленост и логистиката.

ОБРАЗОВАНИЕ И КУЛТУРА

Образователната система на област Враца включва мрежа от детски градини, основни и средни училища, както и професионални гимназии с профили в техническо, икономическо и селскостопанско образование. В град Враца функционират филиал „Проф. д-р Иван Митев“ на Медицинския университет – София¹¹ и филиал на Великотърновския университет „Св. Св. Кирил и Методий“¹².

Професионалното образование е добре представено както в областния град, така и в други населени места. Във Враца се намират няколко утвърдени професионални гимназии (ПГ): Професионалната техническа гимназия „Н. Й. Вапцаров“¹³, ПГ по търговия и ресторантьорство¹⁴ и ПГ „Димитраки Хаджитошин“¹⁵, които подготвят кадри в областта на техниката, услугите и търговията. В Козлодуй се намира ПГ по ядрена енергетика „Игор Курчатов“¹⁶.

Професионални училища функционират и в други общини, например в Бяла Слатина – ПГ по облекло „Елисавета Багряна“¹⁷ и Агротехническа гимназия „Н. Й.

⁶ Финансов отчет на Мултитракс ЕООД за 2022 г.

⁷ <https://inex-bg.com/about-us/>

⁸ <https://www.tashev-trans.com/>

⁹ <https://3s-bg.com/>

¹⁰ <https://tdm-plast.com/>

¹¹ <https://filialvratsa.mu-sofia.bg/>

¹² <https://www.uni-vt.bg/bul/?zid=38>

¹³ <https://ptgvaptsarov-vratsa.org/>

¹⁴ <https://pgtr-vratza.com/>

¹⁵ <https://pg-vratza.com/>

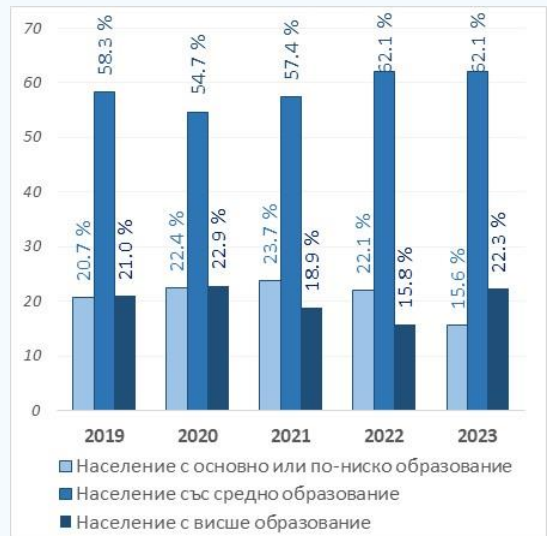
¹⁶ <https://pgqe.weebly.com/>

¹⁷ <https://pgo-elbag.eu/>

Вапцаров¹⁸, в Мездра – ПГ „Алеко Константинов“ и ПГ „Васил Левски“, а в с. Кунино, община Роман, се намира ПГ по каменообработване¹⁹.

Тази мрежа създава възможности за обучение в направления, съобразени с икономическия профил на региона – от енергетика и селско стопанство до услуги и индустриални технологии.

Данните за образователната структура на активното население, на възраст 25–64 г. показват няколко отчетливи тенденции. През 2023 г. делът на висшистите достига 22.3% – ръст спрямо предходната година, но остава под средното за страната (30.5%). През периода се наблюдават колебания – от 21.0% през 2019 г. до спад до 15.8% през 2022 г. и последващо възстановяване през 2023 г. По-стабилна е картината при хората със средно образование, чийто дял нараства и е над средните национални стойности – през 2023 г. делът им е 62.1% при 54.7% за страната.



Това съответства на индустриалния профил на региона, в който преобладават професии, изискващи средно образование и професионална квалификация.

При групите с основно и по-ниско образование се наблюдава положителна тенденция – делът им намалява от 20.7% през 2019 г. до 15.6% през 2023 г., като се доближава до националното ниво (14.8%).

В обобщение, образователната структура на активното население в област Враца се характеризира с доминиращ дял на хората със средно образование, намаляване на дела на групите с основно и по-ниско образование и колеблива динамика при хората с висше образование. Това очертава сравнително добра база за професионална подготовка, но и продължаващо изоставане по отношение на дела на населението с висше образование спрямо средното за страната.

Културният живот в региона е съсредоточен основно в град Враца, където функционират Драматично-кукленият театър и Симфониета – Враца. Регионалният

¹⁸ <https://pag-bsl.eu/>

¹⁹ <https://stonemasonry.eu/>

исторически музей съхранява значими археологически и исторически колекции, сред които Рогозенското съкровище. В музея и в прилежащите етнографски комплекси се съхранява културната и историческата памет на региона. Град Враца е домакин на ежегодните Ботеви дни – събитие с национално значение. В културния живот активно участват и други общини, сред които Оряхово с Историческия музей и къща-музей „Дико Илиев и духовите музики“, както и Козлодуй с Националния музей „Параход Радецки“.

СОЦИАЛНА СРЕДА И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Област Враца е изправена пред демографски процеси, които оказват съществено влияние върху социалната структура и дългосрочните перспективи за развитие. Населението намалява, възрастовата структура се измества към по-високите възрастови групи, а миграционните процеси влияят върху устойчивостта на трудовия пазар и осигуряването на публични услуги.

В периода 2019–2024 г. населението на областта намалява с около 8.4% в резултат както от трайно отрицателен естествен прираст, така и от миграционен отлив. Най-осезаем е спадът през 2021 г., когато естественият прираст достига –3.1 хил. души – при ниска раждаемост и висока смъртност, вероятно повлияна и от пандемията от COVID-19. През следващите години се наблюдава частично възстановяване, но и през 2024 г. отрицателният естествен прираст остава ясно изразен (–1553 души), което потвърждава тенденцията към намаляване и застаряване на населението.

Механичният прираст също е неустойчив и в повечето години отрицателен. Изключение правят 2020 и 2023 г., когато се отчитат положителни стойности. В останалите години преобладава изселването, най-силно изразено през 2019 г. (– 1247 души), следвано от 2021 г. (–815 души). През 2024 г. тенденцията отново е отрицателна, макар и с по-малка разлика между изселени и заселени (–57 души).

Заселилите се през 2024 г. идват основно от други населени места в самата област (48.0% или 1.7 хил. души), следвани от премествания от столицата (21.0%) и от чужбина (9.2%). Структурата на изселването е сходна – 47.3% (или 1.7 хил. души) се преместват в рамките на областта, 19.6% – към столицата и 9.1% – в чужбина. Това показва едновременно вътрешни премествания в рамките на областта и устойчиво външно миграционно движение.



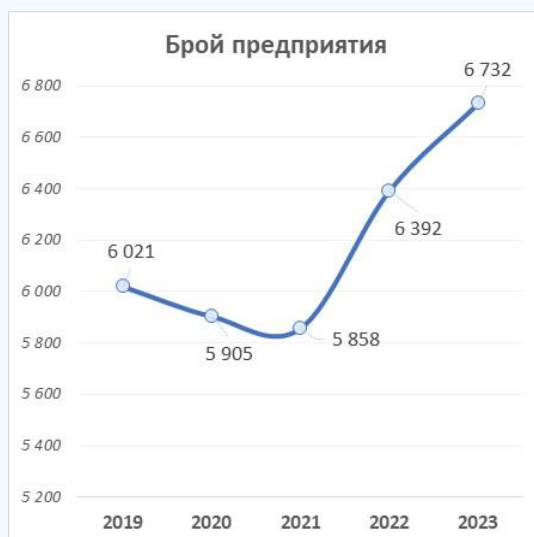
По възрастови групи при заселилите се най-голям дял имат хората над 70 години (15.8%), докато сред изселилите се преобладават лица на възраст между 10 и 29 години (32.5%). Тази динамика е неблагоприятна, тъй като отслабва групите с най-голямо значение за бъдещия трудов потенциал на областта. Същевременно част от механичния прираст отразява премествания в рамките на самата област (48.0% заселили се срещу 47.3% изселили се), които не променят общия брой на населението.

В обобщение, социалната среда в област Враца се влияе от продължаващо намаляване и застаряване на населението, както и от неустойчиви миграционни процеси. Това води до свиване на трудовия потенциал, особено в по-малките населени места. Справянето с тези процеси изисква съчетаване на мерки за заетост, качество на живот и териториална свързаност, насочени към задържане на трудоспособното население и ограничаване на вътрешнорегионалните и външните дисбаланси.

МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПРОФИЛ НА НЕФИНАНСОВИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В ОБЛАСТТА

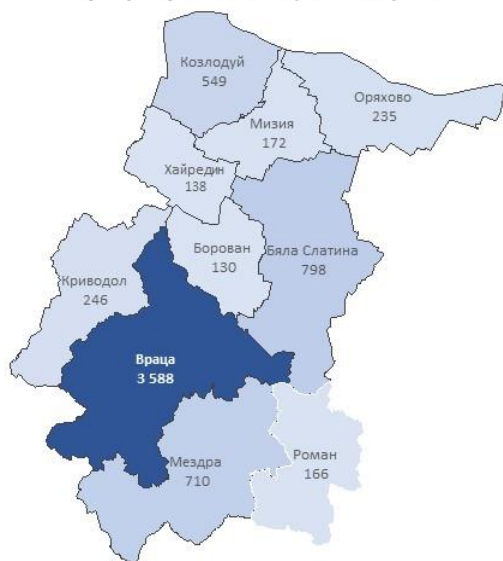
Макроикономическите показатели на нефинансовите предприятия в област Враца очертават сравнително ограничено присъствие на региона в националната икономика, но и по-високи дялове при част от основните икономически показатели. Динамиката през периода 2019–2023 г. отразява както спада в началото на пандемията, така и последвалото възстановяване и колебания при част от показателите.

През 2019 г. в областта има 6021 действащи нефинансови предприятия. През 2021 г. се отчита лек спад спрямо 2019 г. (-2.7%), вероятно под влияние на пандемията и свързаните с нея затруднения за част от бизнеса. През 2022 г. броят на предприятията нараства с над 9%, а през 2023 г. – с още 5.3%, което показва възстановяване и известно стабилизиране след спада в началото на периода.

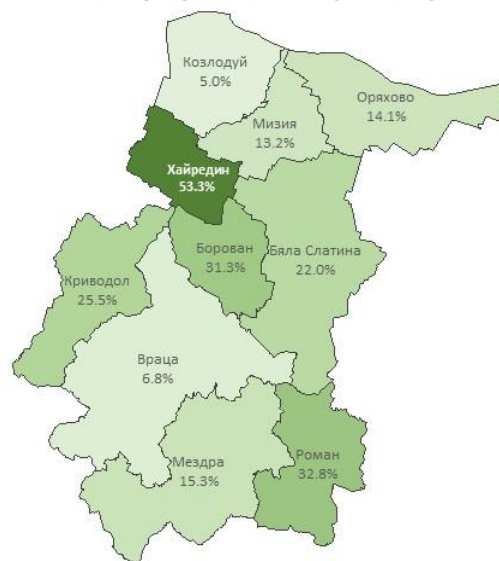


През 2019 г. броят на **заетите** в нефинансовите предприятия в областта е 31.5 хил. души. През 2020 г. се отчита спад с 4.1%, а от 2021 г. започва постепенно възстановяване. През 2023 г. заетите са 31.3 хил., само с 0.6% под равнището от 2019 г., което очертава относително устойчива заетост в рамките на периода.

Брой нефинансови предприятия в област Враца през 2023 г., по общини



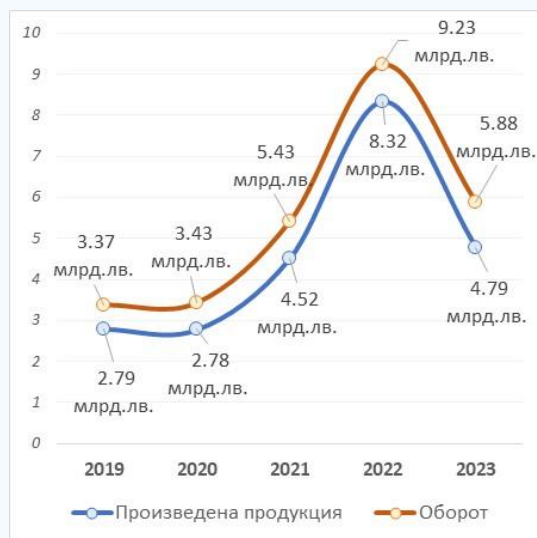
Ръст на броя нефинансови предприятия в област Враца 2023/2019, по общини



Разпределението на нефинансовите предприятия по общини през 2023 г. показва висока концентрация в община Враца – 53.3%, следвана от Бяла Слатина (11.9%) и Мездра (10.5%). Най-голям ръст спрямо 2019 г. е отчетен в община Хайредин (+53.3% или с 48 предприятия), следвана от общините Роман (+32.8% или с 41

предприятия) и Борован (+31.2% или с 31 предприятия). Най-малко е увеличението в община Козлодуй – 5.0% (или с 26 предприятия).

Произведената продукция, оборотът и добавената стойност на нефинансовите предприятия показват силна динамика, в значителна степен повлияна от извънредните условия през периода, включително ефектите от пандемията и от енергийната и ценова нестабилност през 2021–2022 г.

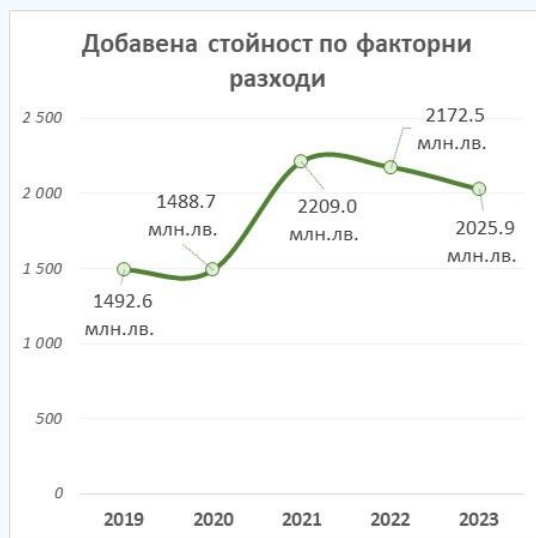


През 2020 г. продукцията на нефинансовите предприятия намалява с –0.4%, последвана от ръст от 62.7% през 2021 г. и 84.2% през 2022 г. спрямо предходната година. През 2023 г. се отчита спад с –42.5%, при който стойностите се връщат към по-ниски нива.

Сходна е динамиката и при оборота – силен ръст до 2022 г., последван от спад с –36.3% през 2023 г.

Тази колебливост може да се свърже в значителна степен със скока на цените на електроенергията на свободния пазар през 2021–2022 г. и с енергийната нестабилност в Европа след началото на войната в Украйна. През 2023 г., при частично нормализиране на пазарната среда, се отчита спад в стойностите.

Добавената стойност по факторни разходи следва сходна динамика. След лек спад през 2020 г. през 2021 г. се отчита ръст от 48.4% (до 2.21 млрд. лв.), последван от понижение през 2022 г. с –1.7% и през 2023 г. с –6.8% (до 2.03 млрд. лв.). Показателят остава под пиковото си равнище от 2021 г., което показва отслабване след силния ръст в периода на енергийната криза. Причините могат да се търсят в нормализиране на енергийните пазари, спад в търсенето и адаптация на бизнеса към новите условия.



Инвестиционната активност в областта през последните години показва динамика, в която се открояват известна колебливост при чуждестранния капитал на нефинансовите предприятия и устойчив ръст при вътрешните капиталови разходи.



Чуждестранните преки инвестиции (ЧПИ) на нефинансовите предприятия нарастват над 2.4 пъти между 2019 и 2021 г. (до 193 млн. евро), но през 2022 г. спадат с 42.2%. През 2023 г. се възстановяват частично (до 134.2 млн. евро), но остават под пиковото ниво, което очертава колеблива динамика на външния капитал. За разлика от това, разходите за дълготрайни материални активи (РДМА) във всички предприятия нарастват значително и през 2023 г. достигат 524.9 млн. лв., което е над два пъти повече спрямо 2019 г. Това насочва към активизиране на вложенията в материалната база на икономиката в областта.

Обобщено, динамиката на основните макроикономически показатели показва, че през периода 2019–2023 г. област Враца преминава през съществени колебания, повлияни от пандемията и от последвалата нестабилност в икономическата среда. След спада в началото на периода при част от показателите се наблюдава по-силно нарастване през 2021–2022 г., а през 2023 г. при някои от тях се отчита корекция след по-силния предходен ръст. Това очертава местна икономика с известен адаптационен капацитет, но и с чувствителност към външни икономически колебания и към неравномерната динамика на инвестиционната активност.

Като цяло област Враца заема сравнително ограничено място в националната икономика по брой нефинансови предприятия и заети лица, като през периода 2019–2023 г. делът им остава стабилен около 1.4–1.5% от общите за страната. При

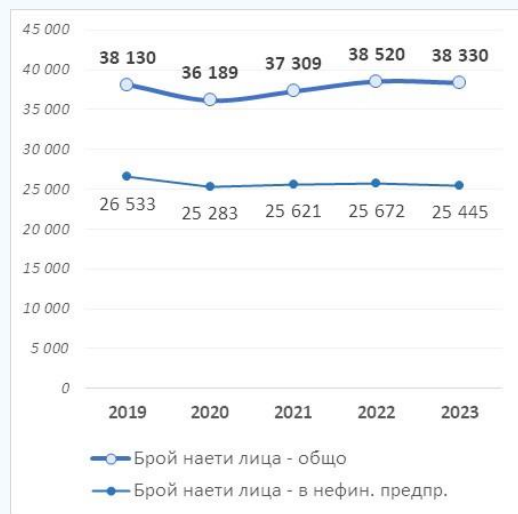
добавената стойност обаче участието ѝ е малко по-високо и делът ѝ варира между 2.0 и 2.9% от общата за страната. Делът на произведената продукция се колебае в по-широки граници – от 1.4 до 3.0%, а на оборота – от 1.1 до 1.8%. На този фон чуждестранните инвестиции остават ниски (между 0.3 и 0.7% от общите за страната), докато при РДМА се наблюдават умерено по-високи стойности – между 1.1 и 1.9% от общите за страната.

За по-нататъшното развитие на областта са необходими мерки, насочени към повишаване на производителността, създаването на по-висока добавена стойност и по-устойчивото привличане на инвестиции. Подкрепата за предприемачеството и за малките и средните предприятия, развитието на иновациите и на човешкия капитал може да съдейства за по-устойчив растеж и по-добра конкурентоспособност на местната икономика.

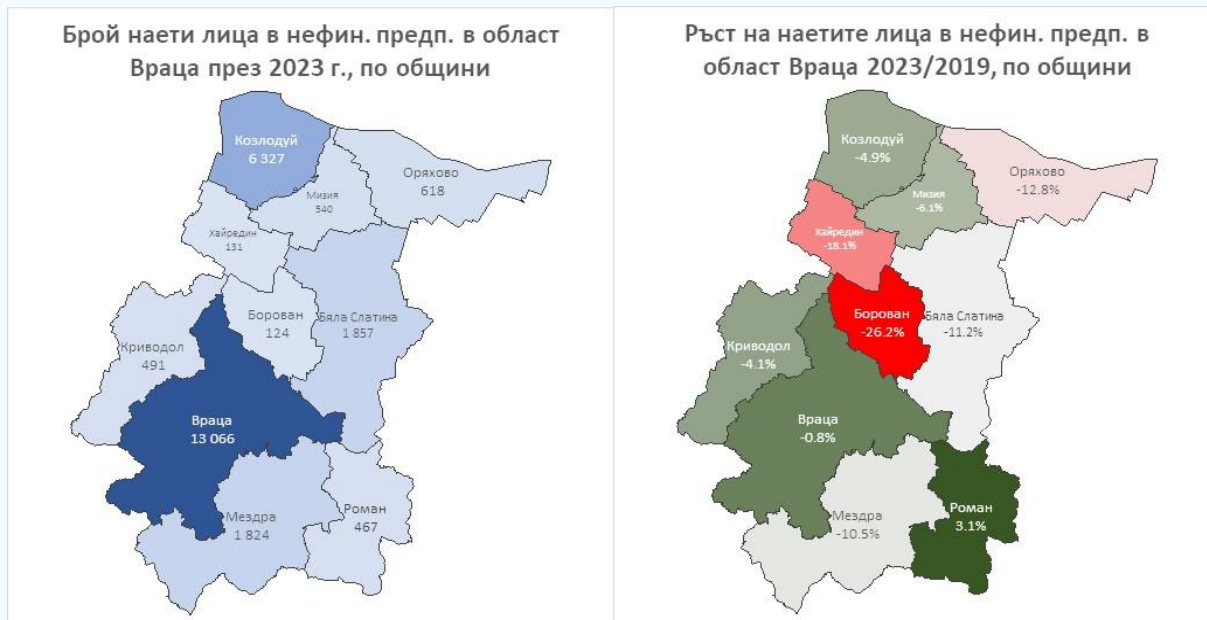
МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПРОФИЛ НА РАБОТНАТА СИЛА В ОБЛАСТТА

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

През 2019 г. средният списъчен брой на **наетите** лица по трудово и служебно правоотношение е около 38 хил. души. Под въздействие на пандемията през 2020 г. се наблюдава спад с 5.1% спрямо предходната година, последван от възстановяване през 2021 и 2022 г., когато броят на наетите нараства съответно с 3.1% и 3.2%. През 2023 г. се отчита леко намаление с –0.5%. Броят на наетите лица остава относително устойчив, но без отчетлива възходяща тенденция.

