



ЗАЕДНО

● за устойчива заетост



Секторен доклад

Етап 5: Провеждане на проучвания
и събиране на данни

Сектор: Преработка и консервиране на плодове и
зеленчуци, без готови ястия

София, 2026 г.

СЪДЪРЖАНИЕ

Раздел I. Въведение.....	3
Цел на проекта.....	4
Цел и описание на доклада	4
Обхват на анализа и методология	5
Раздел II. Описание на икономическата дейност и браншовата организация	8
Консервна промишленост	8
Секторът през годините	8
Обхват на сектора.....	9
Значение на сектора и основни предизвикателства	10
Образователни институции свързани със сектора	14
Макроикономически профил на предприятията в сектора	17
Макроикономически профил на работната сила в сектора.....	22
Съюз на преработвателите на плодове и зеленчуци	27
Правна форма, създаване и обхват на дейност	27
Цели и основни дейности.....	27
Допълнителни дейности и предлагани услуги	28
Структура, управление и представителност	29
Членове и обхват на представителство.....	29
Участие в инициативи и консултативни структури	30
Раздел III. Анализ на възрастова структура на осигурените лица в икономическата дейност.....	32
Национално ниво	32
Младежки възрастови групи (15–29 години)	34
Ядро на заетостта (30–54 години).....	34
По-възрастни групи (55+ години)	35
Тенденции.....	36
Област Пловдив.....	38
Водещи предприятия	38
Демографски тенденции	39
Област София-град.....	41
Водещи предприятия	41
Демографски тенденции	42
Област Благоевград.....	44

Водещи предприятия	44
Демографски тенденции	45
Област Стара Загора	47
Водещи предприятия	47
Демографски тенденции	48
Софийска област	50
Водещи предприятия	50
Демографски тенденции	51
Раздел IV. Оценка на пазара на труда в сектора през погледа на работодателите.....	54
Въведение	54
Основни характеристики на сектора и пазара на труда	56
Разнородни съдържания под общ етикет	56
Географско положение и регионални специфики.....	57
Големината на предприятието и моделите на заетост	58
Пазарна ориентация и променени изисквания към труда.....	59
Натрупан опит и напрежение между традиция, приемственост и развитие.....	60
От структурни характеристики към дефицити: как секторът формулира проблема.....	61
Дефицити на пазара на труда в сектор „консерви“	63
Общ проблем – различни стратегии.....	63
Как се справят предприятията: неработещи механизми и ефективни практики	66
Образованието като проблем и като възможност.....	67
Раздел V. Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности	69
Техник-механик, монтаж на промишлени съоръжения и машини	71
Технолог, производство на плодови и зеленчукови консерви	72
Технолог.....	74
Оператор Автоклав.....	77
Лаборант	78
Огняр	80
Раздел VI. Заключение	83
Раздел VII. Приложения	92
Приложение 1: Основни понятия и дефиниции	92
Приложение 2: Използвани макроикономически показатели.....	100

РАЗДЕЛ I. ВЪВЕДЕНИЕ



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

ЦЕЛ НА ПРОЕКТА

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

Основните цели на проекта са следните:

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

ЦЕЛ И ОПИСАНИЕ НА ДОКЛАДА

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

Докладът представлява **анализ на работната сила в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, без готови ястия“ (КИД 10.3)**, като резултатите от него ще:

- подпомогнат формирането на аргументирани позиции и становища по ключови въпроси и политики, свързани с пазара на труда, социалния диалог и индустриалните отношения на секторно ниво, базирани на данни.
- представят актуалното състояние и представителността на браншовата организация, което ще създаде предпоставки за разширяване на членската ѝ маса.
- послужат като основа за информирано участие в двустранни и тристранни органи за сътрудничество, както и за планиране на политики в сферите на пазара на труда, дигитализацията и зеления преход.

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

Резултатите от анализа ще бъдат обобщени в настоящия доклад и предоставени на **Съюза на преработвателите на плодове и зеленчуци в Република България.**

ОБХВАТ НА АНАЛИЗА И МЕТОДОЛОГИЯ

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

Раздел II описва икономическата дейност и браншовата организация. Включва исторически преглед и обхват на сектора, анализ на значението му и основни предизвикателства, образователната инфраструктура, макроикономически профил

на предприятията (брой, продукция, оборот, добавена стойност, инвестиции) и на работната сила (заетост, средни заплати, производителност на труда). Разделът създава икономическия контекст, необходим за интерпретация на демографските тенденции в следващия раздел.

Раздел III анализира възрастовата структура на осигурените лица в икономическата дейност. Данните обхващат средногодишния брой осигурени лица на трудови и извънтрудови (основно т.нар. „граждански договори“) правоотношения, както и на договор за управление и контрол. Не са включени самоосигуряващи се лица, както и лицата, осигурени по Закона за държавния служител (ЗДСл). Поради конфиденциалност част от данните не са предоставени, съгласно критериите за конфиденциалност по Закона за статистиката. Информацията е разделена по 5-годишни кохорти, агрегирани в три окрупнени групи: младежи (15-29 г.), ядро на заетостта (30-54 г.) и по-възрастни работници (55+ г.). На национално ниво анализът обхваща целия сектор. Допълнително са разгледани само водещите пет области в страната по брой осигурени лица, подход, обоснован от необходимостта да се избегнат изкривявания при малки бази и да се фокусира анализът там, където секторът има реална регионална тежест. Използваният в анализа показател „коефициентът на заместване“ ($KZ = \text{осигурени под 30 г.} / \text{осигурени на 55+ г.} \times 100$) 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 оценява риска от недостиг при дефинираните дефицитни длъжности към 2024 г. Длъжностите са предварително идентифицирани чрез дълбочинни

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

РАЗДЕЛ II. ОПИСАНИЕ НА ИКОНОМИЧЕСКАТА ДЕЙНОСТ И БРАНШОВАТА ОРГАНИЗАЦИЯ

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

КОНСЕРВНА ПРОМИШЛЕННОСТ

СЕКТОРЪТ ПРЕЗ ГОДИНИТЕ

Началото на консервната промишленост в България се поставя през 1899 г. във Варна, когато предприемачът Пантелей Генов създава първата фабрика за консервирани храни. Пренесъл знанията си от Франция и Белгия, той се сблъсква с недоверието на пазара и затруднения с доставките на суровини, но не се отказва – премества производството в Пловдив, където условията са по-благоприятни. Въпреки трудния старт, именно неговото начинание поставя основата на един от най-перспективните отрасли в хранителната индустрия.

По инициатива на Съюза на преработвателите на плодове и зеленчуци датата „3 април“ (на тази дата през 1899 г. е взето решението за учредяване на първата фабрика) се чества като професионален празник на консервната промишленост.

След 1914 г. започва изграждането и на други предприятия, а през следващите десетилетия браншът се разраства с бързи темпове. В периода между двете

световни войни производството вече се развива индустриално, като страната успява да се наложи и на външни пазари. През 30-те години държавата насърчава създаването на малки консервни работилници в градинарските райони, което допринася за бързото увеличаване на броя на предприятията.