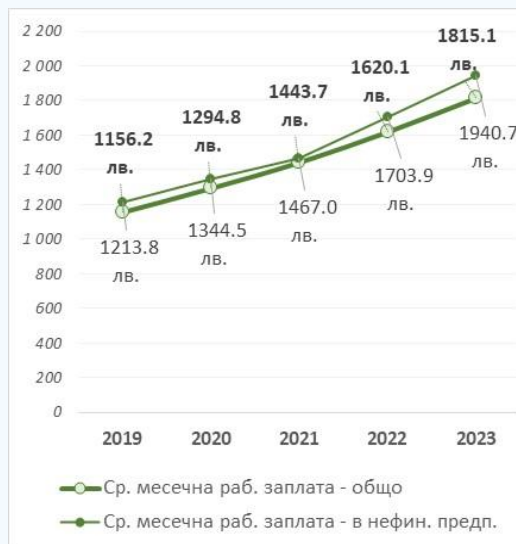


В нефинансовите предприятия заетостта остава относително стабилна, с леки колебания, което очертава ограничена, но запазена база на заетост в основните икономически дейности на областта. Относителният дял на наетите лица в област Враца спрямо общия за страната остава устойчив – през 2019–2020 г. е 1.6%, а в следващите три години 1.7%. Макар да се отчита слабо увеличение, приносът на региона към националната заетост остава ограничен.



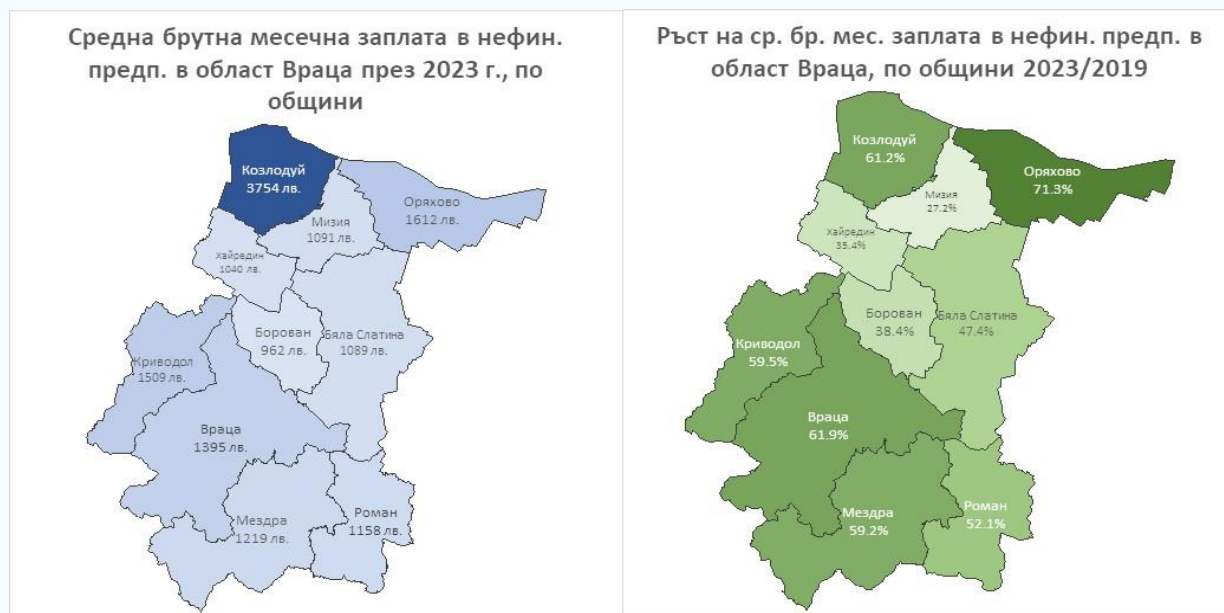
През 2023 г. над половината от наетите в нефинансовите предприятия са съсредоточени в община Враца (51.3%), следвана от Козлодуй (24.9%), Бяла Слатина и Мездра (по около 7% всяка). Единствената община с ръст за периода 2019–2023 г. е Роман (+3.1%), докато в останалите общини броят на наетите намалява, най-силно в Борован (–26.2%), Хайредин (–18.1%) и Оряхово (–12.8%). Спадът в община Враца е минимален (–0.8%), което показва относителна устойчивост на заетостта в основния икономически център на региона.

Средната месечна работна заплата на наетите в областта нараства устойчиво през периода 2019–2023 г., като за пет години увеличението достига 57% – от 1156 лв. до 1815 лв. Ръстът е плавен и постоянен, със средногодишно нарастване от около 12%, включително в периода на пандемията. За сравнение, инфлацията в страната за същия период е около 32% (измерена чрез индекса на потребителските цени за декември 2023 г. спрямо декември 2019 г.), което означава, че реалното нарастване на доходите изпреварва поскъпването на живота.



Заплатите в нефинансовите предприятия са устойчиво по-високи от средните за областта. През целия период съотношението им спрямо общата средна работна

заплата се движи в диапазона 101.6%–106.9%, което показва, че нефинансовият сектор има водещо значение за формирането на доходите от труд в областта.

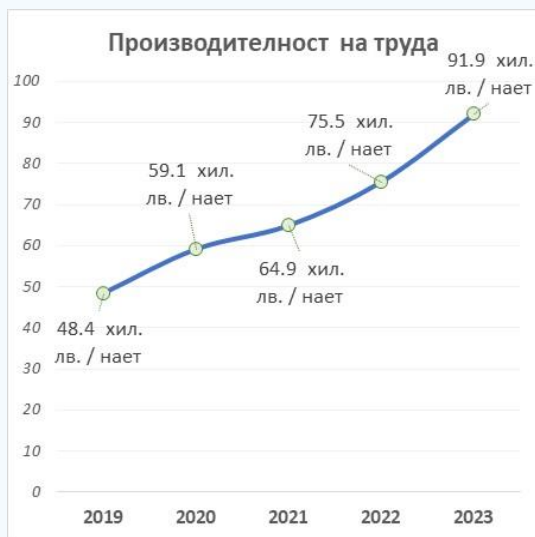


Различията между отделните общини обаче са значителни. Най-висока е средната работна заплата в община Козлодуй – 3754 лв. през 2023 г., което е с 93.4% над средната за областта и с 84.0% над средната за страната. Това може да се обясни с наличието на дейности, свързани с ядрената енергетика, при които нивата на заплащане са по-високи. Всички останали общини остават под средното за областта ниво, като най-близо е Оряхово (83.1%), а най-ниски са заплатите в Борован – около 50% от средната за областта и 47.2% от средната за страната.

Ръстът на заплатите също варира по общини. Най-голямо увеличение в периода 2019–2023 г. се отчита в Оряхово (71.3%), Враца (61.9%) и Козлодуй (61.2%), докато най-слаб ръст има в община Мизия (27.2%).

На областно ниво, средната работна заплата достига средно 91.5% от националното ниво, като най-високи стойности спрямо националното ниво са отчетени през 2020 г. (93.1%) и 2021 г. (92.5%). През 2023 г. обаче съотношението намалява до 89.0% – най-ниската стойност за петгодишния период. Това показва, че въпреки устойчивото номинално увеличение на заплатите, областта не достига средното за страната. Същевременно това ниво е силно повлияно от високите заплати в община Козлодуй, които повишават средната стойност за областта. Без този статистически ефект средната работна заплата за областта би останала по-осезаемо под националното ниво, тъй като всички останали общини са под средното за страната. Това подчертава

неравномерното териториално разпределение на доходите и концентрацията на по-високите възнаграждения в ограничен кръг дейности и общини и насочва към необходимост от развитие на икономически дейности с по-висока добавена стойност, за да се ограничи задълбочаването на различията в нивата на възнаграждение. Важни в този контекст са и мерките за развитие на човешкия капитал чрез повишаване на уменията и квалификацията.



В област Враца производителността на труда, измерена чрез брутната добавена стойност (БДС) на едно наето лице, нараства от 48.4 хил. лв. през 2019 г. до 91.9 хил. лв. през 2023 г. или с около 90% за пет години. Най-съществено повишение се отчита между 2019 и 2020 г. (22.2%), както и между 2022 и 2023 г. (21.8%). В сравнение със средната за страната, производителността на труда в област Враца я надвишава през целия разглеждан период.

През 2023 г. средната стойност за страната е 70.5 хил. лв. на нает, докато за Враца тя достига 91.9 хил. лв. или е с над 30% по-висока. По-високи стойности се наблюдават и през останалите години.

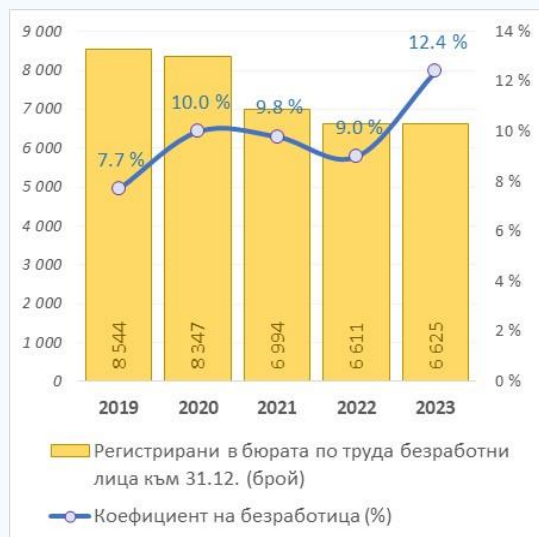
Коефициентите на икономическа активност и на заетост през периода 2019–2023 г. показват известни колебания, но остават чувствително под средните за страната. Икономически активното население на възраст 15–64 г.²⁰ се повишава от 64.9% през 2019 г. до 65.7% през 2023 г., като през 2022 г. достига максимална стойност от 67.9%. Въпреки това стойностите за областта през всички години остават под средните за страната, които се движат в границите на 72.3–73.9% за периода.



²⁰ Икономически активното население включва както заетите (наети и самостоятелно осигуряващи се), така и безработните лица.

Коефициентът на заетост за възрастовата група 15–64 г. следва сходна динамика. Той намалява от 59.8% през 2019 г. до 57.1% през 2020 г., след което нараства до 61.6% през 2022 г., но през 2023 г. отново спада до 57.3%. И тук стойностите за Враца остават значително под средните за страната, където коефициентът на заетост е в границите на 68.5–70.7%.

Сравнението между показателя за икономическа активност и показателя за заетост показва, че част от икономически активните лица остават незаети, а значителна част от населението в трудоспособна възраст остава извън работната сила. Това насочва към непълно използване на трудовия потенциал в областта, което ограничава възможностите за растеж и подчертава социално-икономическите различия спрямо други области с по-висока трудова ангажираност. Повишаването на икономическата активност и заетостта е свързано с развитие на уменията и квалификацията, по-активно включване на групите с по-слаба трудова реализация и подкрепа за работодателите в по-слабо развитите райони на областта.



През периода 2019–2023 г. коефициентът на безработица в област Враца се колебае в сравнително широки граници – между 7.7% и 12.4%, като най-високата стойност е отчетена през 2023 г. Тогава безработицата нараства рязко, прекъсвайки постепенното намаляване, наблюдавано от 2020 до 2022 г., когато коефициентът последователно намалява от 10.0% до 9.0%. Това показва, че регионът остава с високи нива на безработица, включително в години на общо икономическо възстановяване.

Особено показателна е 2023 г. – безработицата в страната намалява до 4.3%, а в област Враца тя нараства рязко, в разрез с националната тенденция. Това подчертава затрудненията на местния пазар на труда, при който заетостта е концентрирана в ограничен брой общини, доходите се различават силно между тях, а в по-малките общини възможностите за трудова реализация са по-ограничени.

Динамиката на броя регистрирани безработни в бюрата по труда обаче не следва напълно същата крива. След 8544 души през 2019 г. се наблюдава устойчив спад до 6611 души през 2022 г., последван от леко увеличение през 2023 г. – до 6625 души. Това покачване е едва 0.2% спрямо предходната година и не изглежда достатъчно,

за да обясни рязкото нарастване на коефициента на безработица. Трябва да се има предвид, че регистрираните безработни обхващат само част от реално незааетите лица, което също допринася за разминаването между двата показателя.

Този дисбаланс между относително стабилния брой регистрирани безработни и ръста на коефициента на безработица може да се свърже и със свиване на икономически активното население, спрямо което се изчислява показателят. При намаляване на броя на активните лица дори относително стабилен брой безработни води до по-висок коефициент. В този смисъл ръстът на безработицата през 2023 г. вероятно е резултат не само от търсенето на труд, но и от демографски и структурни фактори.

В обобщение, пазарът на труда в област Враца съчетава относително устойчива, но слабо нарастваща заетост, устойчив ръст на възнагражденията и висока производителност на труда, но и ясно изразени различия в рамките на областта. Делът на областта в националната заетост остава нисък, икономическата активност и заетостта се движат под средните за страната, а безработицата остава висока и през 2023 г. нараства в разрез с националната тенденция.

Наред с това доходите на наетите нарастват устойчиво, а производителността на труда остава над средната за страната през целия период. Тези положителни резултати обаче не се разпределят равномерно в рамките на областта. Разликите между общините са значителни, като община Козлодуй се откроява с много по-високи нива на заплащане, докато останалите общини остават под средното за страната. Това показва, че по-добрите средни стойности за областта се формират при ясно изразени вътрешни диспропорции и при непълно използване на трудовия потенциал.

Това очертава необходимост от мерки за по-пълно използване на трудовия потенциал, развитие на уменията и квалификацията и разширяване на възможностите за заетост в повече общини на областта. Подобряването на връзката между потребностите на местната икономика, подготовката на кадри и условията за трудова реализация остава съществено за по-устойчивото развитие на пазара на труда в региона.

ПРАВНА ФОРМА, СЪЗДАВАНЕ И ОБХВАТ НА ДЕЙНОСТ

Индустриална стопанска камара – Враца (ИСА – Враца) е регионална работодателска организация и представител на Българска стопанска камара в областта. Учредена през 1982 година е като доброволен икономически съюз на фирми.

Камарата е регистрирана като сдружение с нестопанска цел, което осъществява дейността си в частна полза на своите членове²¹. Членството е отворено за български и чуждестранни юридически и физически лица, които извършват стопанска дейност, както и за държавни учреждения и организации с нестопанска цел, които могат да съдействат за постигането на целите на ИСА – Враца. В структурата ѝ могат да се включват и колективни членове – общински, областни, регионални, браншови, отраслови и съсловни обединения²².

Камарата развива своята дейност съгласно устава си, в рамките на българското законодателство, и в изпълнение на решенията на своите управленски органи.

Основната ѝ цел е да представлява и защитава интересите на своите членове и да ги подпомага в осъществяването на ефективна стопанска дейност.

Мисията на ИСА – Враца е да защитава интересите на работодателите от региона, да обединява усилията им и да подпомага тяхното развитие, с цел постигане на конкурентоспособна и устойчива стопанска дейност в условията на пазарна икономика.

ЦЕЛИ И ОСНОВНИ ДЕЙНОСТИ

В изпълнение на своята програма за подкрепа на бизнеса, Индустиална стопанска камара – Враца развива дейност, насочена към защита на интересите на своите членове, тяхното институционално представителство и подпомагане на бизнес развитието им. Камарата представлява своите членове пред държавни и обществени институции, както и пред международни организации, и защитава техните интереси на местно, общинско, регионално, национално и международно ниво.

Организацията подпомага своите членове при водене на бизнес преговори, подготовка на договори и защита от неправомерни действия. ИСА – Враца

²¹ <https://www.bia-bg.com/region/view/178/>

²² Устав на ИСА-Враца

организира срещи, консултации и съвместни инициативи с предприятия, държавни и обществени организации и съдейства за създаването на сдружения, смесени фирми и други форми на коопериране между своите членове. Участва и в разработването на програми, свързани с регионалното разположение на производствения потенциал и подобряването на инфраструктурата в областта.

Камарата извършва независими експертни оценки на инвестиционни проектотехнически решения, активи и други бизнес ресурси, подпомагащи вземането на управленски решения. Осигурява информационно обслужване за водещи световни технологии, производствени и потребителски тенденции и изготвя анализи на тяхното отражение върху международните пазари и българската икономика. На тази основа подготвя препоръки към предприятията за адаптиране към нови технологии и за разширяване на производството и асортимента на стоки и услуги.

С цел по-добро интегриране на регионалния бизнес в международната икономическа сред Камарата насърчава и подпомага външноикономическа дейност чрез подходящи форми на международни контакти и сътрудничество.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ И ПРЕДЛАГАНИ УСЛУГИ

Като част от своята допълнителна дейност, ИСА – Враца предлага набор от услуги, насочени към повишаване на ефективността на бизнеса и развитието на човешките ресурси в региона. Камарата оказва съдействие за внедряване на съвременни и ефективни форми на организация на производството, труда и управлението. Осигурява техническо, технологично, проектантско, финансово-счетоводно, правно и консултантско обслужване за своите членове, като същевременно участва в организирането на обучения за повишаване и придобиване на професионална квалификация. При възникнали спорове между членове на организацията, Камарата съдейства за доброволното им уреждане, когато е своевременно информирана от всички засегнати страни. Осъществява и посредническа дейност по информиране и насочване към работа.

Камарата притежава лиценз от Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) за провеждане на обучения за квалификация и преквалификация на работещи и безработни лица. Към ИСА – Враца функционира Център за професионално обучение, който организира, провежда и валидира обучителни курсове по различни професии, сред които „Техник-животновъд“, „Оператор в дървообработването“, „Шивач“, „Оператор в производството на облекло“, „Монтьор на компютърни системи“, „Офис-секретар“, „Сътрудник в малък

и среден бизнес“, „Оператор на компютър“, „Икономист“, „Оперативен счетоводител“, „Електромонтьор“ и „Електротехник“.

Камарата провежда и обученията по ключови компетентности, включително курсове и квалификации по Наредба № 125 от 22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на педагогически специалисти, съвместно с Варненския свободен университет „Черноризец Храбър“. Организираните се обученията за придобиване на квалификационни кредити, както и допълнителна професионална квалификация по педагогически направления за учители по информатика, философия, икономика, изобразително изкуство и професионална подготовка.

В рамките на следдипломното обучение за придобиване на допълнителна професионална квалификация се предлагат специализации по управление на образованието, компютърно моделиране, STEM методики и практики и психология.

ИСА – Враца съвместно с Дирекция „Бюро по труда“ – Враца провежда обученията за безработни лица по програми за заетост, професионално обучение и обучение по ключови компетентности за групи в неравностойно положение.

Сред предлаганите от Камарата услуги са още консултации, разработване на проекти, организиране на семинари и обученията, както и издаване на сертификати за произход на стоки за износ²³.

СТРУКТУРА, УПРАВЛЕНИЕ И ПРЕДСТАВИТЕЛНОСТ

Индустриална стопанска камара – Враца функционира като сдружение с нестопанска цел, чието управление се осъществява от колективни органи. В структурата на управлението влизат Общо събрание, Управителен съвет (УС) и Контролен съвет. Управителният съвет се състои от петима членове, а Контролният съвет – от трима членове. Камарата се представлява от УС, който определя обема на представителната власт на председателя на УС и на изпълнителния директор.

На територията на област Враца, по силата на делегираните функции от Българската стопанска камара, Индустиална стопанска камара – Враца изпълнява функциите на Местен орган на БСК за община Враца. В тази си роля ИСА – Враца подпомага

²³ <https://www.bia-bg.com/region/view/178/>

връзката между работодателите, местните институции и националната работодателска мрежа.

ЧЛЕНОВЕ И ОБХВАТ НА ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

Индустриална стопанска камара – Враца обединява предприятия и организации от различни сектори на икономическия живот на областта. Членовете на Камарата са предимно юридически лица, които споделят нейните цели и се включват в дейността ѝ. Членският ѝ състав обхваща предприятия и организации с разнообразен профил, което разширява възможностите ѝ да представлява работодателския интерес в региона.

УЧАСТИЕ В ИНИЦИАТИВИ И КОНСУЛТАТИВНИ СТРУКТУРИ

Като национално представителна работодателска организация на регионално ниво, ИСА – Враца участва в редица комисии и съвети с роля за развитието на политиките на областно и общинско равнище. Сред тях са Комисията по заетост към Съвета за сътрудничество към Дирекция „Бюро по труда“, Комисията по заетост при Областния съвет за сътрудничество, Областният съвет по безопасност и здраве при работа и Областната комисия към „Земите и горите“.

Камарата участва и в Тристранния съвет на областно ниво, както и в други структури, сред които Областният съвет за противодействие на корупцията, Областният съвет по енергийна ефективност, Областният съвет за стратегическо развитие, Областният съвет за регионално развитие, Областният съвет за туризъм и Областният съвет по трансгранично сътрудничество България–Румъния.

Участието на Камарата в тези органи ѝ позволява да представлява работодателския интерес в процеса на регионално планиране, да участва в обсъждането на ключови социално-икономически въпроси и да подпомага формулирането на политики, съобразени с нуждите на реалната икономика в региона.

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

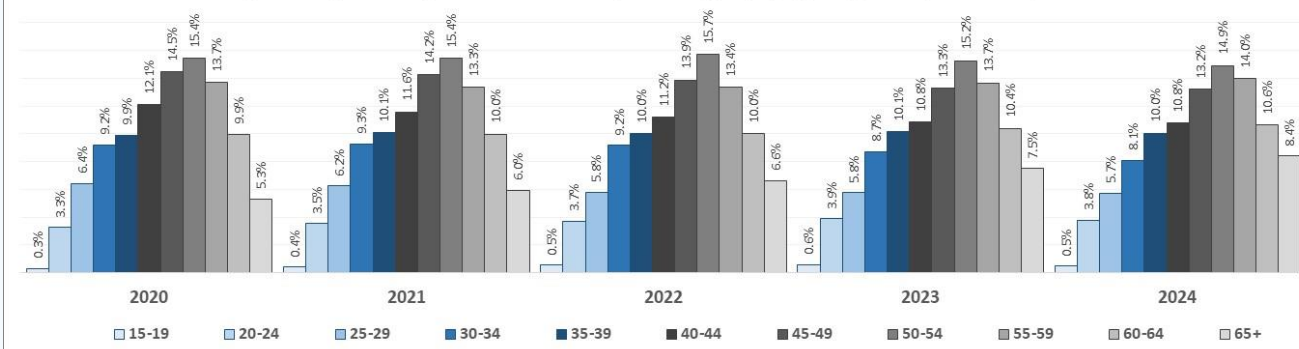
Раздел I	Въведение
Раздел II	Описание на областта и регионалната организация
Раздел III	Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта
Раздел IV	Провеждане на структурирани интервюта с представители на областта
Раздел V	Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности
Раздел VI	Заклучение
Раздел VII	Приложения

ОБЛАСТНО НИВО

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

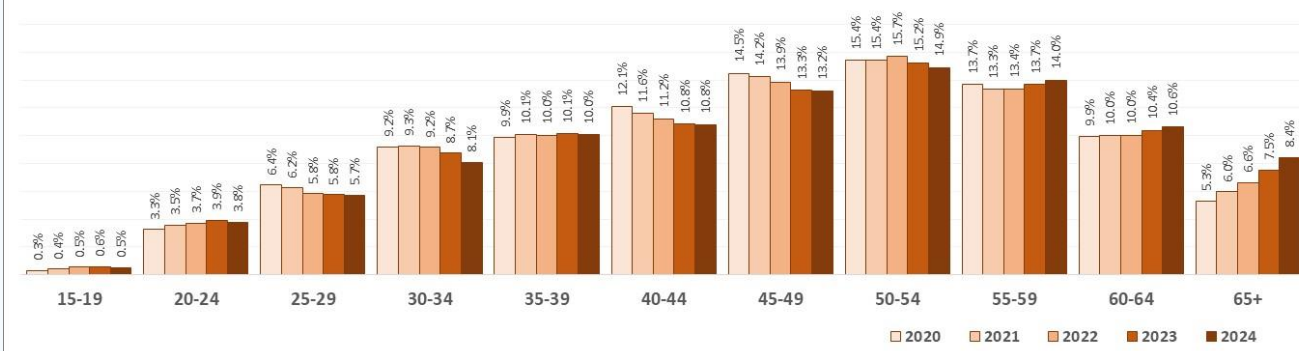
През разглеждания период общият брой на осигурените лица **в заетостта** в област Враца нараства. От близо 36.9 хил. лица през 2020 г. броят им достига 39.6 хил. през 2024 г., което е увеличение със 7.5%. През 2024 г. се отчета ръст от 1.4% спрямо 2023 г.

Дял осигурени лица в областта по възрастови групи, средногодишно (2020-2024)



Основната част от осигурените лица в областта остава съсредоточена във възрастовия диапазон 30–54 години – т.нар. „ядро на заетостта“, но делът на тази група постепенно се свива, при почти запазен брой, а вътрешната ѝ структура се измества към по-възрастните кохорти.

Дял осигурени лица в областта по възрастови групи, средногодишно (2020-2024)



В същото време ръстът в общата заетост идва в значителна степен от групата 55+, чийто дял се повишава от 28.9% през 2020 г. до 33.0% през 2024 г., или с 4.1 пр.п.

За сметка на това делът на ядрото (30–54 г.) намалява от 61.0% до 57.0%, или с – 4.0 пр.п., докато младежката група 15–29 запазва дял около 10.0% без съществена промяна.

МЛАДЕЖКИ ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ (15–29 ГОДИНИ)

В разглеждания период младежката заетост (15–29 г.) в област Враца отчита умерено увеличение – от 3.7 хил. лица през 2020 г. до близо 4 хил. лица през 2024 г., или увеличение със 7.1%. Като дял от общата заетост групата е относително стабилна и се задържа около 10.0%, тоест младежката заетост нараства умерено, без да променя видимо тежестта си в общата структура.

Вътрешната динамика по кохорти показва разнопосочни движения. За целия период най-голяма остава кохортата 25–29 години, но се свива слабо за периода с –4.5%.

За сметка на това 20–24 г. нараства осезаемо с 24.4%, а най-малката кохорта 15–19 г. се увеличава значително – с 65.5%.

Като цяло, младежката група не отслабва като размер, но като дял вътрешната ѝ структура се измества към по-младите кохорти (15–19 г. и 20–24 г.) при едновременно свиване на 25–29 г. Това показва по-осезаемо присъствие на по-младите възрасти в заетостта, но по-слабо задържане при 25–29 г.

Относително niskият размер на младежката група остава свързан и с демографската база (по-малобройни поколения), както и с по-късното включване на пазара на труда поради обучение и насочване към по-големи центрове.

ЯДРО НА ЗАЕТОСТТА (30–54 ГОДИНИ)

През периода 2020–2024 г. „ядрото“ на заетостта в област Враца остава практически стабилно по брой – социално осигурените в групата се увеличават само с 0.5%. Като дял обаче се свива осезаемо – от 61.0% през 2020 г. до 57.0% през 2024 г. (–4.0 пр.п.). След най-висока стойност през 2022 г., през 2023–2024 г. се наблюдава понижение, което подсилва тенденцията към относително „изтъняване“ на ядрото като ресурс на пазара на труда.

Вътрешната структура на „ядрото“ (30–54 г.) показва различна динамика по кохорти. Най-голямата по численост кохорта през целия период е 50–54 г., следвана от 45–49 г. По дялове 45–49 г. се свива по-отчетливо (–1.3 пр.п.), докато при 50–54 г. понижението е по-ограничено (–0.5 пр.п.) въпреки нарастването по брой. Групата 30–34 г. остава най-малка и отчита най-съществен спад в рамките на ядрото, като дялът ѝ намалява от 9.2% през 2020 г. до 8.1% през 2024 г. (–1.1 пр.п.). Понижение се наблюдава и при 40–44 г. (–1.3 пр.п.), докато 35–39 г. се повишава леко като дял (0.2 пр.п.).

Динамиката по кохорти между 2020 и 2024 г. показва нееднородна картина:

- 30–34 години: намаление с –5.4%;
- 35–39 години: увеличение с 9.2%;
- 40–44 години: намаление с –3.9%;
- 45–49 години: намаление с –1.8%;
- 50–54 години: увеличение с 3.9%.

Тоест, в рамките на ядрото спадът е по-изразен при „входа“ към групата – в кохортата 30–34 г. и в средните кохорти, докато по-възрастната част (50–54 г.) остава сравнително устойчива.

Тези движения са съвместими с възрастов (кохортен) ефект и с демографски фактори – възрастовите кохорти закономерно се придвижват към по-високи възрасти, а попълването от по-младите не компенсира това изместване. Така, дори при почти непроменен брой, ядрото губи относителна тежест на фона на по-бързото нарастване на групата 55+.

На този фон ключов остава въпросът за приемствеността – как натрупаният опит в активните трудоспособни възрасти да се пренесе към следващите поколения без прекъсване на кадровия поток. Устойчивостта на ядрото в средносрочен план зависи от способността на региона да привлича и задържа по-млади хора и ключови специалисти.

ПО-ВЪЗРАСТНИ ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ (55+ ГОДИНИ)

Групата 55+ обхваща възрастните непосредствено преди пенсиониране (55–64 г.) и тези в пенсионна възраст, които продължават да работят (65+). Данните за област Враца показват отчетливо нарастване на тежестта на тази група през 2020–2024 г., като дялът ѝ се увеличава от 28.9% през 2020 г. до 33.0% през 2024 г. (4.1 пр.п.). В абсолютно изражение броят на осигурените на 55+ години нараства с 22.6%.

На практика именно тази група носи основната част от увеличението на общата заетост в областта за периода – 86.9% от общия ръст. За сравнение, ядрото на заетостта формира 3.7% от общия ръст, а младежката група – 9.4%.

Вътре в групата 55+ динамиката е неравномерна и ясно изтеглена към най-високите възрасти. Най-силен ръст се наблюдава при 65+ (увеличение със 70.2%, дял 3.1 пр.п.). Увеличение има и при 60–64 г. (увеличение с 14.8%, дял 0.7 пр.п.), както и при 55–59 г. (увеличение с 9.8%, дял 0.3 пр.п.). Така структурата в рамките на 55+ постепенно се „премества“ към по-високи възрасти, като приносът на 65+ става водещ.

По-възрастните работници са важен ресурс за областната икономика, тъй като концентрират опит, професионални умения и познаване на работните процеси. В същото време нарастващият дял на 55+ подсказва, че в близките години може да се засили натискът върху пазара на труда по линия на пенсионирането и по-трудното заместване, особено ако притокът от по-млади възрастови групи остане

ограничен. Това поставя фокус върху приемствеността и предаването на знания, както и върху условията за по-дълго и устойчиво участие в заетостта.

Наблюдаваната динамика е в синхрон с по-широките демографски процеси – застаряване на населението и по-ограничена демографска база при по-младите възрасти. Така нарастващото участие на 55+ се превръща във все по-значим фактор за поддържане на заетостта в областта, но едновременно поставя въпроса за приемствеността и за по-ограниченото попълване от по-млади възрастови групи.

ТЕНДЕНЦИИ

Структурните изменения във възрастовата структура на заетостта в област Враца могат да се обобщят чрез съпоставяне на 2020 г. с 2024 г.:

- Делът на лицата под 30 години остава практически без промяна – задържа се около 10.0% през периода.
- Делът на лицата в ядрото на заетостта (група 30–54 години) намалява от 61.0% до 57.0% (–4.0 пр.п.).
- Делът на лицата на 55+ години нараства от 28.9% до 33.0% (4.1 пр.п.).

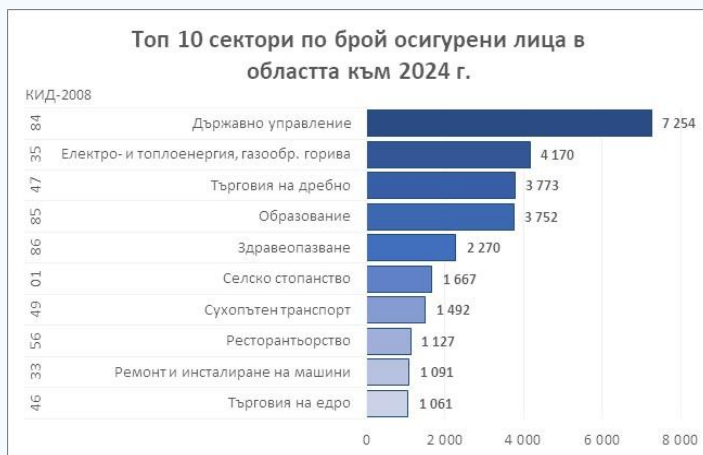
Възрастовата структура на заетостта в област Враца се измества към по-високи възрасти, като групата 55+ увеличава относителната си тежест за сметка на ядрото (30–54 г.). Най-голяма по численост остава кохортата 50–54 г., което показва, че заетостта е по-силно концентрирана в горния сегмент на основните трудоспособни възрасти и постепенно се приближава към пред-пенсионните групи.

Допълнителна перспектива дава коефициентът на заместване, измерен като съотношение между осигурените лица под 30 години и лицата на 55 и повече години. Той потвърждава тенденцията към застаряване – намалява от 34.58 през 2020 г. до 30.20 през 2024 г., което означава, че на всеки 100 лица на 55 и повече години се падат около 35 лица под 30 години през 2020 г., а през 2024 г. – около 30 лица. В края на периода съотношението между двете групи се измества от около 2.9 пъти (за 2020 г.) към 3.3 пъти в полза на по-възрастните. Това е сигнал за по-ограничен потенциал за подмладяване и за нарастваща зависимост от по-възрастни кадри.

Наблюдаваните изменения във възрастовата структура се обясняват с комбинация от няколко взаимосвързани фактора:

- Демографските процеси ограничават притока на по-млади възрастови групи към пазара на труда, а възрастовият (кохортен) ефект се проявява в постепенното придвижване на заетите към 55+.
- Удълженото участие в заетостта след 60-годишна възраст, подкрепено от промени в пенсионните параметри и икономически стимули, повишава числеността във възрастите 60–64 и особено 65+.
- Ограниченото предлагане на кадри в някои дейности затруднява подмладяването и насърчава задържането на по-възрастни работници.
- Вътрешната и външната миграция влияят върху местното предлагане на кадри в по-млада възраст, като част от тях се пренасочват към по-големи градове за продължаване на образованието и работа.
- По-дългото участие в образование и обучение отлага включването на част от младите в заетостта, докато по-ранният преход от училище към работа може да се подпомага чрез професионално образование, вкл. дуално обучение и практики, улесняващи реализацията и задържането на млади кадри.

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



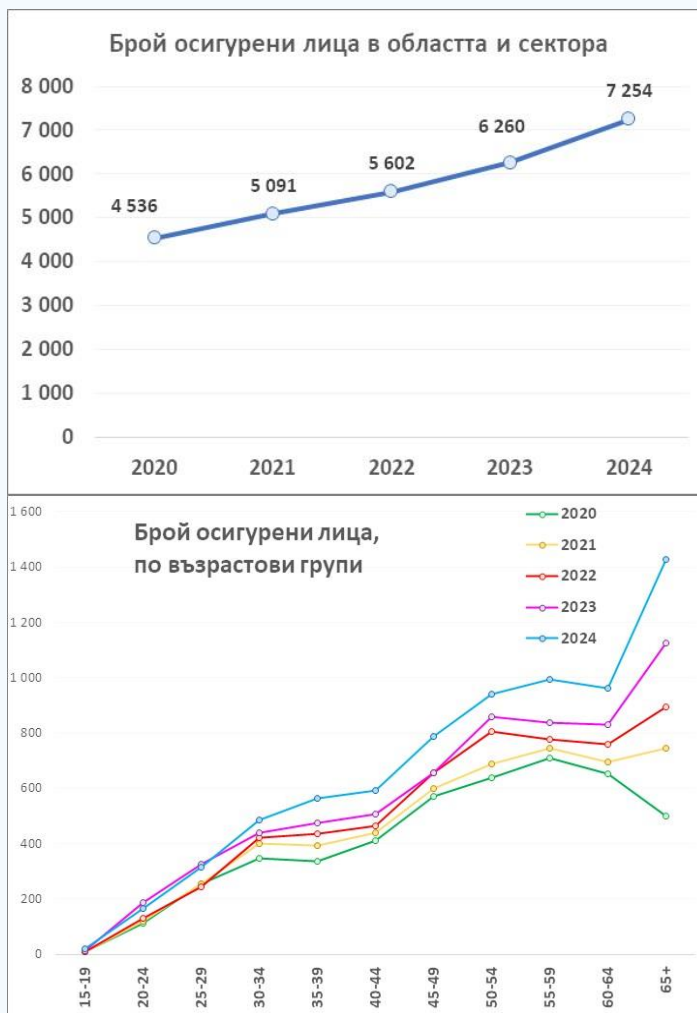
СЕКТОР „ДЪРЖАВНО УПРАВЛЕНИЕ“

Най-голям брой социално осигурени лица в област Враца са заети в икономическа дейност „Държавно управление“ (код 84 по КИД-2008). Дейността обхваща управление с общ, икономически и социален характер, както и други дейности на държавното управление. В тези данни не са включени заетите на служебни правоотношения по Закона за държавния служител (ЗДСл).

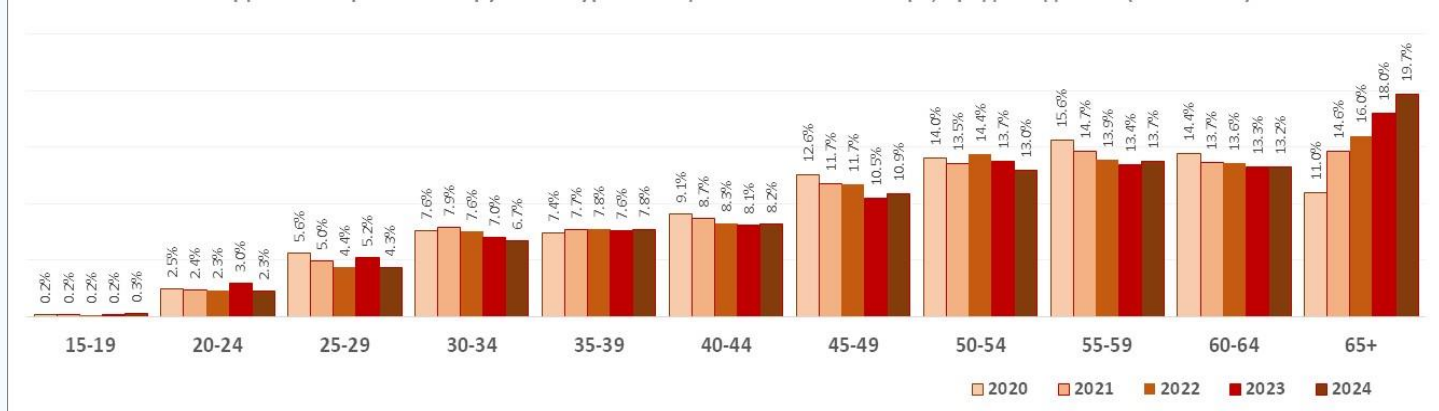
През 2020–2024 г. средногодишният брой на осигурените лица в сектора нараства с 59.9%. Ръстът се ускорява в края на периода, като през 2024 г. увеличението спрямо 2023 г. е 15.9%. Секторът заема първа позиция по броя на социално осигурените лица в областта през целия петгодишен период.

Възрастовата структура е отчетливо изтеглена към по-високите възрасти, като през периода се засилва ролята на групата 55+. Визуализацията по възрастови кохорти показва, че през 2024 г. линията е осезаемо по-висока при 55–59 г., 60–64 г. и най-вече 65+, което показва, че увеличението в сектора се формира в значителна степен сред по-възрастните групи, вкл. след достигане на пенсионна възраст.

При младите (15–29 г.) числеността нараства с 32.4% за периода, но делът им намалява от 8.3% до 6.9% (–1.4 пр.п.). Вътре в групата увеличението е най-изразено при 15–19 г. (111.1%), но при много ниска база, както и при 20–24 г. (48.2%), докато 25–29 г. расте по-умерено (22.7%) и губи относителна тежест. Така, въпреки положителната динамика по брой, младежката група остава с ограничено присъствие на фона на по-бързото нарастване на по-възрастните кохорти.



Дял на възрастовите групи осигурени лица в областта и сектора, средногодишно (2020-2024)



Относителната тежест на „ядрото“ на заетостта (30–54 г.) се свива като дял – от 50.7% през 2020 г. до 46.5% през 2024 г. (–4.2 пр.п.), въпреки че броят на осигурените в групата нараства с 46.7%. В рамките на ядрото всички кохорти отчитат ръст в абсолютно изражение, като най-голям се наблюдава при 50–54 г. (47.9%), следвана от 45–49 г. (38.2%). Това показва по-силна концентрация на растежа в горната част на ядрото и изместване на профила към по-високите възрасти в рамките на групата. Но като дял от общата заетост при всички групи се отчита намаление в разглеждания период, с изключение на групата 35–39 г. (0.4 пр.п.).

Най-силно нараства групата 55+, чийто брой се увеличава с 81.9%, а делът ѝ – от 41.0% до 46.6% (5.6 пр.п.). Ключов принос има групата 65+, която се увеличава близо три пъти (186.0%) и повишава дела си с 8.7 пр.п. Това е ясен сигнал за растящо участие на хора в пенсионна възраст в сектора и за изтегляне на възрастовия профил нагоре.

Коефициентът на заместване (15–29 г. към 55+) се понижава от 20.27 през 2020 г. до 14.75 през 2024 г. Това означава, че на всеки 100 лица на 55+ години се падат около 20 млади през 2020 г., а през 2024 г. – около 15. Така зависимостта на сектора от по-възрастните кохорти се засилва и въпросът за приемствеността излиза на преден план.

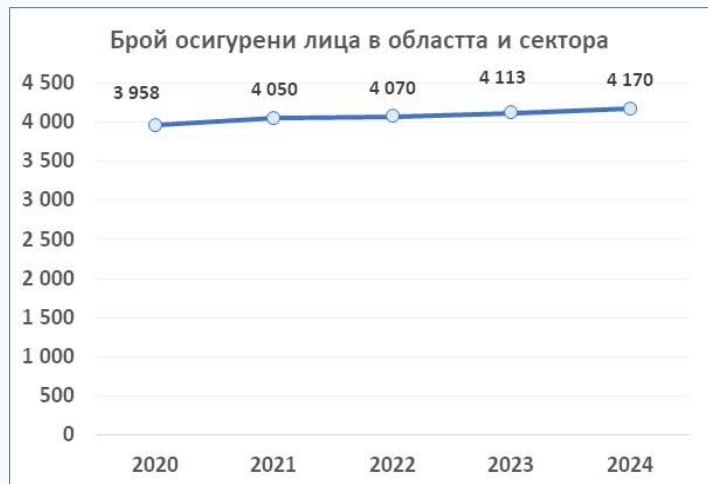
В обобщение, заетостта в сектора нараства силно, но увеличението се концентрира предимно във възрастите 55+, най-вече при 65+, което поставя на преден план въпроса за кадровото обновяване и предаването на опит. Вероятно обяснение за тези тенденции е комбинацията от профила на позициите, които често изискват по-голям опит и административна практика, и относителната стабилност на заетостта в сектора. Ограниченото попълване от по-млади възрастови групи е съвместимо както с общите демографски тенденции, така и с миграционни процеси, които

насочват част от младите към по-големи икономически центрове. Ръстът при 65+ показва и по-голяма готовност за оставане на работа след пенсиониране.