В следвоенния период секторът достига значително разширение – изграждат се нови мощности, развиват се нови технологии, а производството на консерви достига своя връх през 80-те години. Важна роля за кадровото и технологичното развитие играе и Висшият институт по хранително-вкусова промишленост в Пловдив, днес Университет по хранителни технологии – Пловдив.

След 1989 г. настъпват сериозни изпитания. Преходът към пазарна икономика, трудностите с приватизацията и загубата на традиционни пазари довеждат до закриването на редица предприятия. Въпреки това някои от тях успяват да се адаптират, а заедно с новосъздадени предприятия, производителите оформят съвременното лице на бранша. Подпомогнати от европейски средства, те изграждат модерни мощности и предлагат продукти, отговарящи на високите изисквания на международните пазари.

Макар днешният обем на производство да е в пъти по-нисък спрямо златните години, секторът демонстрира устойчивост и през последните години бележи лек ръст. България разполага с дългогодишни традиции, подходящ климат и качествени суровини – фактори, които дават основания за оптимизъм относно бъдещето на консервната промишленост¹.

ОБХВАТ НА СЕКТОРА

Съгласно Класификацията на икономическите дейности (КИД-2008) консервната промишленост е отнесена към група **10.3 „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, без готови ястия“**, която е част от раздел 10 „Производство на хранителни продукти“.

В рамките на КИД 10.3 се разграничават три подкатегории (класове):

¹ списание на СППЗ, бр. 3/2017, „Трънлив ли е пътят на консервната промишленост в България?“, стр. 44, инж. А. Божинова, https://www.org-bg.net/media/docs/SPPZ_br3_2017.pdf;
Материали на СППЗРБ, „126 години консервна промишленост в България“, <https://www.bia-bg.com/uploads/files/events/126.pdf>

- **10.31 Преработка и консервиране на картофи** – включва производството на полуфабрикати и готови продукти от картофи, включително бланширани или замразени изделия.
- **10.32 Производство на плодове и зеленчукови сокове** – обхваща преработката на пресни плодове и зеленчуци до сокове, нектари и концентрати.
- **10.39 Преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци, без готови ястия** – най-широката и представителна подкатегория за бранша, включваща производството на стерилизирани консерви, маринати, лютеници, конфитюри, компоти, сушени и замразени плодове и зеленчуци, готови смеси и други изделия.

Тази група обединява предприятия, чиято основна дейност е свързана с обработката и съхранението на селскостопански суровини чрез различни форми на преработка.

В контекста на този браншов профил, дейността обикновено се фокусира върху преработката и консервирането на плодове и зеленчуци чрез различни технологични процеси – стерилизация, пастьоризация, сушене, замразяване, маринование и други методи, които позволяват удължаване на трайността на продуктите, без значителна загуба на хранителни и вкусови качества, включително при приготвянето на лютеници, конфитюри, компоти, зеленчукови смеси и други изделия.

Предприятията в сектора играят ключова роля в добавянето на стойност към селскостопанското производство, в удължаването на жизнения цикъл на продукцията и в гарантирането на достъпа до български плодове и зеленчуци целогодишно – както на вътрешния пазар, така и в износа. Именно тези дейности обединяват и предприятията – членове на браншовата организация **Съюз на преработвателите на плодове и зеленчуци**, за която е изготвен настоящият доклад.

ЗНАЧЕНИЕ НА СЕКТОРА И ОСНОВНИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ заема сравнително малък дял в преработващата промишленост на страната. Броят на консервните предприятия представлява 1.3%, броят на заетите лица - 1.5%, а делът на добавената стойност на сектора - 1.2% от тези на всички нефинансови предприятия в преработващата промишленост през 2023 г. Същевременно, като част от хранително-вкусовата промишленост, консервната индустрия заема ключово място във веригата за производство и доставки на храни – както за директна

консумация, така и като входяща суровина в някои направления на хранителната промишленост (напр. кетъринг, готови ястия, полуфабрикати). Тъй като значителна част от аграрните суровини се преработват именно в консервните предприятия, развитието на сектора оказва съществено влияние върху икономиката – особено в селските райони, където земеделието е основен поминък.

Географската концентрация на предприятията в сектора (по седалище и осигуряващи поне пет лица) е най-силно изразена в областите Пловдив и София, както и в райони, близо до основните суровинни бази. Тази териториална концентрация отразява броя, но не и мащаба на предприятията. Около 43% от производителите на консервирани плодове и зеленчуци са регистрирани в Пловдив и София. Наред с тях значителен дял предприятия са със седалище в региони като



Изт. Ciela

Стара Загора, Пазарджик, Благоевград, Софийска област, Русе, Варна и Ямбол. В региони с развито овощарство и зеленчукопроизводство, консервните фабрики често са основен работодател и двигател на добавена стойност за местната селскостопанска продукция. В по-малките населени места дори една по-голяма фабрика може да има съществен принос за местната икономика, което подчертава регионалната роля на сектора, въпреки скромния му дял в национален мащаб.

Сред сравнителните предимства на сектора е исторически изградената връзка между отглеждането и преработката на плодове и зеленчуци в България. Консервната промишленост се е развивала върху местна суровинна база и има натрупан опит в преработката на традиционно отглеждани у нас култури като ябълки, череша, праскови и сливи, както и домати, пипер, картофи и патладжан.

По данни на отдел Агростатистика към МЗХ, през 2024 г. преработвателните предприятия са преработили 112.1 хил. тона пресни плодове и 121.4 хил. тона пресни зеленчуци².

Готовата продукция възлиза на 168.65 хил. тона, от които 74.2 хил. тона са продукция от плодове. От нея 32.3 хил. тона са реализирани в страната, а 28.3 хил. тона са изнесени за ЕС.

Готовата продукция от зеленчуци е 94.4 хил. тона, включително плодово-зеленчукова и от гъби, като 65.3 хил. тона са реализирани в страната, а 17.6 хил. тона са изнесени за ЕС.



Изт. МЗХ, Агростатистика, Дейност на предприятията, преработващи плодове и зеленчуци през 2024 г.

Продукцията запазва устойчиво търсене. Дългият срок на годност и удобството на консервираните храни са сред основните ѝ предимства, особено при износ. Разширяването на дистрибуторската мрежа в Европа има потенциал допълнително да засили присъствието на българските продукти на външните пазари.

Някои от най-големите преработватели в бранша привличат и чуждестранни инвестиции, което допринася за внедряването на нови технологии и ноу-хау. По данни на Министерството на икономиката, при подходящи условия пазарът на консервирани плодове и зеленчуци се очаква да нараства с около 1–2% годишно през следващите години. Като двигатели за този растеж се посочват технологичните иновации в процесите на консервиране, въвеждането на по-здравословни рецепти и продукти с по-висока добавена стойност, както и цифровизацията и автоматизацията на производството.

Секторът демонстрира гъвкавост в адаптацията към новите изисквания за качество и ефективност – наблюдава се повишаване на разходите за научно-развойна дейност, насочена към устойчиви практики, енергийна ефективност, подобрен контрол на качеството и разнообразяване на асортимента. Всичко това дава

² https://www.mzh.government.bg/media/filer_public/2025/08/14/ra_463_publicationprerabotvateli2024.pdf

основания да се счита, че консервната промишленост притежава потенциал за развитие, ненапълно оползотворен, особено ако успее да изгради по-тясна интеграция със земеделските производители и да продължи инвестициите в модернизация.