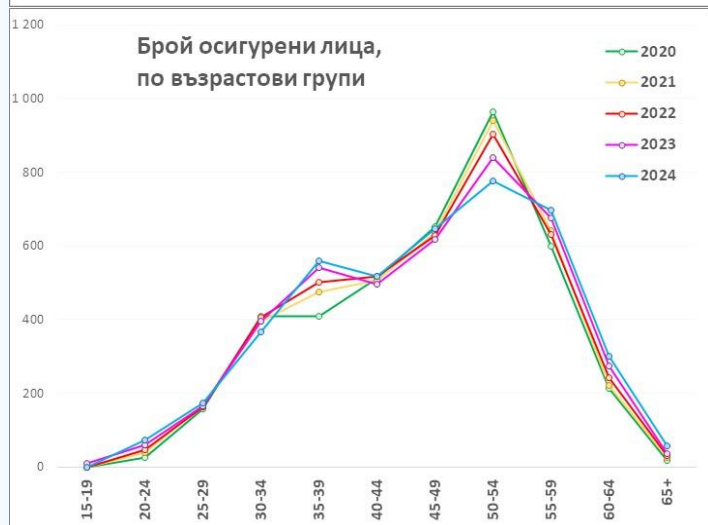
СЕКТОР „ПРОИЗВОДСТВО НА ЕЛЕКТРО- И ТОПЛОЕНЕРГИЯ И ГАЗООБРАЗНИ ГОРИВА“

Вторият по брой социално осигурени лица сектор в област Враца през 2024 г. е „Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива“ (раздел 35 по КИД-2008), накратко „Производство на електро- и топлоенергия и газообразни горива“. Дейността включва производството и разпределението на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива, както и снабдяването с електрическа енергия, газ, пара, топла вода и охладен въздух. Не се включват дейности, свързани с водоснабдяване и канализация, както и пренос на газ по магистрални газопроводи.

В периода 2020–2024 г. средногодишният брой на осигурените лица в сектора нараства умерено – с 5.4%. Ръстът е по-ограничен към края на периода, като през 2024 г. увеличението спрямо 2023 г. е 1.4%. Секторът заема втора позиция по броя на социално осигурените лица в областта през целия петгодишен период.

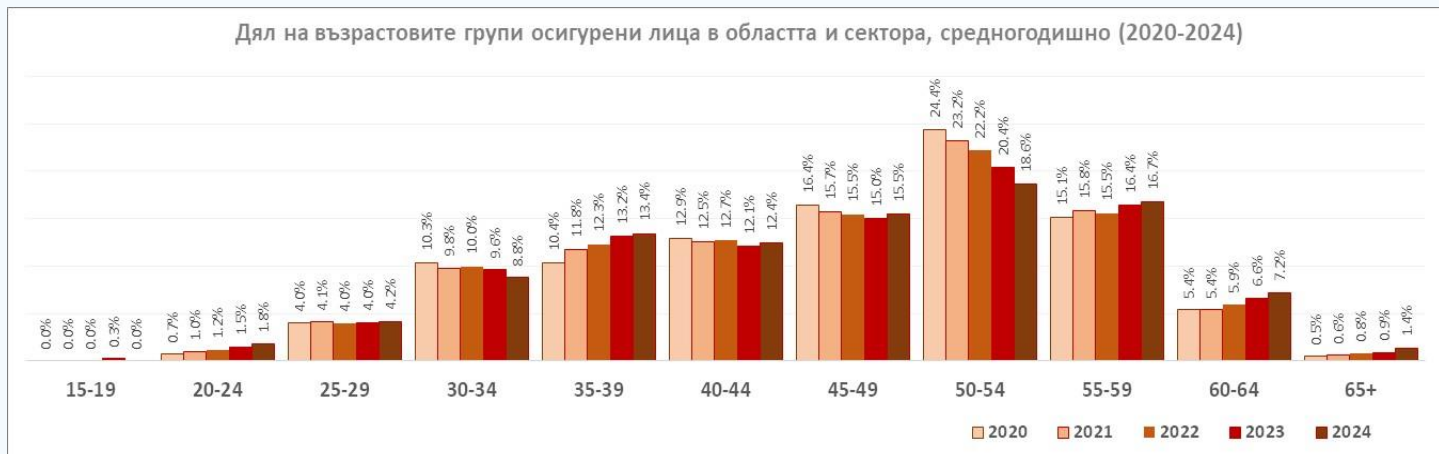


Възрастовата структура на сектора остава концентрирана в основните трудоспособни възрасти, с най-високи стойности около 50–54 г., но през разглеждания период се очертава изместване към по-високите кохорти. Ръстът е по-видим при 55–59 г., 60–64 г. и 65+, докато част от кохортите в по-високите възрасти на „ядрото“, особено 50–54 г., намаляват.



Визуализацията по възрастови кохорти потвърждава тази промяна – през 2024 г. линията е по-ниска при 50–54 г. спрямо предходните години, но се разполага по-високо при 55–59 г. и особено при 60–64 г. и 65+, което показва изместване на заетостта към по-високите възрасти в края на профила.

При младите (15–29 г.) числеността нараства с 34.2%, а дялът им се повишава от 4.6% през 2020 г. до 5.9% през 2024 г. (1.3 пр.п.). Вътре в групата ръстът е най-изразен при 20–24 г. (170.4%), но при ниска база, докато 25–29 г. нараства по-умерено (10.8%). Като цяло младежката група остава с нисък дял, но с постепенно разширяване към края на периода.



Относителната тежест на „ядрото“ на заетостта (30–54 г.) се свива като дял – от 74.4% през 2020 г. до 68.8% през 2024 г. (–5.7 пр.п.), при спад на броя с –2.6%. В рамките на ядрото динамиката е нееднородна – нарастване на броя се наблюдава при 35–39 г. (36.6%), докато при 50–54 г. има отчетливо свиване (–19.4%), което в най-голяма степен обяснява общото понижаване на групата 30–54 г. Така, въпреки че секторът остава доминиран от „ядрото“, структурата му се измества към по-високите възрасти, а относителната му тежест намалява.

Най-отчетливо нараства групата 55+, чийто брой се увеличава с 27.4%, а дялът ѝ – от 20.9% през 2020 г. до 25.3% през 2023 г. (4.4 пр.п.). Ръстът е концентриран при 60–64 г. (41.3%) и 65+ (216.7%, или 3.2 пъти), което показва, че ръстът е съсредоточен във възрастите непосредствено преди и след пенсиониране, наред с увеличението при 55–59 г. (16.7%).

Коефициентът на заместване (15–29 г. към 55+) се повишава леко – от 22.20 през 2020 г. до 23.39 през 2024 г. Това означава, че на всеки 100 лица на 55+ години се падат около 22-23 млади (15–29 г.), като към края на периода съотношението остава близко до началното. Това показва относително стабилен, но все още ограничен потенциал за подмладяване на работната сила в сектора.

В обобщение, секторът запазва профил с доминиращо „ядро“ (30–54 г.), но през периода се очертава изместване към 55+ и към най-високите възрасти (60–64 и 65+), при отслабване на дела на ядрото. Наблюдаваният профил е съвместим със спецификата на сектора и начина, по който се формира и задържа квалифицираният кадрови ресурс – високите изисквания към квалификация и безопасност, както и по-дългият процес на натрупване на специфичен опит, могат да водят до по-късно навлизане и по-дълго задържане в заетостта, включително и след пенсионна възраст.

В контекста на област Враца значението на енергетиката за местната икономика е свързано с концентрацията на дейности в сектора и с присъствието на голям работодател. За кадровото попълване допринася и професионалната гимназия по ядрена енергетика „Игор Курчатов“ в Козлодуй, която подготвя среднопрофесионални кадри, включително в дуална форма.

На този фон нарастващата тежест на възрастите 55+ подсказва нужда от системно планиране на приемствеността – чрез устойчив кадрови поток от млади специалисти, практическо обучение и предаване на знания в предприятията, така че натрупаният опит да се пренася към следващите поколения. Възрастовият профил вероятно се влияе и от регионалната мобилност на млади специалисти и от конкуренцията за инженерен и технически персонал. Това поставя акцент върху задържането на кадри и осигуряването на по-предвидим професионален път в рамките на сектора.

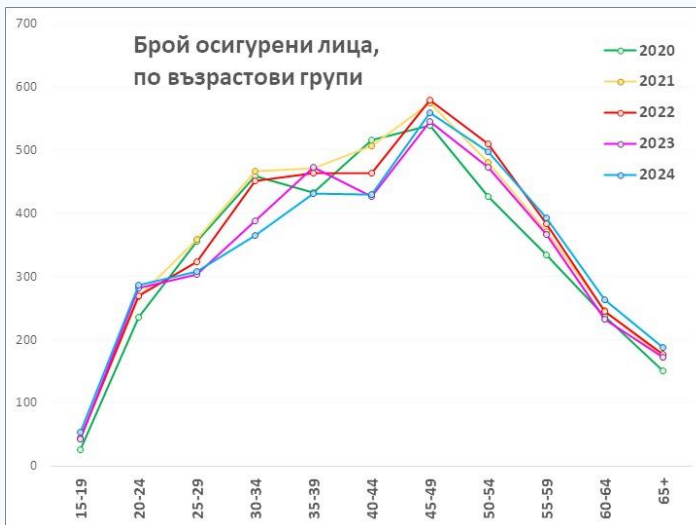
СЕКТОР „ТЪРГОВИЯ НА ДРЕБНО“

Третият по брой социално осигурени лица сектор в област Враца през 2024 г. е „Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети“ (раздел 47 по КИД-2008), накратко „Търговия на дребно“. Дейностите в сектора обхващат продажба на стоки на крайни потребители (за лично или домакинско потребление) чрез специализирани и неспециализирани магазини и други форми на търговия на дребно, като изключва търговията с автомобили и мотоциклети.

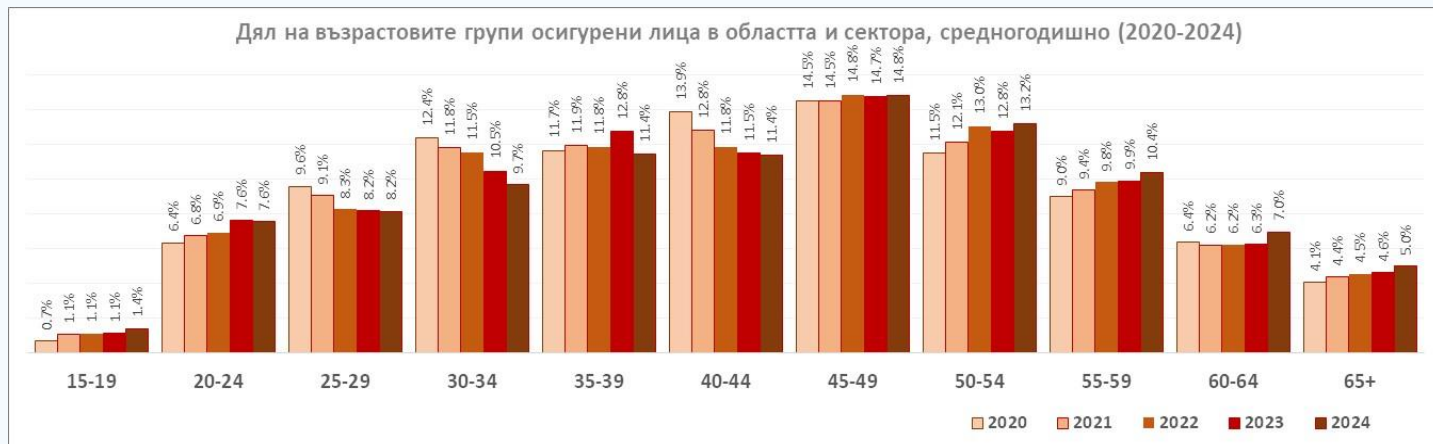
През периода 2020–2024 г. средногодишният брой на осигурените лица в сектора остава практически постоянен – нараства с 1.6%. Максималната стойност е отчетена през 2021 г., след което до 2023 г. се наблюдава понижение, а през 2024 г. има ръст от 1.8% спрямо 2023 г. По място в областта секторът е трети през целия период, с изключение на 2023 г., когато е на четвърто място.



Възрастовата структура в сектора постепенно се измества към по-високите възрасти, като делът на групата 55+ нараства, а „ядрото“ (30–54 г.) губи относителна тежест. Визуализацията по кохорти показва най-голяма концентрация във възрастите 45–54 г., с пик около 45–49 и 50–54 г. През 2024 г. линията е по-ниска при по-младите части на „ядрото“ (30–34 и 40–44 г.), но се разполага по-високо при 50–54 г. и при възрастите на 55+, което подсказва изместване на профила към по-високите възрасти.



При младите (15–29 г.) числеността нараства с 4.7%, а делът се повишава от 16.6% през 2020 г. до 17.1% през 2024 г. (0.5 пр.п.). Вътре в групата ръстът идва основно от 15–19 г. (103.8%) при по-ниска изходна база и 20–24 г. (21.2%), докато 25–29 г. се свива (–13.5%). Това показва по-добро попълване в най-младите кохорти, но по-слабо задържане в края на младежката група.



„Ядрото“ (30–54 г.) губи тежест – делът му се понижава от 63.9% до 60.5% (–3.4 пр.п.), а броят намалява с –3.8%. Спадът е концентриран в 30–34 г. (–20.5%), 40–44 г. (–16.9%), докато 35–39 г. е без съществена промяна. В същото време 50–54 г. расте осезаемо (16.6%), а при 45–49 г. ръстът е по-умерен (3.7%). Така структурата в рамките на „ядрото“ се измества към по-високите кохорти, при по-слабо присъствие на кохортата 30–34 г.

Групата 55+ нараства най-видимо – броят се увеличава с 16.8%, а делът ѝ – от 19.4% до 22.3% (2.9 пр.п.). Ръстът е разпределен по всички кохорти над 55 г., като най-ясно се открояват 55–59 г. (17.4%) и 65+ (24.5%). Така в сектора се увеличава относителната тежест на по-възрастните работници, което допълва картината за изместване на профила към възрастите над 55 години.

Коефициентът на заместване (15–29 г. към 55+) се понижава – от 85.60 през 2020 г. до 76.75 през 2024 г. Това означава, че на всеки 100 лица на 55+ години се падат около 86 млади през 2020 г., а през 2024 г. – около 77 млади. Така се очертава отслабване на потенциала за подмладяване в сектора, макар младите да запазват сравнително по-значимо присъствие в сравнение с други водещи дейности в областта.

Наблюдаваните изменения са съвместими с комбинация от условията и организацията на труда в търговията на дребно и с демографската среда. Секторът често е свързан с работа на смени, натоварени периоди, работа в почивни и празнични дни и по-високо текучество, а за част от позициите възможностите за

бързо кариерно израстване са по-ограничени. Това може да затруднява задържането във възрастите 25–34 г., включително при кохортата 25–29 г., която се свива, докато по-възрастните кохорти увеличават относителната си тежест.

В обобщение, секторът запазва относително стабилен брой осигурени лица, но възрастовата структура се измества към по-високите възрасти – при нарастване на 55+ и свиване на дела на „ядрото“ (30–54 г.), особено в по-младите му кохорти. Това поставя въпроса за стабилизирането на ядрото на заетостта и за задържането на кадри в активните трудоспособни възрасти, паралелно с поддържането на условия за устойчиво участие на по-възрастните работници.

СЕКТОР „ОБРАЗОВАНИЕ“

Следващият по брой социално осигурени лица сектор в област Враца през 2024 г. е „Образование“ (раздел 85 по КИД-2008).

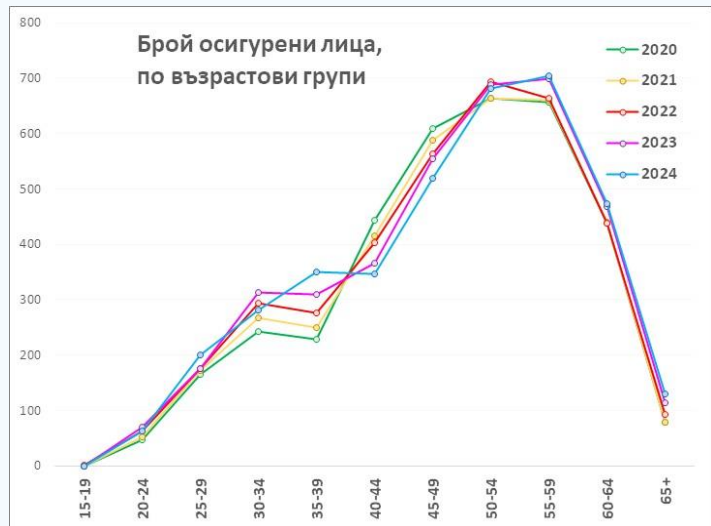
Секторът обхваща държавно и частно образование на всички нива и във всички форми, обучение за възрастни и сходни дейности. Включва обучение, предоставяно от различни образователни институции в рамките на регламентираната училищна система, както и специализирани образователни форми според съответното образователно ниво.

Средногодишният брой на осигурените лица в сектора нараства умерено през разглеждания период – с 5.0%. След плавно увеличение до 2023 г., през 2024 г. има минимално понижение (–0.1%). В областта секторът е на четвърта позиция през 2020–2022 и 2024 г., а през 2023 г. се нарежда на трето място. Възрастовата структура е

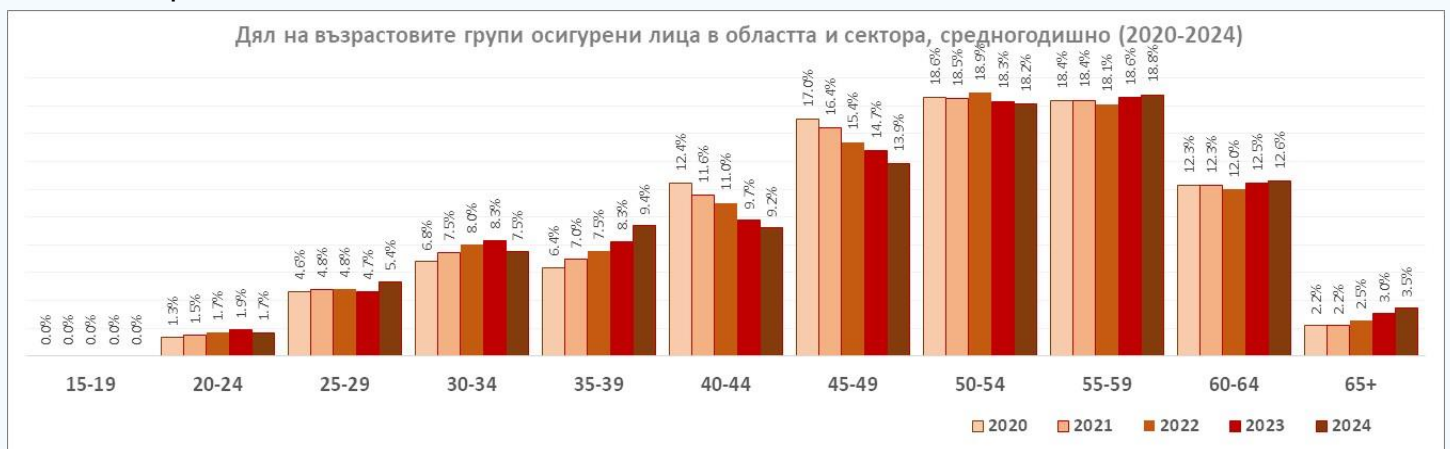


доминирана от „ядрото“, но през периода се наблюдава изместване към по-високи възрасти – при нарастваща тежест на 55+ и понижение на дела на 30–54 г.

Визуализацията по кохорти очертава най-голяма концентрация в диапазона 45–59 г., като през 2024 г. при 55–59 г., 60–64 г. и 65+ се наблюдават по-високи стойности, при едновременно пониски стойности в част от средните кохорти – 40–44 г. и 45–49 г.



Младежката група нараства с 23.9%, а дялът ѝ се повишава от 6.0% през 2020 г. до 7.0% през 2024 г. (1.1 пр.п.). Увеличението идва основно от 20–24 г. (+34.0%), при сравнително ниска база, и 25–29 г. (21.1%). Кохортата 15–19 г. практически липсва, което е очаквано предвид изискванията за квалификация и по-късното навлизане в сектора.



„Ядрото“ губи относителна тежест – дялът се понижава от 61.2% до 58.1% (–3.1 пр.п.), при практически непроменен брой (–0.3%). Вътре в групата динамиката е разнопосочна: увеличение на броя има при 35–39 г. (53.9%), 30–34 г. (16.0%) и 50–54 г. (2.6%), докато 40–44 г. (–21.9%) и 45–49 г. (–14.6%) намаляват, което променя вътрешния баланс в ядрото и измества структурата му към по-високите възрасти.

Групата 55+ нараства с 11.5% за периода, а дялът ѝ се увеличава от 32.8% до 34.9% (2.0 пр.п.). Ръстът е видим при 55–59 г. (7.5%) и 60–64 г. (8.0%), които формират основната част от групата по численост, докато при 65+ се отчита значително по-висок относителен ръст (64.6%) при по-ниска изходна база. Това показва по-

активно участие и след пенсионна възраст, макар и при сравнително ограничен обем.

Коефициентът на заместване (15–29 г. към 55+) се подобрява – от 18.16 през 2020 г. до 20.18 през 2024 г. Това означава, че на всеки 100 лица на 55+ години се падат около 18 млади през 2020 г., а през 2024 г. – около 20. Така потенциалът за подмладяване в сектора се подобрява леко, макар възрастовата структура да остава изтеглена към по-високите възрасти.