Наред с тези предимства, секторът е изправен и пред сериозни предизвикателства, които ограничават растежа му. Най-същественният фактор е зависимостта от селскостопанската суровина – сезонността на плододаването води до неравномерно натоварване на производството през годината, което създава допълнителни затруднения, свързани със сезонната заетост. Наред с това, слабата подкрепа за овощарството и зеленчукопроизводството у нас намалява наличните количества качествени суровини.

Намаляващото производство на плодове и зеленчуци в България ограничава възможностите на предприятията за поддържане на производствените обеми, а нарастващата конкуренция от по-евтини вносни консерви и замразени продукти е допълнително предизвикателство за сектора. Повишените цени на енергоносителите и опаковъчните материали също ограничават рентабилността на производството. Малките и средни предприятия в сектора често срещат затруднения при осигуряването на капитал за обновяване на технологиите и за покриване на все по-строгите стандарти за качество и безопасност на храните. Всичко това прави сектора чувствителен към външни фактори, включително промени в европейските регулации, колебания в добивите поради климатични условия, както и трудности при осигуряване на сезонна работна ръка в пиковите месеци на кампанията.

Според инж. Стойко Кировски, председател на Съюза на преработвателите на плодове и зеленчуци в България (СППЗ), в изказване пред БТА (03.04.2025 г.), предизвикателствата пред консервната промишленост имат дългосрочен характер и са резултат от натрупвани с години затруднения. По думите му загубата на руския пазар в края на 90-те години е наложила трудна преориентация към по-взискателни външни пазари, а продължителният преход е допринесъл за силен спад в производствените обеми. Към днешна дата той откроява като основни проблеми недостига на суровини и работна ръка, конкуренцията в чужбина и отслабването на местната суровинна база³.

Въпреки съществуващите предизвикателства, консервната промишленост в България запазва стратегическото си значение като връзка между селското

³ <https://www.bta.bg/bg/news/economy/864844-okolo-150-000-tona-dostiga-proizvodstvoto-na-konservni-produkti-na-godishna-baza>

стопанство и хранителната индустрия. При целенасочена подкрепа за суровинната база, технологичното обновяване и подготовката на кадри секторът има потенциал да възстанови част от позициите си и да допринесе по-осезаемо за регионалното развитие и продоволствената сигурност на страната.

ОБРАЗОВАТЕЛНИ ИНСТИТУЦИИ СВЪРЗАНИ СЪС СЕКТОРА

Развитието на консервната промишленост като високоспециализирана дейност в рамките на хранителната индустрия е неразривно свързано с наличието на подготвени кадри – както на оперативно, така и на експертно и инженерно ниво. Подготовката на специалисти за сектора се осъществява чрез висшето образование и средното професионално обучение, макар че последното към момента предлага ограничен брой специализирани програми, насочени конкретно към този сектор.

Професионалните гимназии играят изключително важна роля в подготовката на кадри за хранително-вкусовата промишленост, включително и за консервната. Според Регистъра на институциите в системата на училищното образование⁴ в страната функционират 16 професионални гимназии с профил хранителни технологии, както и няколко в областта на биотехнологиите.

Съществена промяна в системата на професионалното образование настъпва с приемането на **нов списък на професиите за професионално образование и обучение**, утвърден от министъра на образованието и науката със заповед от 9 август 2024 г. Съгласно заповедта професионалното образование и обучение по включените професии ще започне от учебната 2026/2027 година за учениците, приети в VIII клас, а за лица, навършили 16 години – от 1 януари 2026 г.

В действащия към момента списък професионалното направление, свързано с подготовката за консервното производство, е „**Хранителни технологии**“, съгласно държавните образователни стандарти на НАПОО⁵ – код 541 (0721 по ISCED-F⁶ и както е в новия списък). В това направление са включени професии като *техник - технолог в хранително - вкусовата промишленост* (СПК⁷ -3, спец. производство на консерви – код 5410105), *оператор в хранително - вкусовата промишленост* (СПК-2, спец. производство на консерви – код 5410204), *техник-технолог по поддържане на хладилна и климатична техника в хранително-вкусовата*

⁴ <https://ri.mon.bg/active-institutions>

⁵ <https://www.mon.bg/nfs/2024/08/spisak-profesii-21082024.pdf>

⁶ International Standard Classification of Education / Международна стандартна класификация на образованието

⁷ Степен на професионална квалификация на професията

промишленост (СПК-3, спец. експлоатация и поддържане на хладилна и климатична техника в хранително-вкусовата промишленост – код 5410401), *работник в хранително - вкусовата промишленост* (СПК-1, спец. хранително - вкусова промишленост – код 5410501) и *техник-технолог по качеството на храни и напитки* (СПК-3, спец. контрол на качеството и безопасност на храни и напитки – код 5410601).

Новият списък на професиите е структуриран в съответствие с Международната стандартна класификация на образованието (ISCED-F 2013) и въвежда по-ясно профилирани наименования и съвременни професии. В областта на консервната промишленост професиите вече са обозначени като *преработка на плодове и зеленчуци* (072105, СПК-1,2,3) и *контрол на качеството и безопасност на храните* (072108, СПК-3).

В областта на хранително-вкусовите технологии особено значение имат училищата с утвърдени традиции, като ПГ⁸ по хранително-вкусови технологии „Луи Пастър“⁹ в Плевен, която предлага обучение по специалността „Производство на консерви“, както и по други направления с връзка към сектора: „Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки“, „Машини и съоръжения в хранителната промишленост“, и „Експлоатация и поддържане на хладилна и климатична техника в ХВП“.

Сред професионалните училища, предлагащи обучение по специалности с приложение в консервната промишленост, е ПГ по хранително-вкусови технологии „Атанас Ченгелев“¹⁰ – Пещера. Специалността „Технология в биопроизводствата“ (дуална форма) включва подготовка за работа с биологични суровини и прилагане на екологосъобразни методи, с приложимост в преработката на плодове и зеленчуци.

Сред професионалните гимназии с акцент върху качеството, безопасността и лабораторния контрол могат да се посочат:

- ПГ по химични и хранителни технологии в Пазарджик¹¹, където се предлага задочна форма на обучение по „Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки“.

⁸ ПГ – Професионална гимназия

⁹ <https://pghvt.com/>

¹⁰ <https://www.daskalo.com/pghvt/>

¹¹ <https://pghht.weebly.com/>

- ПГ по химични и хранително-вкусови технологии „Дмитрий И. Менделеев“¹² – Варна се предлага обучение по „Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки“.
- ПГ по селско стопанство и хранителни технологии¹³ – Шумен предлага обучение с практика в реална производствена среда и сътрудничество с Университета по хранителни технологии – Пловдив.
- Подобна подготовка се предлага в ПГ по хранително-вкусови и химични технологии¹⁴ – Дупница, специалност „Технологичен и микробиологичен контрол в химични производства“. Обучението се осъществява в дневна и дуална форма.
- ПГ по химични технологии и биотехнологии „Мария Кюри“¹⁵ – Разград, специалности „Технология в биопроизводства“ и „Технологичен и микробиологичен контрол в химични производства“.
- ПГ по екология и биотехнологии „Проф. д-р Асен Златаров“¹⁶ – София, специалност „Технологичен и микробиологичен контрол в химични производства“, с приложение в лабораторната и контролна дейност в ХВП.

Сред училищата с профил в хранително-вкусовата промишленост са и:

- ПГ по хранителни технологии и техника¹⁷ – Пловдив, обучение по хранително-вкусови технологии и хладилна техника. Прилага дуално обучение и разполага с Център за професионално обучение.
- ПГ по туризъм и хранително-вкусови технологии „Алеко Константинов“¹⁸ – Търговище, професия „Техник–технолог в ХВП“.

Въпреки добрите примери, професионалното образование, тясно насочено към преработката на плодове и зеленчуци, остава недостатъчно застъпено в системата на средното образование. Това води до недостиг на квалифицирани кадри в производството. В тази връзка свързаността между бизнеса и образованието – чрез стажове, дуални програми и целево обучение – придобива особено значение като

¹² <https://pghhvt-varna.com/>

¹³ <https://pgssht.com/>

¹⁴ <https://pghvht.eu/>

¹⁵ <https://www.mariya-kyuri.net/>

¹⁶ <https://pgeb-bg.com/>

¹⁷ <https://www.pghtt.net/>

¹⁸ <https://pgthvt-tg.com>

инструмент за преодоляване на кадровите дефицити и изграждане на устойчива връзка между нуждите на индустрията и възможностите на образователната система.

Ключов център за подготовка на висококвалифицирани кадри е Университетът по хранителни технологии – Пловдив¹⁹, който има дългогодишна традиция в обучението на инженери и специалисти в хранителната индустрия. Специалност „Технология на плодовите и зеленчуковите консерви“ в Технологичния факултет на университета подготвя кадри с умения за управление на технологични процеси, прилагане на иновации и спазване на високите стандарти за качество и безопасност на храните.

Други университети също допринасят за подготовката на кадри в сектора: Тракийският университет – Ст. Загора, Бургаският държавен университет „Проф. д-р Асен Златаров“, Техническият университет – София и Русенският университет "Ангел Кънчев" предлагат специалности, свързани с технологиите в хранително-вкусовата промишленост и аграрната икономика²⁰.

МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПРОФИЛ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА В СЕКТОРА

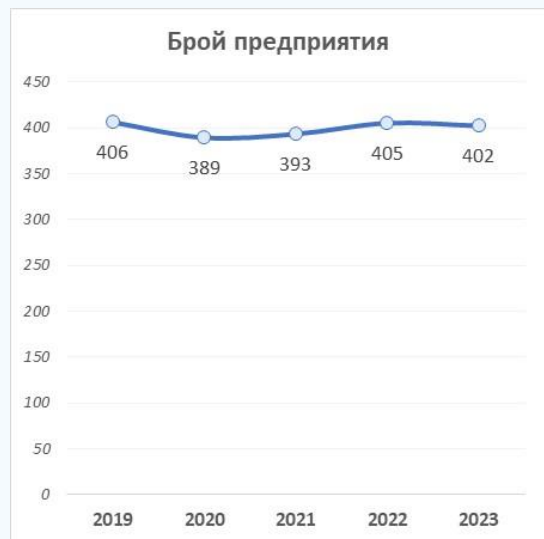
Секторът се характеризира с относителна устойчивост и не отчита значителни спадове дори в кризисни периоди. През разглеждания период предприятията преминават сравнително успешно през първоначалния шок на COVID-19, запазват позиции през 2021 г., а в следващите години отчитат ръст, макар и по-умерен спрямо индустрията като цяло.

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

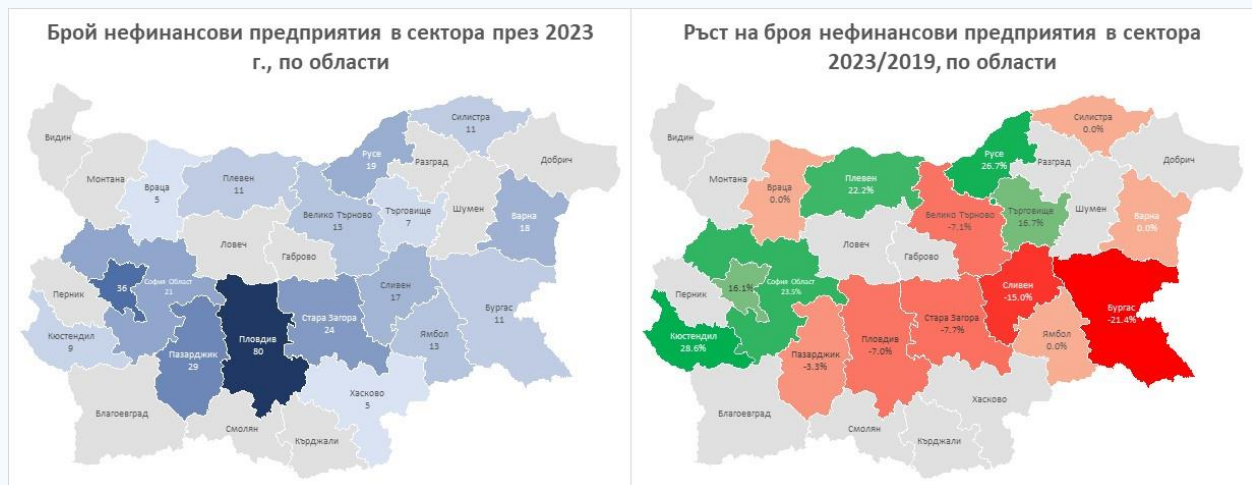
¹⁹ <https://uft-plovdiv.bg/>

²⁰ <https://rvu.nacid.bg/home>

През периода 2019–2023 г. броят на нефинансовите предприятия в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, без готови ястия“ остава относително стабилен, с незначителни колебания. След спад през 2020 г. се наблюдава умерено възстановяване и връщане до изходното равнище през 2022 г., последвано от слабо понижение през 2023 г. Тази плавна динамика в кризисния период откроява относителната устойчивост на сектора спрямо редица други отрасли.



За сравнение, в преработващата промишленост като цяло броят на предприятията намалява последователно през целия разглеждан период. Общият брой нефинансови предприятия също намалява през 2020–2021 г. под влиянието на COVID-19, като след 2021 г. започва възстановяване и дори изпреварване на предпандемичните нива. Спадът през 2020 г. съвпада с началото на пандемията, когато ограниченията, логистичните затруднения и икономическата несигурност водят до закриване на част от по-малките фирми. В същото време повишеното търсене на трайни храни ограничава мащаба на спада в сектора. Лекото понижение през 2023 г. вероятно е свързано с поскъпването на суровините, което засилва натиска върху по-малките и по-нискорентабилни предприятия²¹.



Според данните, предоставени от НСИ, информацията за броя на консервните предприятия в 11 области от страната през 2023 г. е конфиденциална.