В обобщение, заетостта в сектора расте умерено, а възрастовият профил запазва доминиращо „ядро“ при едновременно изместване на структурата към по-високите възрасти – с нарастваща тежест на 55+ и понижение на дела на 30–54 г., най-осезаемо заради негативната динамика в кохортите 40–49 г. Наблюдаваният профил е съвместим със спецификата на сектора – по-дълъг път на квалификация и натрупване на професионална практика, както и по-продължително задържане на опитни кадри, включително след пенсионна възраст. На този фон ключово остава управлението на приемствеността чрез привличане и задържане на млади специалисти и създаване на условия за предаване на знания към новоназначените кадри.

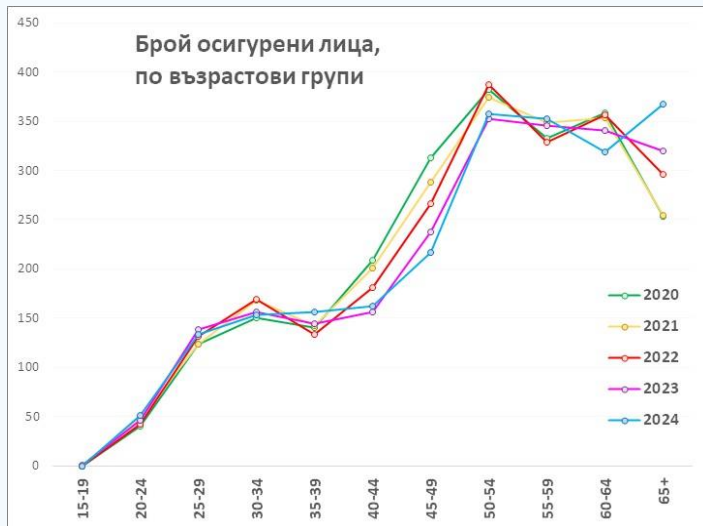
СЕКТОР „ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ“

Сектор „Хуманно здравеопазване“ (код 86 по КИД-2008) е на пета позиция по брой социално осигурени лица в област Враца през целия период 2020–2024 г. Дейностите в сектора обхващат болнична и извънболнична помощ, дентална медицина, както и услуги на самостоятелно практикуващи медицински и други специалисти със законово регламентирана практика в областта на здравеопазването.

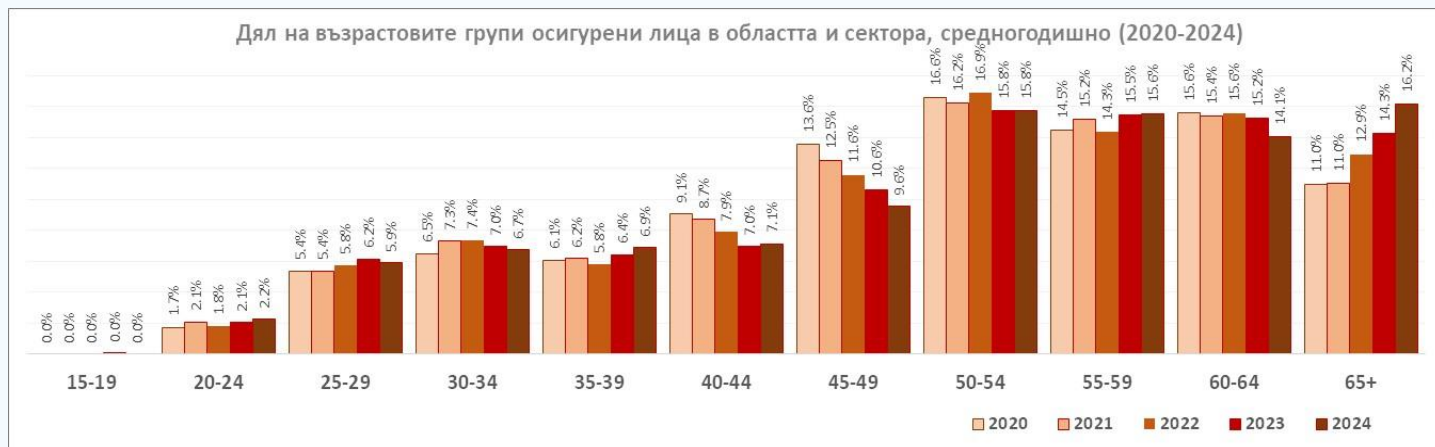
През 2020–2024 г. средногодишният брой на осигурените лица в сектора остава относително постоянен, но с лек спад – намалява с 1.4%. След близки нива през 2020–2022 г. през 2023 г. се отчита по-осезаем спад, а през 2024 г. има частично възстановяване (1.4% спрямо 2023 г.).



Възрастовата структура показва отчетливо изместване към по-високите възрасти – делът на групата 55+ нараства, докато „ядрото“ понижава относителната си тежест. Визуализацията по кохорти потвърждава тази динамика – профилът е най-силно концентриран в диапазона 45–64 г., с ясно изразени пикове около 50–54 г., докато при част от средните кохорти (особено 40–49 г.) към края на периода стойностите са по-ниски спрямо началото. През 2024 г. се откроява и по-висока стойност при 65+, което подсказва по-осезаемо участие и след пенсионна възраст.



В младежката група (15–29 г.) се наблюдава увеличение – числеността нараства с 12.8%, а делът ѝ се повишава от 7.1% през 2020 г. до 8.1% през 2024 г. (1.0 пр.п.). Ръстът идва основно от кохортите 20–24 г. (27.5%) и 25–29 г. (8.1%), а групата 15–19 г. практически липсва, което е очаквано предвид изискванията за квалификация и по-късното навлизане в сектора. Като цяло младежката група остава с ниска тежест, което е свързано с продължителния път на обучение и специализация в много от професиите.



Основната работна сила, „ядрото“ (30–54 г.) на заетостта, губи относителна тежест и по брой, и като дял. Делът му се понижава от 51.8% през 2020 г. до 46.1% през 2024 г. (–5.8 пр.п.), а числеността намалява с 12.4%. Динамиката по кохорти е неравномерна – увеличение на броя има при 30–34 г. (2.0%) и 35–39 г. (11.4%), докато за 40–44 г. (–22.5%), 45–49 г. (–30.7%) и 50–54 г. (–6.3%) се отчита спад.

Най-изразен е спадът в кохортите 40–49 г., което променя вътрешния баланс в рамките на „ядрото“, като относителната тежест се пренася към по-възрастните кохорти в групата 30–54 г.

Групата 55+ увеличава тежестта си – числеността нараства с 9.9%, а дялът ѝ се повишава от 41.0% до 45.8% (4.7 пр.п.). В рамките на групата картината е разнопосочна – кохортата 65+ нараства (45.1%) и формира по-голямата част от увеличението, 55–59 г. се увеличава по-умерено (6.0%), докато 60–64 г. се понижава (–11.1%). Така увеличението в групата 55+ се формира основно във възраст 65+, тоест при работещи след достигане на пенсионна възраст, което е в съответствие с общото изместване на възрастовата структура към по-високите кохорти.

Коефициентът на заместване (15–29 г. към 55+) остава относително устойчив и се подобрява леко – от 17.35 през 2020 г. до 17.81 през 2024 г. Това означава, че на всеки 100 лица на 55+ години се падат около 17–18 млади (15–29 г.). Макар младежката група да нараства умерено, това не променя съществено общия баланс между младите и по-възрастните в сектора.

В обобщение, секторът запазва сравнително устойчив брой осигурени лица, но възрастовата структура се измества към по-възрастните кохорти – дялът на 55+ нараства, докато „ядрото“ (30–54 г.) намалява като дял, най-осезаемо заради спада в кохортите 40–49 г. Паралелно се наблюдава умерено увеличение при младите (15– 29 г.), но при ограничена тежест в общата структура.

Наблюдаваният профил е съвместим със спецификата на здравния сектор – високите изисквания за квалификация, дългият път на обучение и натрупване на клинична практика, както и продължителното задържане на опитни кадри при ограничено предлагане на специалисти. Предвид критичната роля на сектора и високата степен на специализация на професиите, ключово значение има поддържането на устойчив кадрови поток и приемственост, включително чрез практическо обучение, специализации и условия за задържане на специалистите в региона.

РАЗДЕЛ IV. ПРОВЕЖДАНЕ НА СТРУКТУРИРАНИ ИНТЕРВЮТА С ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА 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>Провеждане на структурирани интервюта с представители на областта</i>
<i>Раздел V</i>	<i>Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности</i>
<i>Раздел VI</i>	<i>Заклучение</i>
<i>Раздел VII</i>	<i>Приложения</i>

ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият раздел представя резултатите от емпирично социологическо проучване, проведено чрез дълбочинни интервюта със собственици, управители, мениджъри и специалисти по човешки ресурси в област Враца. Целта на изследването е да се анализира състоянието на пазара на труда в региона от перспективата на бизнеса. Анализът е насочен към експерти, представители на публични институции, медиите, гражданското общество и широката общественост. Целта на анализа е даде глас на работодателите и мениджърите от врачанския регион - да покаже как те възприемат проблемите, какви решения търсят и какви очаквания имат към публичните политики за насърчаване развитието на бизнеса и социалната среда.

Враца е сред регионите в Северозападна България със силно изразени демографски и социално-икономически предизвикателства. Намаляващо и застаряващо

население, продължителна миграция на млади хора, ограничена вътрешна мобилност и социална уязвимост на част от общностите оформят релефа на социално-икономическия контекст. Този контекст ясно се отразява и в начина, по който работодателите говорят за пазара на труда. Дори без изрично да се назовава регионът, по темите и формулировките може да се разпознае неговият профил. Интервютата разкриват едновременно както следи от фрустрация, така също и усилия за адаптация към една динамична и сложна социално-икономическа среда. От една страна, работодателите говорят за липса на трудови навици, разминаване между образование и практика, правна несигурност и административна тежест. От друга те внедряват нови технологии, усилено търсят връзка с училищата, експериментират с нови групи работници и се опитват да модернизират дейността си.

В хода на емпиричното проучване се откриха няколко ключови точки на високо напрежение, които притесняват местния бизнес: а) между демографския спад и нуждата от работна сила; б) между очакванията към младите поколения и ограничените възможности за развитие, които им се предлагат; в) между частния сектор и публичната администрация; г) между нуждата от ясна регулация и усещането за прекомерна и/или произволна държавна намеса; д) между традиционни управленски нагласи и изискванията на съвременния пазар на труда. Тези напрежения не са уникални за региона, но тук те се проявяват с особена яснота и интензитет. Затова анализът на врачанския регион има значение и извън местния контекст, защото дава възможност да се разберат по-широко протичащи процеси, характерни и за други региони с демографски спад и ограничен икономически ресурс.

Ето защо и разделът последователно се фокусира върху следните важни за развитието на бизнеса теми: 1) специфичните особености на регионалния пазар на труда; 2) нагласите към трудовите навици и управленската култура; 3) отношението към държавата и публичните политики, които тя провежда; 4) възможните решения, които се очертават след анализа на интервютата; 5) изводи и препоръки за развитие на потенциала на пазара на труда в региона.

Изводите, естествено, не претендират за пълна изчерпателност. Те отразяват възприятията и опита най-вече на работодателите, собствениците, мениджърите - група, която е пряко ангажирана с икономическата динамика на региона. Тези възприятия са субективни, понякога силно емоционални, но именно в тях се съдържа ценна информация за реалните затруднения и потенциалите за развитие.

Пазарът на труда във врачанския регион не може да бъде разбран в дълбочина само чрез формалните показатели за безработица или средна заплата. Той трябва да бъде разгледан като част от по-широка социо-културна среда, в която демография, образование, традиции, институции, управленски практики и икономически стратегии се преплитат. Настоящият анализ е опит да се щрихира тази сложна картина и да се предложат насоки за по-ефективни и реалистични публични политики.

РЕГИОНЪТ КАТО КОНТЕКСТ: ДЕМОГРАФИЯ, МИГРАЦИЯ И УСЕЩАНЕ ЗА ИЗОСТАВАНЕ

Още от първите разговори с работодатели в региона на Враца става ясно, че този пазар на труда има много ясно разпознаваем профил. Дори без да се посочва поименно географското място, по начина, по който се описват проблемите - застаряване, обезлюдяване, изтичане на млади хора, липса на трудови навици и усещане за институционална тежест - може да се разпознае, че става дума за регион от Северозападна България. Това е територия с дългогодишни негативни демографски тенденции. Населението намалява устойчиво, а възрастовата структура се измества към все по-високи възрастови групи. Младите хора (много често от други населени места) заминават за София или в чужбина. Част от тях се връщат, но най-често не за да работят, а за да се пенсионират или да се установят след трудовия си път. Както формулира въпроса собственик на бизнес в хранителния сектор: „От чужбина се връщат, за да се пенсионират. Преди 20 години заминаваха повече, вече не заминават толкова, но не защото тук е по-добре.“ Работодателите са единодушни, че като общо правило „кадърните излизат в чужбина“. Управител на ресторантьорски бизнес споделя: „Професионалистите излизат навън. Там попадат на среда, а тук няма накъде да растеш. Има много фактори, за да се изгради среда и изисква много време...“ Именно думата „среда“ (социална, икономическа, административна, инфраструктурна, политическа) се повтаря много устойчиво в различните интервюта - най-вече като нещо отсъстващо, като нещо, което липсва и демотивира.

В същото време и в този регион работодателите наблягат на един парадокс, който явно е национална характеристика. От една страна, регионът губи население, но от друга работодателите твърдят, че „има безработни, но няма работници“. Представител на търговска фирма назова проблема съвсем директно: „има много свободна работна ръка, има безработни, но няма работници.“ Според него част от

младите разчитат на доходи от чужбина, които родителите им изпращат и „не са свикнали сами да изкарват пари с труд“.

ЗАСТАРЯВАНЕ И ИЗЧЕРПВАНЕ НА КВАЛИФИЦИРАНИТЕ КАДРИ

Застаряването на работната сила се усеща силно най-вече в производствените сектори, но не само там. Управител на семейно предприятие споделя следното: „Няма шлосери, няма заварчици - застаряват, уморени са, и пак са претрупани с работа.“ В шивашкия сектор ситуацията е доста сходна, макар търсените професии да са други: „Моделиери няма, кроячи няма. Колкото по-подготвени хора трябва, толкова по-трудно се намират“, казва управител на малка фирма. Когато опитен работник напусне поради някаква причина, замяната му е почти невъзможна. „Когато напусне ключов експерт, на когото са му предложили по-добра работа, не можем да го заместим“, споделя работодател в сферата на търговията. Това е системен проблем - не става дума за временен недостиг, а за трайно изчерпване на специфични умения в региона. Дори в сектор като счетоводството, където формално има завършили кадри, се отчита сериозен дефицит на кадри, заради разминаване между образование и практика. „Има много завършили счетоводство, но практическите им умения са кръгла нула. Знаят теория, но не могат да я приложат“, казва собственичка на счетоводна къща. По думите ѝ „зее огромна яма между практика и теория“.

ГОЛЕМИ РОМСКИ ОБЩНОСТИ И ТРУДОВА ИНТЕГРАЦИЯ

Регионът на Враца се характеризира и с относително висок дял на ромско население. Това е реалност, която работодателите често споменават пряко или косвено. Част от тях изразяват разочарование от формите на социална и програмна заетост. Управител на предприятие коментира темата така: „На жените из града им дават метли да се мотаят по цял ден, вместо да вземат по една (шевна – б. авт.) машина и да влязат в производството.“ Друг работодател в производството е още по-критичен към програмите за субсидирана заетост: „По програмите получава минималната заплата за три пъти седмично по няколко часа, а при нас работи 7,5 часа. Така програмите на практика не интегрират и не развиват трудови навици, а разглезват.“ Тези позиции отразяват усещането за несъответствие между реалната икономика и социалните политики за трудова, социална и образователна интеграция. От гледна точка на бизнеса, програмите не изграждат трудови навици и не подготвят хората за реална работна среда.

МИГРАЦИЯ, МОБИЛНОСТ И БЛИЗОСТТА ДО СОФИЯ

Враца се намира сравнително близо до София. Това създава двойствен ефект. От една страна, близостта до столицата отваря пазари, възможности за мобилност и работа извън региона. От друга - поставя местния бизнес в силно конкурентна среда със столицата, която предлага много повече възможности и по-високи доходи за работниците.

В ИТ сектора картината е доста по-различна. Представител на софтуерна фирма дава по-висока оценка на пазара на труда и посочва, че в неговия сектор се работи дистанционно и клиентите са основно от чужбина. Но дори там се отчита вече ценови натиск: „Заплащането се доближава до Централна Европа и вече не сме атрактивни за клиентите отвън.“ Това показва, че регионът не е изолиран остров, а е пряко свързан с глобалните процеси.

ТРАНСПОРТНАТА ИНФРАСТРУКТУРА КАТО РЕАЛНА БАРИЕРА

Един от най-ясно формулираните структурни проблеми е транспортната инфраструктура. Работниците често пътуват от населени места на 15–20 километра от работното им място, според мненията на респондентите. Работодател в производството споделя, че „инфраструктурата из малките населени места е много зле - молиш се да се прибереш жив нощем или при по-лошо време, защото никой не чисти и не опесъчва, улиците са дупка до дупка“. Пътищата в региона често се описват от респондентите като в окаяно състояние, ако изключим най-големите пътни артерии. Затова някои фирми купуват служебни автомобили, за да осигурят мобилност на работниците, но това не решава изцяло проблема. При липса на (надежден) обществен транспорт и при лоша пътна инфраструктура, достъпът до работното място става сериозна пречка за много работодатели, които не успяват да се възползват от свободна работна ръка във вътрешността на региона.

СОЦИАЛНА СРЕДА, ЦЕННОСТИ И УСЕЩАНЕ ЗА ОБЩЕСТВЕН РАЗПАД

В много интервюта се появява темата за ценностите и трудовата дисциплина. Изказванията често са емоционални, но показват дълбоко разочарование от процесите, които протичат в обществото ни. „Няма трудови навици, не спазват правила“, казва работодател в производството. Друг допълва: „Нямат ангажираност към трудовия процес.“ Собственик на хлебопекарна споделя, че „Персонал няма. Дундуркаш който и да е, само и само да работи. Не искат да поемат отговорност за нищо.“ В ресторантьорството се отчита сходен проблем: „На каса например не искат да работят, не им се носи отговорност.“ Тези оценки не са насочени само към младите поколения (каквато тенденция има и в останалите региони), а са израз на

по-широко разочарование от усещането за морален упадък на нацията. Един от интервюираните направо си казва, че: „10% от българите искат да работят, другите искат да пропадат.“ Това изказване е вероятно много крайно, но показателно за нивата на фрустрация и алиенация в региона на Враца и дава повод за по-задълбочен анализ на изречените дотук констатации.

РЕГИОНЪТ КАТО СПЕЦИФИЧНА ЕКОСИСТЕМА

Събрани накуп мненията на интервюираните експерти очертават регион със следните контури: намаляващо и застаряващо население; изтичане на млади и квалифицирани кадри; наличие на безработни, но трудна реализация на пазара на труда; големи уязвими общности с проблематична трудова интеграция; лоша вътрешна инфраструктура и затруднена трудова мобилност; трудно преодолима конкуренция от столицата и държавната администрация; усещане за институционална тежест и липса на подкрепяща среда. По думите на един работодател: „Бъдещето не изглежда много светло. В най-добрия случай тъпчем на едно място, но по-скоро пропадаме...“ Това изречение обобщава нагласата, която доминира в интервютата - не толкова страх от внезапен срив, колкото усещане за продължителна стагнация и бавно изчерпване на ресурсите - човешки, институционални и инфраструктурни. Много работодатели изглежда не планират как да развият бизнеса си, така че да просперира, а как да забавят или отложат стагнацията. Така просто не остава излишен ресурс за инвестиция в развитието на кадрите.

МОНОТОННОСТ, ЛИПСА НА РАЗВИТИЕ И ОГРАНИЧЕНА ИНВЕСТИЦИЯ В ХОРАТА

В почти всички проведени интервюта (с някои открояващи се изключения) се признава, че обученията на служители са силно ограничени или липсват напълно. „Нашата дейност не се нуждае от обучения“, казва търговец. „Не ги обучаваме, защото правят едно и също, няма нужда от обучение, знаят си“, споделя управител в производството. В хлебарството обучението е „на работното място - слагаш ги до по-добрия“. В редица случаи се подчертава, че обикновено работата е стандартна и не предполага развитие. „При нас е еднотипна работа - сядаш и бачкаш, това е“, казва ръководител в кантора. В производството е много сходно положението и собственик си го казва директно: „Няма как да се развие работникът повече от това, което вече е.“ Но ако е толкова лесно, защо има проблем с работниците?