²¹ <https://www.bia-bg.com/news/view/30423/>

Разпределението за останалите области показва, че близо 20% от предприятията през 2023 г. са концентрирани в област Пловдив, следвана от София-град с 9%, Пазарджик със 7.2% и Стара Загора с 6%. Трябва да се има предвид, че поради малкия брой предприятия в някои области, дори слаба динамика може да изглежда значителна в процентно изражение, но в абсолютна стойност тя се отнася до едва няколко предприятия. Например, област Кюстендил е с най-голямо процентно нарастване (28.6%), а област Бургас най-голямо намаление (-21.4%), но и в двата случая при много ниска база.



Между 2019 и 2023 г. секторът отбелязва ръст както на произведената продукция, така и на реализирания оборот, но с по-умерен темп спрямо преработващата промишленост като цяло. За пет години продукцията на сектора нараства с около 268 млн. лв. или 31%, достигайки 1.135 млрд. лв. през 2023 г. За сравнение, общата продукция на всички нефинансови предприятия в страната нараства по-бързо – с близо 49%, а на тези в преработващата промишленост – с 38%.

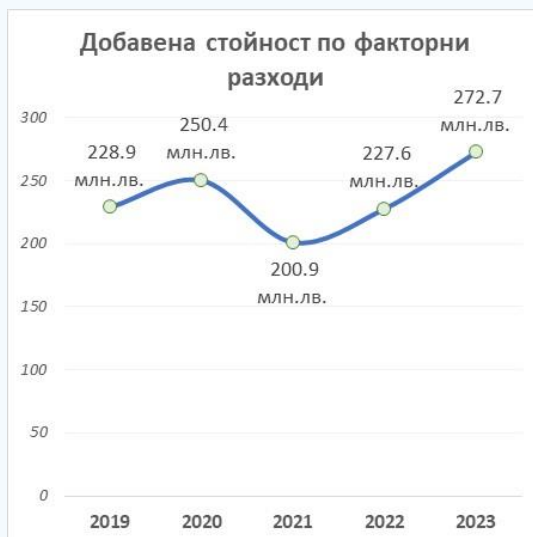
Това води до леко свиване на дела на консервния сектор в общата продукция – от 0.45% през 2019 г. до 0.39% през 2023 г., докато други сектори нарастват осезаемо по-бързо.

Особено показателна е 2020 г., когато секторът реализира ръст от 5.3% в продукцията и 9.3% в оборота спрямо 2019 г., за разлика от отчетения спад в преработващата промишленост (с 9.2% по-малко произведена продукция и 9.5% спад в оборота) и в икономиката като цяло (общ спад от 3.1–3.2%). Тази динамика вероятно е свързана с повишеното търсене на консервирани храни по време на пандемията и с относително бързата адаптация на предприятията към променената среда.

През 2021 г., въпреки възстановяването на икономиката, секторът запазва почти непроменени нива – с лек спад в продукцията (-0.5%) и оборота (-1.6%). През 2022 г. се отчита значителен стойностен ръст – почти 20% в продукцията и почти 16% в оборота, повлиян в голяма степен от поскъпването на енергията и суровините и от прехвърлянето на част от нарастващите разходи към крайните цени. През 2023 г. секторът продължава да расте с умерен темп – с 4.2% продукция и с 12.8% оборот, като на фона на частичната нормализация на

ценовата среда отново показва по-добра устойчивост от средната за икономиката – продукцията на преработващата промишленост расте с 4.6%, а тази на нефинансовите предприятия – с едва 3.7%, като при оборота дори се отчита общ спад от 2.5% на национално ниво.

В разглеждания петгодишен период показателят за добавена стойност по факторни разходи в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, без готови ястия“ отчита общо повишение с около 19%. Динамиката е колеблива и варира по години, като през 2023 г. секторът постига най-високата стойност за периода – 272.7 млн. лв. На фона на общата икономика, секторът заема малък дял в създаваната добавена стойност – около 1.2% от тази в преработващата промишленост (22.3 млрд. лв. през 2023 г.) и 0.27% от общата за нефинансовите предприятия (100.8 млрд.лв.).



Динамиката на добавената стойност следва в общи линии тази при продукцията и оборота. След ръст през 2020 г. секторът отчита понижние през 2021 г. под натиска на нарастващите производствени разходи, а през 2022–2023 г. показателят отново нараства. Динамиката отразява промените в цените на суровините и разходите, търсенето на крайни продукти и адаптивността на предприятията към външни шокове.



За периода 2019–2023 г. секторът се характеризира с ниска инвестиционна активност – както по линия на чуждестранните капитали, така и по отношение на разходите за ДМА. Това е свързано с преобладаването на малки и средни предприятия, ограничените мащаби на дейността, по-високия инвестиционен риск и сравнително по-ниската възвръщаемост спрямо други индустриални сектори.

Обемът на чуждестранните преки инвестиции (ЧПИ), изследвани по методологията на НСИ, остава ограничен и намалява от близо 138 млн. евро в началото на периода до около 117 млн. евро в края му – намаление от около 15% за пет години. За сравнение, чуждестранните инвестиции във всички нефинансови предприятия нарастват с 29% – от 25.3 млрд. евро до 32.7 млрд. евро. Делът на сектора в общите ЧПИ на нефинансовите предприятия остава много нисък – от 0.54% през 2019 г. до 0.36% през 2023 г., което показва по-слаба привлекателност за външни инвеститори.

Слабият интерес е свързан както с липсата на мащабни проекти и по-ниската добавена стойност, така и с чувствителността на сектора към ценови, суровинни и пазарни колебания, включително конкуренцията от по-евтини вносни консерви и зависимостта от земеделската реколта. Несигурната икономическа среда – включително световната пандемия, инфлацията и войната в Украйна – допълнително засилва инвестиционния риск, особено за сектори с по-ниска възвръщаемост като консервния сектор.

По показател „разходи за придобиване на дълготрайни материални активи“ (РДМА) динамиката е силно колеблива. След спад през 2022 г. до най-ниската

стойност за периода, през 2023 г. се отчита известно възстановяване до близо 84 млн. лв., но обемът остава под нивото отпреди пандемията. За сравнение, РДМА за всички нефинансови предприятия в страната нарастват значително – от 21.9 млрд. лв. през 2019 г. до 33.5 млрд. лв. през 2023 г. (ръст от 53%). Това се проявява и в по-малки индивидуални инвестиции, насочени главно към частична модернизация на съществуващо оборудване, а не към нови мощности или мащабни разширения.

Анализът на макроикономическия профил на предприятията в консервната промишленост очертава сектор с относително малък дял от преработващата промишленост, с устойчива структура и нисък инвестиционен и иновационен потенциал. Въпреки временните колебания, броят на предприятията, произведената продукция и оборотът остават относително стабилни, като отчетените ръстове се дължат основно на инфлационни процеси и краткосрочни външни и вътрешни фактори, а не на реално разширяване на капацитета, повишаване на ефективността или вътрешна консолидация.

По дефинициите на Евростат, секторът попада сред нискотехнологичните икономически дейности, което частично обяснява по-ниските инвестиции в скъпо оборудване и технологии. Отчетливата стагнация в РДМА и намалението на ЧПИ сигнализират за слаб иновационен капацитет и ограничени перспективи за технологично обновление. Делът на сектора в общата добавена стойност по факторни разходи на преработващата промишленост и на икономиката като цяло остава нисък и без промяна.

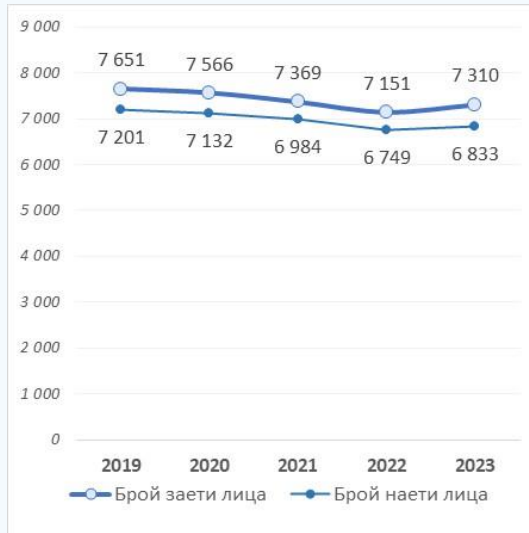
Секторът демонстрира известна гъвкавост и способност за адаптация в условия на шокове, но остава уязвим към външни фактори и с ограничен принос към индустриалния растеж и технологичните иновации. Преобладава реактивен подход към средата, а не проактивно развитие. Необходима е по-целенасочена политика за насърчаване на инвестиции, модернизация и повишаване на добавената стойност, за да се преодолеят настоящите ограничения и да се създадат устойчиви перспективи за сектора.

МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПРОФИЛ НА РАБОТНАТА СИЛА В СЕКТОРА

Данните за броя на зетите и наетите лица в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, без готови ястия“ за периода 2019–2023 г. показват относително стабилна и слабо намаляваща заетост, в съответствие с общите тенденции в преработващата промишленост и националната икономика, но с някои специфики.

Общият брой на зетите лица в сектора намалява с около 340 лица или 4.5% за разглеждания период. Подобна динамика се наблюдава и при наетите по трудово правоотношение – спад с близо 370 лица или 5.1%.

Секторът се характеризира с висок дял на наетите спрямо всички зети, което показва, че относително малко хора работят като съдружници или самонаети – едва около 6–7% през целия период.



Най-съществено понижение е отчетено през 2022 г., в синхрон с цялостния натиск върху пазара на труда в индустрията – пандемия, растящи разходи за труд и суровини, затруднения при наемането на сезонни работници, вероятно и известно свиване на поръчките. През 2023 г. се наблюдава частично възстановяване, но броят на зетите не достига предкризисните нива. За сравнение, в преработващата промишленост като цяло спадът на заетостта за същия период е по-силен - около 8.8%, което подсказва малко по-висока устойчивост на заетостта в консервния сектор спрямо други подсектори на индустрията. В реалния сектор на икономиката (всички нефинансови предприятия) броят на зетите остава относително стабилен, дори се отчита лек ръст от 0.5%.

Все пак трябва да се има предвид, че секторът е с относително нисък абсолютен брой **зети** – през целия период те представляват около 1.5% от всички зети в преработващата промишленост и около 0.3% от зетите в нефинансовите предприятия в страната. Това предполага по-ограничени възможности за гъвкава реакция при кризи и по-малък ефект от мащаба върху заетостта.



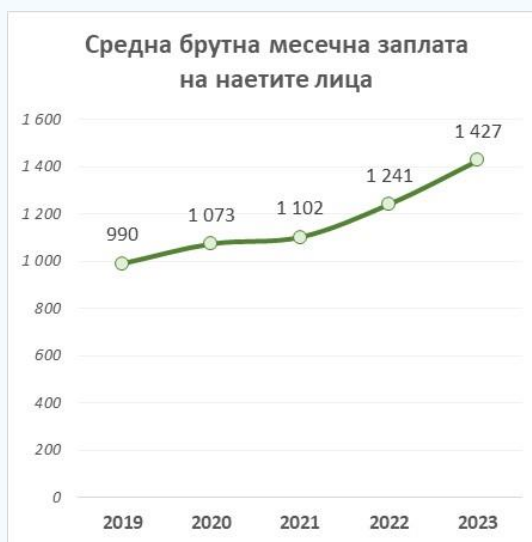
Разпределението по области очаквано показва, че най-големият дял на **заетите** лица в сектора е в района с най-много предприятия - област Пловдив, с 28.1% от всички заети в сектора. Следват област Благоевград (8%), област София-град (7.3%), област Стара Загора (7.2%) и област Пазарджик (5.7%). Динамиката спрямо началото на периода сочи най-голям ръст в броя на заетите в област Пазарджик (със 146 лица, +53.7%), Бургас (със 114 лица, +88.4%) и София-град (със 109 лица, +25.6%).

Най-съществен е спадът в област Стара Загора – с 210 души (-28.5%), Търговище – със 192 души (-62.3%) и Софийска област – със 128 души (- 25.9%).

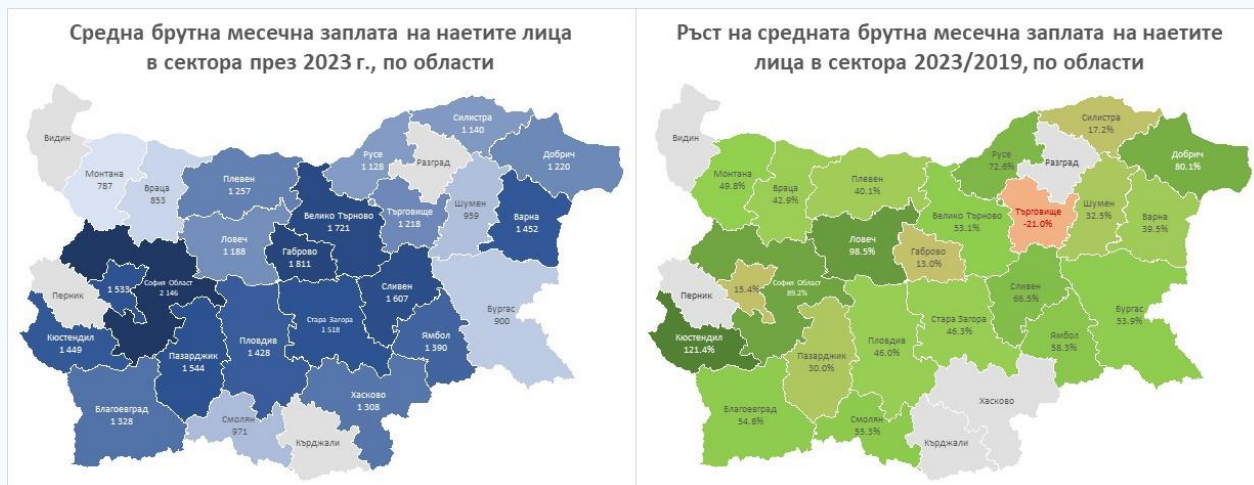
Сходна е и териториалната картина при **наетите** по трудово правоотношение – близо 29% от тях също са концентрирани в област Пловдив.