ТРУДОВИ НАВИЦИ ВМЕСТО КВАЛИФИКАЦИЯ: ОЧАКВАНИЯТА НА БИЗНЕСА И ГРАНИЦИТЕ НА СОБСТВЕНАТА МУ РОЛЯ

В повечето интервюта се откроява една устойчива теза: на работодателите в региона по-често не им липсват високо квалифицирани специалисти, а хора с базови трудови навици. Изискванията на бизнеса към формалното образование са много минималистични. На преден план стои дисциплината, отговорността, способността да се следват правила и да се поема ангажимент, а не конкретни знания, социални компетентности, практически умения. „Не ни трябва образование на нас, а отговорност“, казва управител на производствено предприятие. Подобна позиция изразява и търговец с дългогодишен опит: „Не е важно дали и какво е учил, всичко си е до човека.“ В ресторантьорството се чува многократно, че: „най-важното е желанието за работа и старанието, какво си завършил няма никакво значение“. В складовата и търговската дейност очакванията към работниците за квалификация са доста скромни, но според работодателите дори те не се покриват: „за да работи в склада му трябва да знае да смята до 10, да чете и да познава цветовете, но пак няма хора“ споделя собственик на търговска фирма. Масово за респондентите проблемът не е в знанията, а в това, че „трудовете навици са под всякаква критика - младите не са научени на работа, на труд, на дисциплина.“

На този фон е обяснимо, защо в тези интервюта толкова често се прокрадват 1) носталгични нотки, които призовават духове от миналото („казват сега, че бригадите били безплатна експлоатация на детски труд, но те създаваха навици“, „навремето е имало трудови лагери и не е можело всеки да си прави каквото му скимне“); 2) упреци към семейството („най-важните са първите 7 години“, „трябва да се научат, че няма срамна работа“, „като майката е по цял ден на кафето с цигарката, как очакваш детето да се научи на труд и отговорност“ и пр.); 3) симпатии към режими с проблемна демократичност („където държавата си е на мястото, не ти позволява да кривнеш – ето в Китай, в Турция, в Унгария няма безработни“). Няма да коментираме тук тези възгледи по същество, но е важно да подчертаем, че те са на медал, който си има и обратна страна – обвиненията към „прекалената сантименталност“ на младите, които „не носят на критика“, „лесно се обиждат“, „една дума да им кажеш на пряко, и си взимат шапката“, затова „стъпвам на пръсти около тях, сякаш не съм им аз работодател, а те на мене“.

МЕНИДЖЪРСКАТА КУЛТУРА КАТО ФАКТОР

Проблемът с работната сила във врачанския регион не е едностранен - част от работодателите признават, че трябва да „дундуркат“ служителите си, да са постоянно на място, да следят, да се намесват. Това показва силно персонализиран

модел на управление, зависим от присъствието на собственика, с ограничено делегиране на правомощия и слабо развити вътрешни системи за управление. (Това не е типично явление, защото като общо правило по-големите компании са по-склонни да се бюрократизират, а по-малките са по-гъвкави и по-адаптивни и служителите изграждат високи нива на доверие вътре във фирмата.) Освен това често липсват структурирани програми за обучение, развитие и оценка на представянето. Претоварването с текущи задачи възпрепятства следването на едно съвременно разбиране за стратегическо управление на човешките ресурси. Има реакция на недостига на работници, но не и проактивна дългосрочна политика за подбор, задържане и изграждане на кадри. Някои работодатели директно си признават, че никога не са търсили връзка с училища или университети, защото не вярват, че от това има смисъл. В други случаи контактите са формални и разочаровачни. Очакването за дисциплина и подчинение, съчетано с ограничена инвестиция в развитие и с носталгия по авторитарни модели, затруднява изграждането на модерна работна среда. Пазарът на труда у нас вече отдавна не функционира по логиката на свръх предлагане на труд и дефицит на работни места. Работникът има реални алтернативи - да замине, да смени сектор, да откаже. В тази среда устойчивостта изисква не само изисквания към хората, но и инвестиции в тях. Много от респондентите от проучването ясно осъзнават това и затова търсят подкрепа от държавата.

ДЪРЖАВАТА КАТО КОНКУРЕНТ, РЕГУЛАТОР И ОЧАКВАНА ОПОРА

Отношението на работодателите във врачанския регион към държавата е силно амбивалентно. В разговорите тя присъства едновременно като необходим регулатор, като източник на очаквана подкрепа, но и като пряк конкурент на пазара на труда. Този янусов образ - на държавата като опора и като пречка - е една от най-ясно открояващите се линии в интервютата. Част от работодателите формулират проблема директно като „нечестна конкуренция“ с държавата. Управител на хранителни магазини страда от „огромна конкуренция от всички държавни служби – болен здрав носи е в момента ситуацията, защото ние ги издържаме.“ Тази реплика съчетава икономически аргумент и емоционално усещане за несправедливост. Според част от респондентите заплатите в държавния сектор се повишават необосновано, условията са по-стабилни, а изискванията – по-ниски или поне по-предвидими. Собственик в производството формулира това по свой начин: „всички ходят да работят на бюро, не щат на тезгяха.“ В производството и търговията работата често е физическа, натоварваща и с по-голяма оперативна

отговорност. Сравнението между бюро и тезгях не е само за типа труд, а за символния статус и сигурността.

В този контекст близостта до София допълнително засилва усещането за непреодолима конкуренция. Част от младите хора предпочитат да кандидатстват в държавни структури или да пътуват (ежедневно) до столицата, вместо да работят в местни малки и средни предприятия. Работодателите възприемат това като засмукване на човешки ресурс от реалната икономика към бюджетния сектор. Така държавата се превръща в „съперник“, който обаче разполага с гарантиран публичен ресурс и по-голяма стабилност.

АДМИНИСТРАТИВНА ТЕЖЕСТ И КОНТРОЛ

Паралелно с темата за конкуренцията стои и темата за административния натиск. Работодателите говорят за множество проверки, всякакви изисквания и институционален произвол. „Където има държава, тя винаги пречи - пожарни, агенции по храните, защита на потребителите“, казва търговец. В едно предприятие се споменава, че „документацията е повече от производството - дневници, чеклистове, инспекция по труда, инструктажи - много бумажина има“. В тези изказвания държавата се описва като източник на постоянен стрес, който отнема време и ресурси. Малките фирми, които нямат отдели по правни и административни въпроси, понасят тези удари много тежко. Част от респондентите дори виждат в регулациите заплаха за оцеляването си - „още повече изисквания идват от държавата, те се стремят да ни изтрепят и да останат само веригите“, казва управител на малък магазин. Тук се откроява страхът от силна концентрация на пазара - строгите регулации и административната тежест са поносими за големите вериги, но обезкървяват малките местни предприятия.

РЕГУЛАТИВНА НЕСИГУРНОСТ И НЕПРЕКЪСНАТИ ПРОМЕНИ

Най-силно и последователно обаче се откроява темата за регулативната несигурност - не става дума толкова за самото наличие на правила, колкото за тяхната нестабилност. Собственик на фирма обяснява: „Младите, които могат нещо, бягат в чужбина най-вече заради непредвидимата ситуация у нас – непрекъснато промени, промени, промени. Научил си нещо, идваш на работа и то вече е друго.“ Тази реплика показва как регулативната динамика влияе не само на бизнеса, но и на трудовата мотивация. Когато правилата се променят често и бързо, инвестицията в обучение и квалификация става по-несигурна. В този смисъл работодателите не отхвърлят идеята за по-строга регулация по принцип, а отхвърлят нейната непредвидимост, защото малките фирми нямат ресурс да се адаптират постоянно към нови и скъпи изисквания, отчети, софтуери, процедури.

БЮРАТА ПО ТРУДА И ПРОГРАМИТЕ ЗА ЗАЕТОСТ

Отношението към Бюрата по труда и програмите за субсидирана заетост е подчертано силно критично (както в цялата страна). „От БТ не предлагат нищо читаво - има много регистрирани безработни, но те не искат да работят“, казва счетоводител. Друг работодател е още по-остър в тона си: „БТ не стават, те са оправдание за обезщетение, а не посредник за работа“. В тези изказвания се съдържа убеждението, че системата поддържа и насърчава пасивност. Вместо да насочва хората към реална заетост, тя - според бизнеса - създава стимули за формално присъствие и минимално участие. Особено силни са критиките към европейските програми за интеграция и заетост. Според управител на фирма „ЕС ни прави мечешка услуга – не интегрира, а декласира.“ Това е много крайна формулировка, но показва възприемания разрыв между субсидирана и пазарна заетост. Според работодателите програмите създават паралелен пазар, в който мотивацията за реална работа постепенно отмира.

ОЧАКВАНЕ ЗА ПОДКРЕПА И СИЛНА ДЪРЖАВА

Въпреки критиките, работодателите не отхвърлят ролята на държавата. Напротив - в редица изказвания се вижда очакване тя да бъде по-силна, по-последователна и по-ясна. Когато се дават примери с Китай, Турция или Унгария, това не е само от носталгия по „силната ръка“, а по-скоро търсене на предвидимост и яснота. На пръв поглед изглежда парадоксално, че същите респонденти, които критикуват проверките и изискванията от страна на държавата, очакват държавата да осигури дисциплина, ред и едва ли не принуда. Всъщност очакванията са държавата да осигури равнопоставеност, предвидима регулаторна рамка и честна конкуренция, така че бизнесът да може да планира дългосрочно и да реализира потенциала си.

ПОСОКИ ЗА РЕШЕНИЯ: ОБРАЗОВАНИЕ, ТЕХНОЛОГИИ, НОВИ ГРУПИ РАБОТНИЦИ И ПО-ПРЕДВИДИМА СРЕДА

Въпреки силната критичност към средата, работодателите във врачанския регион съвсем не са пасивни наблюдатели на процесите. Напротив - голяма част от тях вече усилено търсят решения за преодоляване на актуалните предизвикателства.

ВРЪЗКАТА С УЧИЛИЩАТА: ОТ ФОРМАЛНОСТ КЪМ РЕАЛНО ПАРТНЬОРСТВО

Един от най-често повтаряните проблеми е разминаването между теория и практика. „Знаят всичко на теория, но не могат да го приложат“, казва собственик на малък бизнес. В ресторантьорството също се отчита този проблем: „На хартия са добри, но не могат да го направят“. Работодателите - дори и да не се нуждаят от

висококвалифицирани специалисти - не отричат значението на образованието. Те поставят под въпрос неговата практическа приложимост. В този смисъл една от най-ясно формулираните нужди е засилване на практическото обучение под формата стажове, дуално образование, практики, реална работа в среда на отговорност.

Една софтуерна фирма в региона дава пример за проактивен подход чрез участие в дуално обучение, вътрешно обучение и безплатни академии за ученици. В други сектори обаче връзката с училищата е слаба или формална. В шивашкия сектор собственичка споделя разочарованието си: „Ходих до едно училище, загубих си един час, само отчитат дейност, но не търсят работеща връзка с бизнеса“. Тук се очертава ключовият въпрос не просто за наличието на професионално образование, а качеството на партньорството между училище и бизнес. Особено показателен е примерът с професионално училище в региона, което е имало „най-лошата слава“, но след смяна на директора „училището процъфтява, човекът е мотивиран и работи с децата, разбира ги и сега от там идват най-добре подготвените специалисти“. Този пример ясно показва, че институционалната култура и мотивацията на ръководството (на училищата) има значение. Директорът като лидер, визионер и посредник между училището и местния бизнес може да изиграе ключова роля както за мотивацията на учениците, така и за връзките с пазара на труда. Това е важен сигнал и към вземащите решения: управленският капацитет в образованието е не по-малко значим от съдържанието на учебните програми.

ПРАКТИКИ, СТАЖОВЕ И РАННО ВЪВЛИЧАНЕ В ТРУД

Много работодатели подчертават необходимостта младите хора да се сблъскат с реална работа по-рано. В разговорите се появява носталгия по ученическите бригади, но зад нея стои конкретна идея за постепенно, а не шоково изграждане на трудови навици чрез практика. Разбира се, респондентите са напълно наясно, че моделите от миналото не могат да бъдат механично възстановени, но принципът остава валиден - трудовите навици не се изграждат чрез наизустяване на теория, а чрез участие, не за два дни, а постепенно и от най-ранна възраст в зависимост от особеностите на развитието на личността. Дуалното обучение, стажовете, платените практики и менторските програми са естествено продължение на тази логика на разсъждение на бизнеса.

АВТОМАТИЗАЦИЯ И РОБОТИЗАЦИЯ: НЕИЗБЕЖНАТА АДАПТАЦИЯ

Друг важен вектор на решения е технологичната модернизация. В някои предприятия автоматизацията вече е факт. „Автоматизация и работи вкарваме непрекъснато - започнахме с 30 души, догодина ще сме 4“, казва управител в производството. В ИТ сектора се отчита непрекъснато внедряване на

нововъведения: „интегрираме непрекъснато изкуствен интелект за клиенти по целия свят“. В хлебопроизводството се признава, че при големи серии роботите са възможни решения, макар и по-трудни за внедряване при малки производства. В ресторантьорството се споменава по-скоро шеговитата за „роботи сервитьори“, макар и като бъдеща възможност. Автоматизацията се възприема като начин за компенсиране на недостига на кадри и за намаляване на зависимостта от нестабилна работна сила. Но тя не е универсално решение според интервюираните лица. Малките предприятия често нямат ресурс за мащабни инвестиции, а в услуги с интензивен човешки контакт технологията има ограничена приложимост. Затова технологичната модернизация върви паралелно с търсене на нови групи работници.

РАБОТНИЦИ ОТ ТРЕТИ СТРАНИ И НОВИ ИЗТОЧНИЦИ НА ТРУД

Част от работодателите вече обмислят или използват работници от трети страни. „Ще сме принудени да вкарваме хора от чужбина“, казва управител в производството. В някои сектори вече има положителен опит. Работодателите подчертават, че тези хора често са мотивирани и готови да работят. Основното предизвикателство е езиковата бариера и административните процедури. Това показва, че регионът постепенно се включва в по-широкия процес на международна мобилност на труда, макар и мобилността от близките села да е силно затруднена.

Особено силен пример за адаптивност е този с глухонемите работници в шивашкия сектор. „Едни глухонемни хора са много по-старателни и се справят по-добре“, казва управителка на фирма. Тя разказва за жена, която е учила до четвърти клас и не може да пише СМС без грешки, но „с шевната машина се справя превъзходно“. Този пример е важен, защото показва, че когато се даде шанс и се осигури подходяща среда, хора с увреждания могат да бъдат дисциплинирани, мотивирани и ценни служители.

В интервютата се срещат и примери за интеграция на роми, възрастни хора и хора без високо образование. Работодателите са принудени да бъдат гъвкави. В регион с ограничен човешки ресурс те разширяват кръга на допустимите за работа кандидати.

ПРЕДВИДИМА СРЕДА И ПО-МАЛКО АДМИНИСТРАТИВЕН НАТИСК

В основата на всички предложени решения стои едно общо изискване - предвидимост. Работодателите от региона нито абсолютизират, нито отричат ролята на държавата и необходимостта от регулация. Но те настояват за стабилност на правилата и намаляване на административната тежест. Без предвидима среда инвестициите в обучение, технологии и нови работници остават твърде

високорискови за малкия и среден бизнес. По-малките предприятия не могат да планират дългосрочно, ако регулациите се променят често и процедурите са твърде сложни и времееки.

РАЗДЕЛ V. АНАЛИЗ НА ПЛАН-ПРИЕМА В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В ОБЛАСТ ВРАЦА 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>Провеждане на структурирани интервюта с представители на областта</i>
<i>Раздел V</i>	<i>Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности</i>
<i>Раздел VI</i>	<i>Заклучение</i>
<i>Раздел VII</i>	<i>Приложения</i>

ЦЕЛ

Настоящият раздел има за цел да представи резултатите от анализ на данните за план-приемите след VIII клас в професионалното образование в област Враца 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“²⁴, 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)²⁵ и Чл. 42 от Наредба №10 за организация на дейностите в училищното образование²⁶, като се съобразяват със Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО)²⁷. При реализацията на план-приема училищата се съобразяват с разпоредбите на Наредбата за финансирането на институциите в системата на предучилищното и училищното образование²⁸, приета с ПМС № 219/2017 г.

Въз основа на Чл. 9. (2) от Закон за насърчаване на заетостта²⁹ 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.

²⁴ Примерен за учебната 2024/25 - <https://shorturl.at/VQQ1p>

²⁵ <https://shorturl.at/x2QIy>

²⁶ <https://shorturl.at/GZme6>

²⁷ <https://shorturl.at/qENaB>

²⁸ <https://shorturl.at/3ZU69>

²⁹ <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 ВРАЦА

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

Утвърден ДПП	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
Училища, бр.	26	29	29	29	30	30
Професии, бр.	38	35	36	35	35	33
Професии без реализиран в утвърдения ДПП	<ul style="list-style-type: none"> • Администратор в хотелиерството • Оператор в минната промишленост • Пътен строител • Работник в заведенията за хранене и развлечения 	• –	<ul style="list-style-type: none"> • Растениевъд • Техник в лозаровинарството 	• Техник в лозаровинарството	• Електромонтьор	• Мехатроника

През последната наблюдавана учебна година – 2024/25, в областта е утвърден план-прием по 33 професии в 30 училища. По една от тези професии, „Мехатроника“, през 2024/25 г. не е реализиран прием, въпреки наличието на утвърден план-прием. В рамките на целия разглеждан период по професията има утвърден и реализиран

прием през учебните 2020/21, 2021/22 и 2022/23, докато през 2023/24 г. няма утвърден прием.

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

Утвърденият план-прием се движи в сравнително тесни граници през периода 2019/20–2024/25 г., с известни колебания между отделните години. Най-висока е стойността му през 2023/24 г. – 1274 места, докато най-ниски стойности се наблюдават през 2020/21 г., 2021/22 г. и 2024/25 г. – 1196 места. Спрямо 2019/20 г. утвърденият план-прием през 2024/25 г. е с 2.1% по-нисък, а спрямо предходната 2023/24 г. – с 6.1% по-нисък.

Реализираният прием следва сходна динамика, като през целия период остава под утвърдения капацитет. Най-ниска е стойността му в началото на периода – 808 места през 2019/20 г., след което се повишава и достига най-



високо ниво през 2022/23 г. – 1040 места. През 2024/25 г. реализираният прием възлиза на 960 места, което е с 18.8% повече спрямо началото на периода, но с 6.7% по-малко спрямо предходната учебна година.

Коефициентът на реализация показва ясно подобрене спрямо началото на периода, последвано от леко отслабване през последните две години: от 66.1% през 2019/20 г. той нараства до над 83% в периода 2020/21–2022/23 г., като най-висока стойност достига през 2021/22 г. – 83.4%. През 2023/24 г. и 2024/25 г. обаче се наблюдава понижение съответно до 80.8% и 80.3%, което показва известно понижаване в степента на запълване на планирания прием.

Показателят за неизпълнен капацитет очертава подобна тенденция. Най-голям е незапълненият капацитет в началото на периода – 414 места през 2019/20 г., след което намалява чувствително и достига най-ниско ниво от 198 места през 2021/22 г. В последните две учебни години отново се наблюдава повишение на незапълнения капацитет – до 245 места през 2023/24 г. и 236 места през 2024/25 г.

Това показва, че въпреки по-доброто ниво спрямо началото на периода, в областта продължава да съществува осезаем резерв от незаети места.

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.

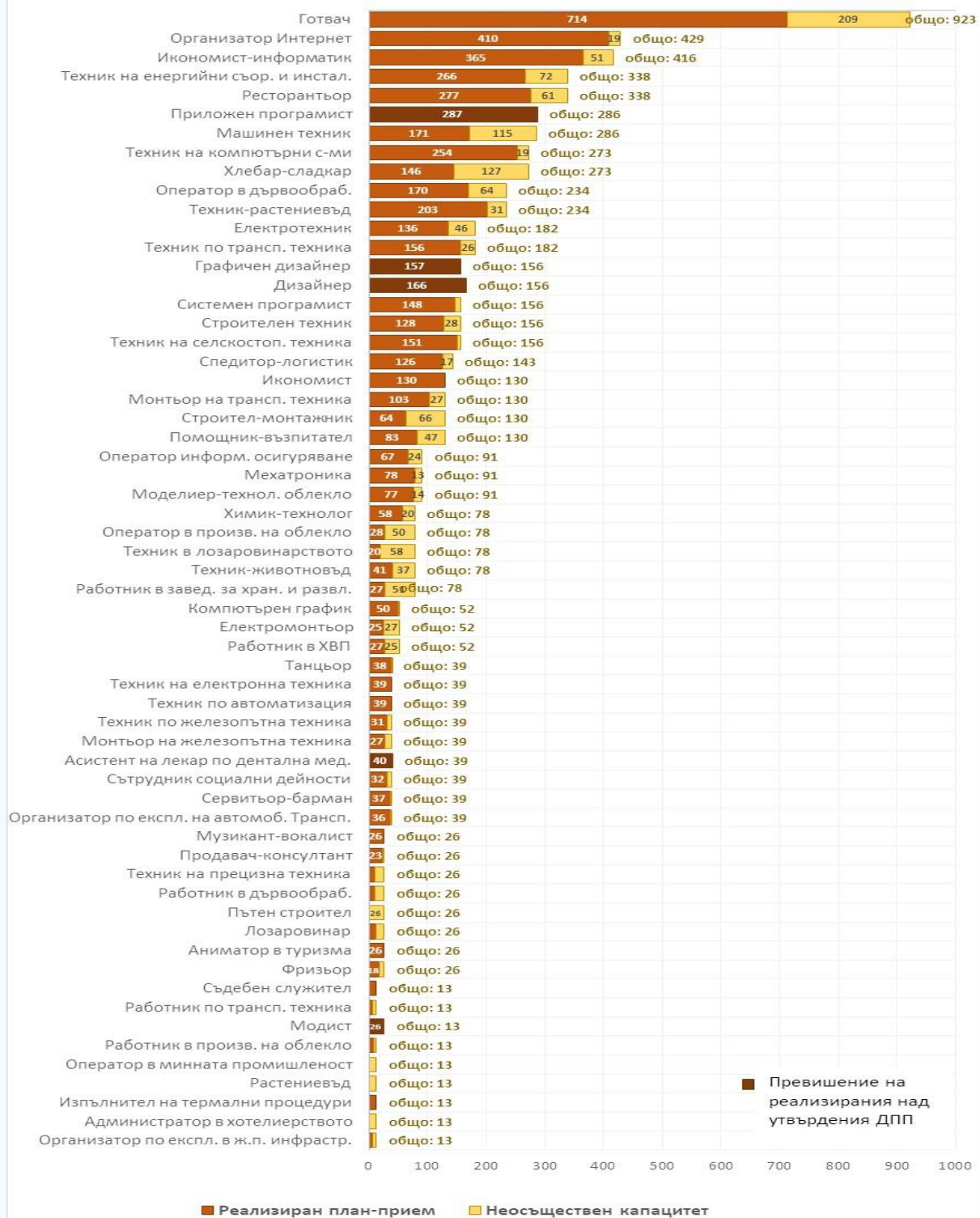
Професията с най-голям общ утвърден план-прием в област Враца е „Готвач“ – 923 места за шестгодишния период, от които са реализирани 714, или 77.4%. След нея се нареждат „Организатор Интернет“ с 429 утвърдени и 410 реализирани места (95.6% реализация) и „Икономист-информатик“ с 416 утвърдени и 365 реализирани места (87.7%). Висок общ утвърден прием се наблюдава и при „Техник на енергийни съоръжения и инсталации“ и „Ресторантьор“ – с по 338 утвърдени места, но с различна степен на реализация – съответно 266 места (78.7%) и 277 места (82.0%).