Средната брутна месечна работна заплата на **наетите** по трудово правоотношение в сектора отбелязва устойчиво нарастване – средно с около 10% годишно за периода 2019-2023 г. Изключение прави 2021 г., когато темпът се забавя, докато през 2023 г. е регистрирано най-силното увеличение – 15%. За целия петгодишен период месечното възнаграждение се е увеличило с 437 лв. или 44.2%, при кумулативна инфлация от 32% за същия период (декември 2023 г. спрямо декември 2019 г.).

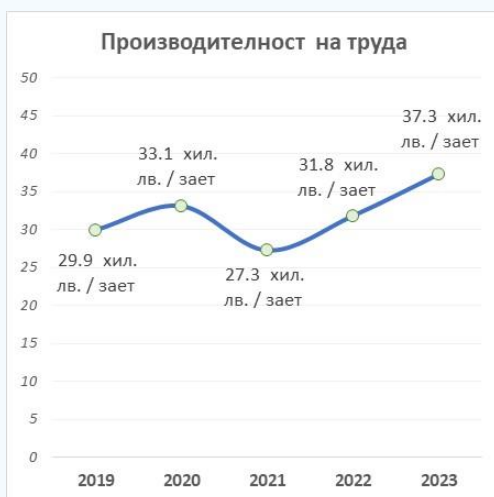


Въпреки че възнагражденията в сектора са средно около 73% от тези в реалния сектор на икономиката, се наблюдава устойчива положителна динамика, с подобрения във всички региони – макар и с различна интензивност.



Най-висока е средната месечна работна заплата в предприятията от сектора в Софийска област - с 50.4% над средната за сектора, и с 5.2% над средната за страната. Следват област Габрово (с +26.9% спрямо сектора, но - 11.2% спрямо страната) и област Велико Търново (+20.6% спрямо сектор, но - 15.7% спрямо страната). В другия край на скалата е област Монтана, където средната заплата е едва 787 лв. – с 44.8% под средното за консервния сектор и с 61.4% под това за реалния сектор на икономиката. За наблюдавания петгодишен период в абсолютна стойност е най-голям ръстът в Софийска област – с 1012 лв. (+89.2%), следвана от област Кюстендил със 795 лв. (2.2 пъти повече) и област Сливен с 642 лв. (+66.5%). Забележимо изключение прави област Търговище, където средната заплата е намаляла с 323 лв. (-21%) спрямо 2019 г.

Ръстът в заплатите отразява както инфлационния натиск и конкуренцията за работна ръка, така и усилията за задържане на персонала в условия на ограничени човешки ресурси. Това повишение обаче не би било устойчиво без съответно нарастване на производителността на труда.



Производителността на труда, измерена чрез брутната добавена стойност по факторни разходи на едно **заето** лице в сектора, отбелязва ръст от 7.4 хил. лв. на заето лице или 24.7% за разглеждания период.

Този ръст следва почти постоянна възходяща тенденция, с прекъсване единствено през 2021 г., което се дължи по-скоро на по-големия спад в общия обем на добавената стойност, отколкото на промени в броя на заетите в сектора.

Сравнението с производителността на труда за всички нефинансови предприятия през 2023 г. (45.4 хил. лв.) показва, че секторът изостава спрямо други икономически дейности. Важно е да се отчете, че при подобно пряко сравнение следва да се вземат предвид характерните особености – броят и видът на предприятията, използваните производствени методи, спецификите на работната сила, както и редица други фактори, обуславящи това изоставане.

Нарастването на производителността като устойчива тенденция показва по-добро използване на човешкия капитал и подобрена ефективност на предприятията. Това може да бъде индикатор за повишаване на технологичното ниво и успешна модернизация на производствените процеси.

Този ръст е положителен сигнал за конкурентоспособността на сектора, който успява да създава повече стойност с наличния човешки ресурс – въпреки че той намалява през по-голямата част от периода.

Един обобщен поглед върху макроикономическите показатели за работната сила в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, без готови ястия“ за периода 2019–2023 г. очертава сектор с ограничен кадрови ресурс, умерено нарастващи доходи и изоставаща производителност спрямо средните стойности за икономиката. Свързаността между показателите разкрива трайни структурни предизвикателства.

По-ниските от средното ниво на заплащане и производителност са взаимно обвързани и произтичат от структурата на сектора – доминиран от малки и средни предприятия, насочени към преработка с ниска добавена стойност, ограничена автоматизация и слаба инвестиционна активност. Ограничените възможности за технологично обновление (отразени в ниските нива на РДМА и ЧПИ) възпрепятстват устойчиво повишаване на производителността и възнагражденията.

Външните шокове – пандемия, инфлация, поскъпване на енергията и суровините – увеличават разходите, а предприятията рядко могат да ги компенсират чрез повишена ефективност или прехвърляне на разходите към крайните цени на продуктите, без да загубят пазарни позиции. В резултат, заплатите се увеличават, но остават под средните за икономиката, а производителността нараства основно под въздействието на инфлационни или пазарни фактори, а не вследствие на дълбока структурна трансформация.

Картината, очертана от всички показатели, е на сектор с ограничен потенциал за бърз ръст в доходите и производителността, затруднен достъп до квалифицирана работна ръка и силна зависимост от сезонна заетост. Липсата на значителни

инвестиции, бавният технологичен напредък и устойчиво по-ниското заплащане спрямо икономиката като цяло ограничават възможностите за привличане и задържане на квалифицирани кадри.

Секторът е структурно устойчив, но с ниска инерция за развитие и реален риск от задълбочаване на кадровите и производствени дефицити, ако не бъдат предприети целенасочени мерки за модернизация и повишаване на конкурентоспособността.

СЪЮЗ НА ПЕРЕРАБОТВАТЕЛИТЕ НА ПЛОДОВЕ И ЗЕЛЕНЧУЦИ

ПРАВНА ФОРМА, СЪЗДАВАНЕ И ОБХВАТ НА ДЕЙНОСТ

Съюзът на преработвателите на плодове и зеленчуци в Република България (СППЗ) е браншова организация с нестопанска цел, създадена като доброволно, независимо и демократично обединение на юридически и физически лица, работещи в сектора на консервната промишленост. Организацията обединява предприятия, специализирани в производството на консервирани, замразени, сушени и лиофилизирани плодове и зеленчуци. Учредена е на 19 февруари 1999 г. под името „Съюз на производителите на консерви в Република България“. По-късно, с решение на Общото събрание от 17 април 2003 г., организацията приема настоящото си име – Съюз на преработвателите на плодове и зеленчуци – което по-точно отразява обхвата и спецификата на дейността на нейните членове.

Мисията на Съюза е да обединява и представлява предприятията от сектора, като защитава техните интереси, насърчава професионалното единство и подкрепя устойчивото развитие на бранша. Визията му е насочена към създаване на модерна, конкурентоспособна и отворена към иновации консервна индустрия, която стъпва върху традиции, но се развива с поглед към новите технологии, пазарите и международното сътрудничество²².