Данните показват, че водещите професии по общ утвърден план-прием не формират еднородна картина по отношение на реализацията. При част от тях значителният утвърден прием е съпроводен и с висока степен на запълване, докато при други остава по-осезаем незапълнен капацитет. Това означава, че мащабът на приема не е достатъчен, за да се съди за реалния интерес към съответната професия.

Сред професиите с най-висока степен на реализация се открояват „Дизайнер“ с коефициент на реализация 106.4%, „Графичен дизайнер“ със 100.6% реализация и „Приложен програмист“ – със 100.3%. При „Асистент на лекар по дентална медицина“ реализацията е 102.6%, а при „Модист“ – 200%. И при двете професии обаче няма утвърден и реализиран прием през всички учебни години – при първата утвърден и реализиран прием има през учебните 2019/20, 2023/24 и 2024/25 г., а при втората – само през 2021/22 учебна година.

Много високи стойности се наблюдават и при „Икономист“ (100.0%), „Организатор Интернет“ (95.6%), „Техник на компютърни системи“ (93.0%) и „Икономист-информатик“ (87.7%). В същото време при други професии остава по-значителен незапълнен капацитет. Сред тях се открояват „Готвач“ с 209 незапълнени места (22.6% от утвърдения прием), „Хлебар-сладкар“ – 127 места или 46.5%, „Машинен техник“ – 115 места или 40.2%, „Техник на енергийни съоръжения и инсталации“ – 72 места, или 21.3%.

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



УСТОЙЧИВОСТ НА ПЛАН-ПРИЕМА

За да се проследи дали наблюдаваните различия в реализацията на план-приема имат устойчив характер или представляват единични случаи, е използвана „топлинна карта“ (heatmap) с показателя „Коефициент на реализация“ на план-приема. Той измерва степента, до която утвърденият план-прием за всяка учебна година е реализиран по отделните професии.

Цветовото кодиране позволява бърза визуална идентификация на устойчивите тенденции: зелените клетки маркират пълна или близка до пълна реализация, тези в топлата гама – занижена или нулева, а празните клетки индикират липсващ утвърден план-прием. При 19 професии е реализиран прием през всички шест учебни години, което очертава относително устойчиво ядро от професии с трайно присъствие в структурата на план-приема в областта.

Общ ута. план прием	Наименование на професия	Коефициент на реализация, %					
		2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
923	Готвач	75.6	83.8	83.9	81.4	70.4	71.6
429	Организатор Интернет	87.2	97.4	100.0	98.7	100.0	85.9
416	Икономист информатик	82.1	64.8	95.4	90.8	97.8	98.5
338	Техник на енергийни съор. и инстал.	35.9	100.0	76.9	86.5	92.3	101.9
338	Ресторантьор	90.8	78.5	94.2	76.9	76.9	73.1
286	Приложен програмист	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	101.9
286	Машинен техник	75.4	33.3	66.2	53.8	50.0	92.3
273	Техник на компютърни с.ми	92.3	100.0	94.9	95.4	78.8	100.0
273	Хлебар сладкар		50.0	44.2	50.0	65.4	56.9
234	Оператор в дървообработ.	69.2	74.4	79.5	89.7	59.6	67.3
234	Техник растениевъд	100.0	100.0	96.2	84.6	75.0	82.7
182	Електротехник	43.6	92.3	100.0	69.2	100.0	64.1
182	Техник по трансп. техника	48.1	100.0	100.0	100.0	100.0	103.8
156	Графичен дизайнер	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	103.8
156	Дизайнер		100.0	100.0	100.0	101.9	84.6
156	Системен програмист	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	79.5
156	Строителен техник	57.7	84.6	92.3	96.2	100.0	74.4
156	Техник на селскостоп. техника	84.6	100.0	100.0	100.0	96.2	100.0
143	Следител логистик	100.0	100.0	84.6	89.7	76.9	88.5
130	Икономист		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
130	Монитор на трансп. техника	53.8	100.0	76.9	69.2	92.3	76.9
130	Строител монтажник		46.2	42.3	65.4	53.8	38.5
130	Помощник алабител	92.3	76.9	53.8	76.9	35.9	76.9
91	Оператор информ. осигуряване	71.8	53.8	92.3	84.6		69.2
91	Мехатроника		100.0	100.0	100.0		0.0
91	Моделер технол. облекло			92.3	80.8	88.5	69.2
78	Химичен технолог				53.8	103.8	65.4
78	Оператор в произв. на облекло	19.2	69.2				
78	Техник в лозаровинарството		76.9	0.0	0.0		
78	Техник животновъд	57.7	57.7	42.3			
78	Работник в завед. за хран. и развл.	0.0	50.0	53.8			
52	Компютърен график			100.0	100.0	100.0	84.6
52	Електромонтьор		46.2	84.6	61.5	0.0	
52	Работник в ХВП	51.9					
39	Танцьор			92.3	100.0		100.0
39	Техник на електронна техника	100.0	100.0				
39	Техник по автоматизация		100.0	100.0			
39	Техник по железопътна техника	76.9				92.3	69.2
39	Монитор на железопътна техника		46.2	76.9	84.6		
39	Асистент на лекар по дентална мед.	100.0				107.7	100.0
39	Сътрудник социални дейности					107.7	69.2
39	Сервитьор барман	92.3	100.0				
39	Организатор по експл. на автомоб. Трансп.				100.0	76.9	100.0
26	Музикант вокалист			100.0		100.0	
26	Продавач консултант	88.5					
26	Техник на прецизна техника					42.3	
26	Работник в дървообработ.	42.3					
26	Пътен строител	0.0					
26	Лозаровинар	50.0					
26	Аниматор в туризма				100.0		
26	Фризьор				76.9	61.5	
13	Съдебен служител	100.0					
13	Работник по трансп. техника	53.8					
13	Модист			100.0			
13	Работник в произв. на облекло	61.5					
13	Оператор в минната промишленост	0.0					
13	Растениевъд	0.0		0.0			
13	Изпълнител на термални процедури	100.0					
13	Администратор в хотелиерството	0.0					
13	Организатор по експл. в ж.п. инфрастр.					46.2	

Самото присъствие през целия период обаче не означава непременно еднаква устойчивост на реализацията. Затова професиите могат да бъдат разграничени в няколко групи според профила на реализирания прием.

Стабилно реализирани професии

Групата на стабилно реализираните професии е ясно обособена на топлинната карта. В тази група могат да бъдат класифицирани „Организатор Интернет“, „Приложен програмист“, „Техник на компютърни системи“, „Графичен дизайнер“, „Дизайнер“, „Системен програмист“, „Техник на селскостопанска техника“, „Спедитор-логистик“, „Икономист“ и „Компютърен график“. Те се отличават със стабилно висока реализация на план-приема в годините с утвърден прием. Коефициентът на реализация при тях е устойчиво висок, в повечето случаи близък до или равен на 100%, без отчетливи и повтарящи се спадове през периода. Това показва трайно добро съответствие между утвърдения план-прием и реализирания прием и ги очертава като най-устойчивото ядро в професионалната структура на областта.

При част от професиите в тази група, като „Приложен програмист“, „Графичен дизайнер“ и „Дизайнер“, в отделни години реализираният прием надвишава утвърдения, което допълнително потвърждава високата степен на реализация при тях. По-специфичен е случаят с професия „Компютърен график“, която се появява по-късно в периода, от 2021/22 г. В първите три години с утвърден прием тя е с пълна реализация (100%), а понижение се наблюдава едва през 2024/25 г. Поради това общият ѝ профил остава на професия със стабилно висока реализация.

Общото за професиите от тази група е устойчивото съответствие между планирания и реализирания прием през годините. При тях незапълненият капацитет е нисък, а отклоненията са по-скоро единични. Това ги очертава като професии с устойчив интерес и висока степен на предвидимост при реализацията на план-приема.

Професии с добра, но колеблива реализация

В тази група могат да бъдат класифицирани професии, при които реализацията на план-приема е сравнително добра, но не остава устойчиво висока през целия период. На топлинната карта те се открояват с преобладаващи високи стойности, съчетани с отделни по-слаби години, което показва колебания в степента на запълване на планирания прием.

Към групата могат да се причислят както професии с по-голям обем на прием и трайно присъствие през периода, така и професии, които се появяват по-късно, но

показват сравнително добра реализация, като „Моделиер-технолог на облекло“, „Химик-технолог“ и „Организатор по експлоатация на автомобилния транспорт“. При част от професиите, като „Готвач“, „Икономист-информатик“ и „Електротехник“, се наблюдава по-широко присъствие през периода, но с отделни години на по-ниска реализация. В същото време при „Техник-растениевъд“, „Техник по транспортна техника“ и „Химик-технолог“ в отделни години реализираният прием надвишава утвърдения, а при „Организатор по експлоатация на автомобилния транспорт“ добрата реализация е съпътствана от известна неравномерност между отделните години.

Към тази група могат да бъдат отнесени още „Техник на енергийни съоръжения и инсталации“, „Ресторантьор“, „Оператор в дървообработването“, „Строителен техник“ и „Монтьор на транспортна техника“, при които също се наблюдава сравнително добра, но не напълно равномерна реализация на приема.

Общото за професиите от тази група е, че при тях съответствието между утвърдения и реализирания прием е сравнително добро, но не толкова устойчиво, както при професиите от първата група. Незаетите места не са единични и при част от професиите формират видим, макар и не критичен незапълнен капацитет. Това очертава професии, при които интересът е налице, но реализацията на план-приема показва по-осезаеми колебания между отделните години.

Професии с неустойчива реализация

В тази група могат да бъдат класифицирани професии, при които реализацията на план-приема е неравномерна, а в отделни години остава съществено под утвърдените стойности. На топлинната карта тези професии се отличават с по-осезаеми колебания и по-чести години с ниска реализация, което показва по-ниска устойчивост при запълването на планирания прием.

Част от професиите в тази група, като „Машинен техник“, „Хлебар-сладкар“, „Строител-монтажник“ и „Помощник-възпитател“, присъстват в повече години, но реализацията им остава колеблива и не достига устойчиво високи нива. При други, като „Техник по железопътна техника“ и „Монтьор на железопътна техника“, се наблюдава по-ограничено присъствие в периода, съчетано с неравномерна реализация в годините с прием.

По-специфичен е случаят с професия „Мехатроника“. При нея в периода 2020/21–2022/23 г. е налице пълна реализация на утвърдения прием, но през 2024/25 г. при наличие на утвърден прием не е реализирано нито едно място. Това променя общия

и профил и не позволява тя да бъде отнесена към стабилно реализираните професии.

Към тази група могат да бъдат отнесени още „Оператор информационно осигуряване“, „Техник-животновъд“ и „Работник в заведения за хранене и развлечения“, при които също се наблюдават отчетливи колебания и по-слаба устойчивост в реализацията на приема.

Общото за професиите от тази група е, че при тях съответствието между утвърдения и реализирания прием е по-слабо и по-неустойчиво, отколкото при професиите от първите две групи. Незаетите места са по-осезаеми, а колебанията между отделните години са по-силно изразени. Това очертава професии, при които реализацията на приема е по-неустойчива и по-често остава под планираното.

Професии с прекъснат прием и висока реализация

В тази група могат да бъдат класифицирани професии, при които няма прием през всяка учебна година, но в годините с утвърден прием реализацията е висока. На топлинната карта те се открояват с ограничено присъствие във времето. В годините, в които е налице прием, обаче коефициентът на реализация е преобладаващо висок.

Част от професиите в тази група, като „Танцьор“, „Техник на електронна техника“, „Техник по автоматизация“, „Асистент на лекар по дентална медицина“, „Сервитьор-барман“ и „Музикант-вокалист“, се характеризират с прекъснат прием, но с висока реализация в годините, когато има утвърден план-прием. При „Асистент на лекар по дентална медицина“ през 2023/24 г. реализираният прием дори надвишава утвърдения. Това показва, че при включването им в план-приема тези професии се реализират успешно.

Професиите „Аниматор в туризма“, „Съдебен служител“, „Модист“ и „Изпълнител на термални процедури“ присъстват еднократно в периода, но с много висока степен на реализация. При „Модист“ реализираният прием дори надвишава утвърдения (200%). Това показва, че ограниченото присъствие на дадена професия в план-приема не е непременно свързано със слаба реализация.

Общото за професиите от тази група е, че при тях липсва устойчивост в самото присъствие в план-приема, но не и в способността за запълване на утвърдените места в годините с прием. Незаетите места при тях са ограничени, а реализацията е висока. Това очертава професии, при които приемът е по-рядък, но в годините с утвърден план-прием се реализира успешно.

Професии със слаба реализация

В тази група могат да бъдат класифицирани професии, при които реализираният прием остава нисък спрямо утвърдения, а в част от годините планираните места се запълват само частично. На топлинната карта тези професии се открояват с по-чести ниски стойности на коефициента на реализация, което показва трайни затруднения при запълването на приема.

По-показателни за тази група са професии като „Техник в лозаровинарството“, „Сътрудник социални дейности“ и „Техник на прецизна техника“. При „Техник в лозаровинарството“ има утвърден прием в няколко последователни години, но реализация е налице само в една от тях и то под планираното. При „Сътрудник социални дейности“ приемът е ограничен до две години, като едната – 2023/24 г. е с много висока реализация (107.7%), но през 2024/25 г. коефициентът на реализация спада до 69.2%, което не позволява професията да се отнесе към устойчиво реализиранията. При „Техник на прецизна техника“ утвърденият прием е еднократен и е реализиран под половината от планирания.

Слаба реализация се наблюдава и при професии като „Електромонтьор“, „Работник в ХВП“, „Продавач-консултант“, „Лозаровинар“, „Фризьор“ и „Работник по транспортна техника“, при които въпреки наличието на утвърден прием част от местата остават незапълнени. Това показва, че приемът при тях се реализира трудно.

Към тази група могат да бъдат отнесени още „Оператор в производството на облекло“, „Работник в дървообработването“, „Организатор по експлоатация в ж.п. инфраструктура“ и „Работник в производството на облекло“, при които също се наблюдава слаба реализация и ограничено запълване на утвърдения прием.

Общото за професиите от тази група е, че при тях слабата реализация не е единично явление, а очертава по-трайни затруднения при запълването на планираните места. Незаетият капацитет е осезаем, а реализираният прием остава ограничен. Това ги отличава както от професиите с добра, но колеблива реализация, така и от тези с прекъснат прием, но висока реализация.

Отделно следва да се отбележат и професии, при които утвърден план-прием е предвиден еднократно, но без реализиран прием. Такива са „Пътен строител“, „Оператор в минната промишленост“, „Растениевъд“ и „Администратор в хотелиерството“. При тях наличието на утвърден прием не е довело до запълване

на нито едно от планираните места, което ги откроява като крайни случаи на липса на реализация.

Обобщено, данните показват ясно изразени различия в устойчивостта на план-приема по професии в област Враца. Наред със стабилно реализирани професии се наблюдават и професии с колеблива или неустойчива реализация, както и такива с прекъснат или слабо реализиран прием. Отделно се наблюдават и единични случаи на изцяло нереализиран прием. Това показва, че при бъдещото планиране следва да се отчита не само обемът на приема, но и степента, в която той се реализира устойчиво във времето.

СВИДЕТЕЛСТВА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ

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

Общо получ. свидетелства	Наименование на професия	Брой свидетелства по години					
		2019/2	2020/2	2021/2	2022/2	2023/2	2024/2
370	Готвач	70	72	55	53	60	60
235	Техник на компютърни системи	50	36	42	36	33	38
187	Ресторантьор	43	18	26	32	34	34
158	Икономист	39	41	34	20		24
157	Техник на енергийни съоръжения и инсталации	12	45	12	26	30	32
133	Помощник-треньор	14	13	39	21	20	26
122	Приложен програмист			19	25	28	90
116	Техник по транспортна техника	14	18	13	23	20	26
115	Организатор Интернет				26	28	61
106	Икономист-информатик			31	25	11	39
68	Техник на свещкостопанска техника	13	20	16	2	8	9
63	Аниматор в туризма			22	38	3	
59	Електротехник		6	14	16	7	16
55	Графичен дизайнер					28	27
53	Системен програмист	16				25	12
51	Машинен техник				22	15	14
51	Монтьор на транспортна техника	9	7	15	5	1	14
49	Оператор в дървообработването	8	10	11	6	3	11
46	Сътрудник в малък и среден бизнес	7	8	7	24		
42	Техник на електронна техника				11	13	18
40	Сервитьор-барман	11	7	2	7	8	5
39	Растениевъд	24	13	2			
36	Продавач-консултант		12		14	10	
32	Техник-растениевъд			6	4	12	10
27	Работник в заводенията за хранене и развличания		6	2	3	16	
26	Техник по автоматизация						26
24	Оператор в производството на облекло			1	18		5
22	Шлосер	7	2	4	6	2	1
22	Мехатроника						22
20	Дизайнер						20
19	Финансов сътрудник	3	15	1			
19	Строителен техник				8	6	4
18	Следител-логистик					5	13
14	Оператор информационно осигуряване					5	9
13	Съдебен служител					13	
13	Асистент на лекар по дентална медицина					13	
12	Изпълнител на термални процедури					12	
12	Помощник-възпитател					3	11
11	Техник-животновъд					3	8
11	Работник в растениевъдството	5	4			1	1
9	Камариер	2	3		3	1	3
8	Оперативен счетоводител				6	4	
8	Строител	3	1	4			
8	Ветеринарен техник	8					
7	Монтьор на железопътна техника						7
7	Мадист				5	2	
6	Складител	6					
6	Електромонтьор	5				1	
6	Техник по железопътна техника					6	
6	Хлебар-сладкар						6
6	Работник в хранително-вкусовата промишленост			6			
5	Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост	5					
4	Работник по транспортна техника					1	3
4	Работник в озеленяването						4
3	Машинен монтьор						3
3	Моделierer-технолог на облекло				3		
3	Строител-монтажник						3
2	Касиер						2
2	Шивач		2				
2	Помощник в строителството						2
1	Оператор в хранително-вкусовата промишленост				1		
1	Фризьор						

Топлинната карта е подредена низходящо по общ брой получени свидетелства през периода 2019/20–2024/25. Най-голям брой е отчетен при професия „Готвач“ с 370 свидетелства, следвана от „Техник на компютърни системи“ (235 бр.), „Ресторантьор“ (187 бр.), „Икономист“ (158 бр.) и „Техник на енергийни съоръжения и инсталации“ (157 бр.). Тези пет професии са с най-висок брой получени свидетелства през периода – по над 150 при всяка от тях. След тях се нареждат „Помощник-треньор“ (133 бр.), „Приложен програмист“ (122 бр.), „Техник по транспортна техника“ (116 бр.), „Организатор Интернет“ (115 бр.) и „Икономист-информатик“ (106 бр.). Така именно тези десет професии формират водещото ядро по общ брой получени свидетелства в областта – с по над 100 общо за периода.

При част от професиите с най-голям общ брой получени свидетелства се наблюдава сравнително равномерно разпределение по години. Това личи най-ясно при „Готвач“ и „Техник на компютърни системи“, при които след по-високи стойности в началото на периода следва по-устойчиво разпределение в следващите години. При „Икономист“ липсват данни за получени свидетелства през 2023/24 г.

При други водещи професии общият брой е висок, но разпределението по години е по-неравномерно. Такъв е случаят при „Техник на енергийни съоръжения и инсталации“, при която се откроява по-висока стойност през 2020/21 г., както и при „Ресторантьор“, където най-високата стойност е през 2019/20 г. По-осезаемо изместване към края на периода се наблюдава при „Приложен програмист“, при който броят на свидетелствата нараства и достига максимум през 2024/25 г. Сходна по-късна концентрация се наблюдава и при „Организатор Интернет“ и „Икономист-информатик“, чието по-съществено присъствие е в последните години от периода.

При следващите 10 професии по общ брой свидетелства се очертава група с по-умерен, но все пак отчетлив обем. Тези професии не достигат мащаба на водещото ядро, но също имат видимо присъствие в структурата на получените свидетелства през периода. При част от тях се наблюдава сравнително по-равномерно разпределение по години, докато при други стойностите са по-концентрирани в отделни периоди. Това показва, че и извън професиите с най-голям общ брой свидетелства се наблюдава нееднородна картина – част от професиите присъстват по-устойчиво, а други имат по-ограничено или по-късно проявление. При две от тях – „Монтьор на транспортна техника“ и „Оператор в дървообработването“, свидетелства са получени през всяка учебна година, макар и при неравномерно разпределение по години.

След водещите 20 професии по брой получени свидетелства се наблюдава разнородна картина. При част от тези професии е налице относително устойчиво присъствие през периода. Такъв е случаят със „Сервитьор-барман“, при който получените свидетелства са разпределени сравнително равномерно през всяка учебна година, с изключение на 2021/22 г. При други свидетелствата са отчетени само в част от годините, което показва по-ограничено присъствие във времето. Така например при „Продавач-консултант“, „Техник-растениевъд“, „Работник в заведенията за хранене и развлечения“ и „Оператор в производството на облекло“ има стойности само в три или четири учебни години от периода. Още по-ограничено е присъствието при „Техник по автоматизация“, „Мехатроника“ и „Дизайнер“, при които свидетелства са отчетени само в една учебна година.

Останалите професии са с нисък общ брой получени свидетелства и с ограничено или спорадично присъствие по години, поради което не променят съществено очертаната картина. Техният общ дял е около 9% от всички свидетелства за периода, като 3.2% се отнасят до професии без връзка с данните за утвърден и реализиран прием.

Обобщено, разпределението на получените свидетелства по професии и по години показва, че в област Враца наред с професии с устойчиво присъствие и сравнително равномерно разпределение се наблюдават и професии с по-ограничено, по-късно или спорадично проявление. Това потвърждава, че данните за получените свидетелства отразяват не само текущата структура на професионалното образование в областта, но и натрупвания във времето, свързани с продължителността на обучението, завършването и спецификите на отделните професии.

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>Провеждане на структурирани интервюта с представители на областта</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 Враца е административна област в Северозападна България с десет общини, разположена в Северозападния район за планиране. Икономическата структура на областта включва широк кръг дейности, но икономическият ѝ профил се определя в значителна степен от индустрията. В същото време развитието ѝ все по-осезаемо се влияе от ограниченията на демографската база, от нарастващия натиск върху пазара на труда и от различията между отделните общини.

Демографската картина на област Враца очертава трайно свиване и застаряване на населението. Към края на 2024 г. населението е 146 хил. души, като младите под 30 години и хората във възрастите 30–49 години са по-слабо представени спрямо средното за страната. През периода 2019–2024 г. населението на областта намалява с около 8.4%, при трайно отрицателен естествен прираст и преобладаващо отрицателен механичен прираст. Неблагоприятна е и възрастовата структура на миграцията: сред изселващите се по-силно са представени младите хора, докато сред заселващите се преобладават по-възрастните групи. Наред с това делът на висшистите остава под средния за страната, въпреки известно възстановяване през последната наблюдавана година, а делът на хората със средно образование е по-

висок и по-стабилен. Това очертава трудов ресурс, при който задържането и привличането на по-високо квалифициран човешки капитал остава по-трудно.

През периода 2019–2023 г. област Враца се характеризира с осезаем икономически ръст и с ясно изразена роля на индустрията. БВП почти се удвоява – от 2.1 млрд. лв. през 2019 г. до над 4 млрд. лв. през 2023 г., а БВП на човек достига 27.1 хил. лв. и 94.4% от средното за страната. Индустрията формира 59.5% от брутната добавена стойност в областта през 2023 г. при 25.8% средно за страната, което очертава ясно изразен индустриален профил на областта, в известна степен свързан с дейността на АЕЦ „Козлодуй“. В същото време динамиката на продукцията, оборота, добавената стойност и инвестициите показва висока чувствителност към външни пазарни фактори.

Това се проявява ясно при произведената продукция и оборота на нефинансовите предприятия, които нарастват силно през 2021 и 2022 г., повлияни от извънредните условия на енергийния пазар, включително скока на цените на електроенергията и енергийната нестабилност в Европа след началото на войната в Украйна, след което през 2023 г. се отчита съществен спад – произведената продукция намалява с 42.5%, а оборотът с 36.3% спрямо 2022 г. Добавената стойност по факторни разходи достига 2.21 млрд. лв. през 2021 г., но през 2023 г. се понижава до 2.03 млрд. лв. Инвестиционната активност показва колебливост при чуждестранните преки инвестиции и значителен ръст на разходите за дълготрайни материални активи – РДМА достигат 524.9 млн. лв. през 2023 г., над два пъти повече спрямо 2019 г., докато ЧПИ, след пик от 193 млн. евро през 2021 г., се понижават и през 2023 г. възлизат на 134.2 млн. евро. Като цяло, спрямо общото за страната, областта съчетава ограничен дял по брой предприятия и заети с по-осезаемо присъствие при част от основните икономически показатели, но и с чувствителност към външни сътресения.

Показателите за работната сила в област Враца очертават относително устойчива, но слабо нарастваща заетост, наред с устойчив ръст на доходите и производителността. Броят на наетите лица в областта и в нефинансовите предприятия остава близък до нивата от началото на периода, което показва запазване на трудовата база, но без ясно изразено разширяване на заетостта. В същото време средната месечна работна заплата в областта нараства с 57% за периода 2019–2023 г. – от 1156 лв. до 1815 лв., а производителността на труда почти се удвоява – от 48.4 хил. лв. до 91.9 хил. лв. на нает.

В сравнение с общото за страната, област Враца запазва нисък дял в общата заетост, а коефициентите на икономическа активност и заетост остават под националните средни. В същото време производителността на труда е трайно по-висока от средната за страната и през 2023 г. я надвишава с над 30%, докато средната работна заплата, въпреки устойчивия си ръст, остава под националното ниво. Това показва, че по-добрите резултати по част от показателите не водят до цялостно догонване на средните стойности за страната.

Наред с това тези показатели се формират при ясно изразени вътрешни диспропорции в рамките на областта. Заетостта е концентрирана основно в общините Враца и Козлодуй, а различията в доходите между общините са значителни – през 2023 г. средната месечна работна заплата в община Козлодуй достига 3754 лв., докато всички останали общини остават под средното за страната. Безработицата достига 12.4% през 2023 г., а по-добрите агрегирани показатели на областно ниво съществуват заедно с изразени вътрешни различия.

Индустриална стопанска камара – Враца е регионална работодателска организация и представител на Българска стопанска камара в областта, която участва в представителството на бизнеса, в консултативни структури и в дейности, свързани с обучение и квалификация. Наличието на лицензиран център за професионално обучение и участието ѝ в регионални формати, свързани със заетостта и развитието, създават предпоставки за по-добра връзка между икономика, образование и пазар на труда. В тази си роля Камарата подпомага представянето на работодателския интерес в процеса на регионално планиране и в обсъждането на ключови социално-икономически въпроси.

ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА

Анализът на възрастовата структура на осигурените лица показва, че през периода 2020–2024 г. пазарът на труда в област Враца запазва способност да поддържа и увеличава общия брой заети, но възрастовият му профил се измества към по-високите възрасти. Общият брой на осигурените лица нараства от близо 36.9 хил. през 2020 г. до 39.6 хил. през 2024 г., или със 7.5%, но това не е съпроводено с подмладяване на работната сила. Напротив, възрастовата структура постепенно се измества към по-високите възрасти, като основната част от ръста се формира от групата 55+, която осигурява 86.9% от общото увеличение на заетостта за периода. Това означава, че устойчивостта на заетостта все повече зависи от задържането на по-възрастни групи, а не от по-осезаемо навлизане на по-млади поколения.

При младежката група (15–29 г.) се наблюдава умерено увеличение, но без съществена промяна в относителната ѝ тежест. Делът ѝ в общата структура остава около 10.0% през целия период, което означава, че младежката заетост не се свива, но и не нараства с темп, който да промени съществено възрастовия профил на работната сила в областта. Вътрешната динамика на групата е показателна – кохортите 15–19 г. и 20–24 г. нарастват, докато при 25–29 г. се наблюдава спад от 4.5%. Така се очертава по-осезаемо присъствие на по-младите кохорти в заетостта, но по-уязвимо задържане сред младежите на възраст 25–29 години.

При основните трудоспособни възрасти (30–54 г.) се наблюдава относително запазване на числеността, но отслабване на ролята на групата в общата възрастова структура. Делът ѝ в общата заетост намалява от 61.0% през 2020 г. до 57.0% през 2024 г. Вътрешната динамика по кохорти е разнопосочна. При 30–34 г., 40–44 г. и 45–49 г. се наблюдава спад – съответно с 5.4%, с 3.9% и с 1.8%. Групите 35–39 г. и 50–54 г. нарастват – съответно с 9.2% и с 3.9%. Това показва по-слабо попълване от по-младите възрасти, докато по-възрастните части на ядрото постепенно се придвижват към групата 55+. Така, без да се променя като численост, ядрото постепенно губи тежест и се измества към по-високите възрасти.

Най-ясно изразен е ръстът при групата 55+ години. Делът ѝ се увеличава от 28.9% през 2020 г. до 33.0% през 2024 г., като именно при нея се концентрира по-голямата част от общото увеличение на заетостта в областта през периода. Вътре в групата структурата се измества отчетливо към най-високите възрасти: най-силен е ръстът при 65+ (70.2%), следван от 60–64 г. (14.8%) и 55–59 г. (9.8%). Това показва, че пазарът на труда в областта все по-силно разчита на по-дълго участие в заетостта, включително след достигане на пенсионна възраст. По-възрастните работници остават важен ресурс с натрупан опит и професионални умения, но тази тенденция поставя все по-ясно въпроса за приемствеността и заместването в следващите години.

Общата посока на промяна се потвърждава и от коефициента на заместване, който измерва съотношението между осигурените лица под 30 години и тези на 55+ г. Той намалява от 34.58 през 2020 г. до 30.20 през 2024 г., което означава, че на всеки 100 лица на 55 и повече години в края на периода се падат около 30 лица под 30 години. Така съотношението между младите и по-възрастните се влошава, а зависимостта на пазара на труда от по-възрастните групи се засилва. Това е ясен сигнал, че въпросът за приемствеността засяга пряко устойчивостта на трудовия ресурс в областта.

Секторният преглед потвърждава, че застаряването на заетостта има различни проявления, но обща посока. В сектор „Държавно управление“ и в енергетиката ръстът е по-силно изтеглен към по-високите възрасти, докато в търговията, образованието и здравеопазването също се наблюдава изместване към по-високи възрастови групи, макар и при различна динамика на младежкото участие.

Общият извод е, че регионът е изправен пред по-широк проблем на приемствеността, различен по сила между секторите, но сходен по посока.

СТРУКТУРИРАНИ ИНТЕРВЮТА

Емпиричното проучване очертава пазар на труда във врачанския регион, който се намира в състояние на продължителен структурен натиск. Демографският спад, застаряването на населението, миграцията на млади и квалифицирани хора и социалната уязвимост на част от населението създават среда на ограничен човешки ресурс. Работодателите формулират проблема не просто като недостиг на работна ръка, а като липса на трудови нагласи, отговорност и устойчивост. В същото време се откроява системно разминаване между образование и практика. Това разминаване генерира взаимно недоверие между образователната система и бизнеса, а това засилва убеждението, че бизнесът трябва сам да възпитава кадрите си, а образованието да „пази“ учениците от опорочаващата „бизнес среда“ у нас.

Отношението към държавата също е силно амбивалентно. Работодателите се оплакват от административна тежест, излишни проверки и чести промени в правилата, но същевременно очакват по-силна и по-последователна институционална рамка. Регулативната несигурност се възприема като ключова бариера пред реализацията на потенциала на бизнеса.

Програмите за субсидирана заетост и бюрата по труда не могат да се похвалят със симпатии от страна на реалния сектор. Част от работодателите смятат, че те възпроизвеждат пасивност и заучена безпомощност, вместо да насърчават активната и пълноценна реализация на пазара на труда. Въпреки това бизнесът показва адаптивност – внедрява автоматизация, работи с хора с увреждания, обмисля внос на работна сила, организира собствени обучения. Примерът с глухонемите шивачи може и да е единичен, но показва, че интеграцията е възможна при подходяща среда.

Тези дефицити в средата оказват влияние и върху формираната управленска култура – една част от респондентите явно са претоварени от непосредствени

задачи и това не им позволява да инвестират системно в развитие на служителите, а по-скоро разчитат на монотонен труд и очакват трудова дисциплина, без да изграждат мотивация и перспектива за кариерно развитие. Все пак има и много респонденти, които възприемат грижата за развитието на служителите като инвестиция, която вече им се отплаща многократно.

Препоръки за публично обсъждане

Стратегическо укрепване на професионалното образование

Необходима е целенасочена политика за засилване на връзката между (професионалните) гимназии и местния бизнес. Практическото обучение трябва да бъде не формалност, а структурен елемент от подготовката. Дуалното обучение следва да се разшири, но с реално участие на предприятията в учебния процес. Моделите, при които фирмите активно участват в организирането на курсове и стажове, показват по-добри резултати. Особено внимание следва да се обърне на управленския капацитет на училищата. Примерът с професионалното училище, което след смяна на директора „процъфтява“, показва, че лидерството е от решаващо значение. Назначаването и подкрепата на мотивирани директори с ясна визия следва да бъде приоритет на образователната система.

Намаляване на регулативната несигурност

Бизнесът не отрича нуждата от регулация, но настоява за предвидимост. Честите промени в нормативната база създават несигурност и възпират инвестиции в обучение и технологии. Затова е изключително важно въвеждане (не само на регионално ниво) на предварителни оценки на въздействието на регулаторните промени върху малките и средни предприятия; осигуряване на по-дълги преходни периоди за адаптация към административните нововъведения; ограничаване на честотата на нормативни изменения в ключови сфери като трудово и данъчно законодателство.

Преосмисляне на активните политики по заетост

Програмите за субсидирана заетост следва да бъдат насочени към реална интеграция, а не към формално участие. В този смисъл е необходимо по-тясно обвързване на субсидираната заетост с последваща реална заетост; ясни критерии за оценка на резултатите, а не на намеренията; стимули за работодатели, които поемат и задържат участници след приключване на програмата. Бюрата по труда следва да функционират „не само като администратор на обезщетения“, а като активен посредник между работодатели и търсещи работа.

Подкрепа за технологична модернизация

Автоматизацията вече е реалност за много предприятия от врачанския регион. Публичните политики могат да ускорят този процес чрез облекчени целеви инвестиционни програми за малки и средни предприятия; облекчени процедури за достъп до финансиране; консултантска подкрепа за внедряване на технологии. Технологичната модернизация не бива да се спъва, защото се възприема като заплаха за заетостта, а да се мисли като инструмент за повишаване на производителността в условия на демографски спад.

Пазарът на труда във врачанския регион е подложен на демографски и структурен натиск, но не е лишен от потенциал. Работодателите са гъвкави и инициативни, но действат в среда на несигурност и недоверие. В регион, където ресурсите са ограничени, именно качеството на институциите и партньорството между публичен и частен сектор ще определят дали ще има устойчиво развитие или ледена епоха на продължителна стагнация.

ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ПЛАН-ПРИЕМ

Анализът на план-приема в професионалното образование показва, че област Враца разполага с относително широка структура на професионален прием, но с видими ограничения в степента на реалното ѝ запълване. През периода 2019/20–2024/25 г. план-приемът обхваща между 26 и 30 училища и между 33 и 38 професии годишно, а утвърденият прием се движи в сравнително тесни граници – между 1196 и 1274 места. Реализираният прием остава по-нисък от утвърдения през целия период, макар да нараства от 808 места в началото до 960 места през 2024/25 г. След подобрене спрямо началото на периода коефициентът на реализация достига над 83% в периода 2020/21–2022/23 г. В последните две години обаче се понижава до 80.8% и 80.3%, а незапълненият капацитет отново се увеличава спрямо най-ниската си стойност в периода. Това показва, че професионалното образование в областта поддържа значителен планиран обем, но не успява трайно да реализира целия му обем.

Погледът към план-приема по професии показва, че мащабът на утвърдения прием и степента на неговата реализация не съвпадат непременно. Професии с голям общ обем на прием, като „Готвач“, „Техник на енергийни съоръжения и инсталации“ и „Ресторантьор“, се различават осезаемо по степента на запълване, докато при други професии по-малкият обем е съпроводен с много висока реализация. Това показва, че професионалната структура на приема следва да се оценява не само по обем, но

и според способността на отделните професии да привличат и задържат реален интерес.

По отношение на устойчивостта на реализацията се открояват ясно разграничени групи професии. При стабилно реализираните професии се наблюдава устойчиво висока степен на запълване на приема през годините с утвърден план-прием. Такива са например „Организатор Интернет“ и „Приложен програмист“, а към същата група спадат и други професии с трайно добро съответствие между планиран и реализиран прием. Те формират най-устойчивото ядро в професионалната структура на областта, тъй като при тях незапълненият капацитет остава нисък.

Наред с тях се очертава и група от професии с добра, но колеблива реализация, при които присъствието в план-приема е по-широко или по-устойчиво, но степента на запълване не остава еднакво висока през целия период. Такива са например „Готвач“ и „Техник на енергийни съоръжения и инсталации“. При тези професии интересът е видим и приемът е сравнително добър, но реализацията показва по-осезаеми колебания между отделните години, поради което те не могат да бъдат разглеждани като толкова устойчиви и предвидими, колкото стабилно реализираните професии.

Професиите с неустойчива реализация се характеризират с по-слабо съответствие между утвърдения и реализирания прием и с по-отчетливи колебания между отделните години. Такива са например „Машинен техник“ и „Хлебар-сладкар“. Отделна група формират професиите с прекъснат прием и висока реализация, които се появяват по-ограничено във времето, но в годините с утвърден прием местата се запълват успешно. Такива са например „Техник по автоматизация“ и „Асистент на лекар по дентална медицина“. Тази група показва, че по-рядкото включване в план-приема не означава непременно слаб интерес, а в някои случаи може да сочи към по-тясно, но добре реализирано професионално търсене.

При професиите със слаба реализация утвърденият прием трудно се запълва, а незаетият капацитет остава осезаем. В тази група попадат например „Техник в лозаровинарството“ и „Електромонтьор“. Към нея се добавят и единични случаи на изцяло нереализиран прием, като „Пътен строител“ и „Оператор в минната промишленост“.

Важно е, че сред по-устойчиво реализираните професии се открояват направления, свързани с икономическия профил на областта – информационни и дигитални професии, част от техническите направления, логистиката и някои професии в сферата на услугите. Това подсказва по-устойчив интерес към част от професиите,

които са по-близки до структурата на местната икономика. В същото време не всички професии, важни за местната икономика, успяват да се реализират устойчиво в училищния прием. Това прави още по-важна координацията между училища, работодатели и регионални институции, така че при планирането да се отчита не само нуждата от кадри, но и доколко приемът по съответните професии може реално да бъде запълнен.

Данните за получените свидетелства за професионална квалификация дават самостоятелна времева перспектива, тъй като не съвпадат пряко по време с данните за приема, и показват кои професии имат по-осезаемо натрупване на завършващи. Водещи по брой свидетелства са „Готвач“ (370 бр.), „Техник на компютърни системи“ (235 бр.), „Ресторантьор“ (187 бр.), „Икономист“ (158 бр.) и „Техник на енергийни съоръжения и инсталации“ (157 бр.). Това показва, че част от професиите не само присъстват в приема, но и формират осезаем обем завършващи. В същото време разпределението по години показва, че част от тези професии имат по-равномерно присъствие, а други се концентрират в отделни периоди. Данните по-скоро показват къде системата е натрупала по-видим резултат във времето и кои професионални направления имат по-дългосрочно присъствие.

ОБОБЩЕНИЕ

Общата картина за област Враца очертава регион със значим икономически потенциал, но и с ясно изразени ограничения, свързани с демографската динамика и структурата на работната сила. Икономическият профил на областта се определя в значителна степен от индустрията, при съществено значение и на енергийния сектор. В същото време застаряването на работната сила, ограниченото подмладяване на трудовия ресурс и вътрешните териториални различия показват, че бъдещото развитие на областта ще зависи в нарастваща степен от способността да се осигурява по-стабилна и по-предвидима кадрова база. На този фон професионалното образование също показва както устойчиво реализирани направления, така и затруднения при част от професиите, което подчертава необходимостта от по-добро съгласуване между икономическия профил на областта, възрастовите рискове в ключовите сектори и насочването на професионалното образование. В този процес Индустриалната стопанска камара – Враца има важна роля като посредник при формулирането на по-устойчиви решения – както при обсъждането на план-приема, така и при планирането на обучение, преквалификация и адаптация към променящите се потребности 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>Провеждане на структурирани интервюта с представители на областта</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	Допълнителни сечения и агрегирани групи	Кратка дефиниция
РАЗДЕЛ II. Описание на областта и регионалната организация						
Население	II	НСИ	хил. лица	NUTS-3 (области)	—	Лица с настоящ адрес в областта към 31.12.
Естествен прираст	II	НСИ	бр. лица	—	—	Раждания минус смъртни случаи за годината в областта
Механичен прираст	II	НСИ	бр. лица	—	—	Заселени минус изселени лица с промяна на настоящ адрес в/от областта
Брутен вътрешен продукт (БВП)	II	НСИ	млн. лв.	NUTS-3	—	Регионален БВП производствения метод, по базисни цени
БВП на човек от населението	II	НСИ	хил. лв./лице	NUTS-3	—	Регионален БВП / брой население
Брой нефинансови предприятия	II	НСИ	бр.	NUTS-3 LAU (общини)	Сечения: По общини	Брой действащи нефинансови предприятия, подали годишен отчет в НСИ/НАП
Произведена продукция	II	НСИ	хил. лв.	NUTS-3	—	Стойност на произведените стоки/услуги; не включва продажба на ДА и финансови приходи. Съгласно Регламентите на Евростат, от 2021 г. в показателя "произведена продукция" (стойност на продукцията) не се включват начислените акцизи и другите оперативни приходи, но се включват приходите от субсидии, свързани с продуктите или оборота, произтичащи от държавно подпомагане.

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

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

РАЗДЕЛ III. Възрастова структура

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

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

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

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