ЦЕЛИ И ОСНОВНИ ДЕЙНОСТИ

Дейността на Съюза на преработвателите на плодове и зеленчуци се изгражда върху ясна визия за устойчиво развитие на сектора и ангажираност с интересите на неговите участници. Основна цел на организацията е да отстоява и защитава общите стратегически интереси на бранша, като работи за издигане на престижа на професията, насърчаване на професионалното единство и солидарност между членовете, както и за подобряване на тяхната квалификация и експертиза.

²² <https://www.org-bg.net/bg>

Съюзът играе активна роля в представителството на сектора пред държавните институции, като участва в изработването на нормативна уредба и политики, засягащи производството и търговията с консервирани храни. В тази връзка той разработва предложения и становища по законопроекти, дава експертни мнения и осъществява партньорства с органите на изпълнителната власт, като целта е да се осигури предвидима и благоприятна среда за работа в сектора. СППЗ е член на Българската стопанска камара – съюз на българския бизнес, чрез която е представен на национално работодателско ниво.

Сред важните направления в дейността на Съюза е предоставянето на информационно обслужване – в сферата на технологиите, техниката, добрите производствени практики, изискванията на пазарите и законодателните промени. Организацията подкрепя своите членове чрез обучения, срещи със специалисти и мениджъри от страната и чужбина, както и чрез съдействие при участие в панаири, изложения и търговски мисии. Съюзът насърчава още вътрешната координация и сътрудничеството между предприятията в бранша, като подпомага създаването на делови контакти и споделянето на добри практики. Особено внимание се отделя на привличането на инвестиции, включително чрез стимулиране на съвместни проекти с чуждестранни партньори.

Организацията се стреми и към дългосрочно развитие на сектора чрез подкрепа за обучението на нови кадри, популяризиране на професиите, свързани с преработката на плодове и зеленчуци, както и чрез инициативи за съхраняване и популяризиране на историята на бранша. В рамките на вътрешната си дейност, Съюзът също така съдейства за доброволното разрешаване на спорове между членовете си и за ограничаване на проявите на нелоялна конкуренция²³.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ И ПРЕДЛАГАНИ УСЛУГИ

Като естествено продължение на своята представителна роля, Съюзът предлага и редица практически насочени услуги: организира специализирани обучения, подготвя информационни бюлетини и тематични семинари, като информира членовете си за предстоящи нормативни промени, пазарни възможности и добри производствени практики, предоставя консултации по въпроси, свързани с тяхната дейност. Съдейства за установяване на контакти с производители на суровини, участва в панаири и изложби в страната и чужбина, както и в търговски делегации.

²³ Устав на СППЗ

СППЗ изпълнява и функции, свързани с маркетингови проучвания, посредничество при бизнес контакти, научно и техническо обслужване, както и професионално ориентиране на млади кадри. Организацията се стреми да откликва на конкретните нужди на своите членове и да им осигурява актуална, практическа и целенасочена подкрепа.

СТРУКТУРА, УПРАВЛЕНИЕ И ПРЕДСТАВИТЕЛНОСТ

Съюзът има ясно изградена управленска структура, която включва Общо събрание, Управителен съвет и Контролен съвет. Управителният съвет се състои от петима членове с тригодишен мандат, като един от тях се избира за председател и има представителни функции. Контролният съвет следи за законосъобразността в дейността на организацията и отчита своята работа пред Общото събрание.

Оперативното ръководство на Съюза се осъществява от изпълнителен директор. Вътрешната структура гарантира демократичност, прозрачност и ефективност при вземането на решения и изпълнението на текущите задачи, свързани с представителството и подкрепата на бранша.

ЧЛЕНОВЕ И ОБХВАТ НА ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

Към момента в Съюза членуват около 50 организации, сред които са водещи предприятия от консервната промишленост, както и научни и образователни институции, като Университетът по хранителни технологии в Пловдив и Институтът по градинарство и консервиране.

Секторът включва редица водещи предприятия, членове на СППЗ, които се отличават със своята пазарна ориентация, утвърдени марки и разпознаваемо присъствие на вътрешния и международните пазари. Сред тях са утвърдени компании с широк продуктов профил като Конекс – Тива АД, разположена в с. Оризово, която произвежда богата гама зеленчукови и плодови консерви – от лютеници и лозови сармички до сладка и конфитюри²⁴. Филикон – 97 АД от Пловдив е с над 70-годишна история в производството на сокове, нектари и консерви, като е лидер на местния пазар и присъства в над 40 държави²⁵. Подобен широк асортимент предлага и Дерони Стара Загора ООД, чиято продукция обхваща различни групи консервирани храни, произведени в три завода с модерно оборудване²⁶. Силен експортен фокус има Валбес Фуудс ЕООД, оператор на завода „Сторко“ – едно от

²⁴ <https://konex-tiva.com/>

²⁵ <https://philicon.bg/>

²⁶ <https://www.deroni.com/>

най-големите предприятия за консервирани и замразени зеленчуци в страната²⁷. Към тях се присъединява Фрукто Сливен АД, компания с над 60-годишен опит в производството на висококачествени консервирани плодове и зеленчуци. Производствената база се намира в близост до собствени овощни насаждения, осигуряващи основната суровина – праскови и череша²⁸.

Значимо присъствие в нишата на плодови продукти за индустриална преработка има Куминяно Фрут ЕООД, част от международната група Santorelli. Компанията произвежда плодови продукти за хранителната индустрия, сладоледи и готови продукти²⁹. В сферата на конфитюрите, сладката и био продуктите се открояват Цима – 99 ООД от с. Стряма³⁰ и Джем и Джем ООД от Пловдив³¹. И двете компании използват висококачествени суровини и предлагат богато портфолио, включително органични изделия.

Сред регионално значимите производители е и ББП ООД от Първомай – фирма, специализирана в стерилизирани и замразени плодово-зеленчукови продукти, базирана в сърцето на Тракийската низина³². В групата на производителите на домати продукти, кетчупи и сосове се нарежда Николина Алendarова ЕТ (фабрика DIBSI), която е утвърден доставчик на лютеница, конфитюри, майонеза и топинги на българския пазар³³.

Тези предприятия са представителна извадка на многообразието и капацитета в сектора – от традиционни фамилни компании до модерни експортно ориентирани производствени структури. Членството им в СППЗ е свидетелство за ангажираността им към устойчиво развитие, високи стандарти на качество и съвместна работа за утвърждаване на българската консервна индустрия на международните пазари.

УЧАСТИЕ В ИНИЦИАТИВИ И КОНСУЛТАТИВНИ СТРУКТУРИ

СППЗ е активна браншова организация и център за обмен на информация, технологии и идеи. Съюзът подпомага своите членове чрез консултативна подкрепа, експертна информация за технологичното развитие, новите научни постижения и маркетинга. Издава наръчници и ръководства за управление на безопасността на храните, прилагане на HACCP системи и добри производствени и хигиенни практики,

²⁷ <https://www.storko.bg/>

²⁸ <https://www.fructo.bg/>

²⁹ <https://www.jobs.bg/company/kuminiano-fruit>

³⁰ <https://cima99.com/>

³¹ <https://jamandjam.com/>

³² <https://www.bbpbq.com/>

³³ <https://dibsi.bg/>

които подпомагат прилагането на стандартите за качество и безопасност в предприятията от бранша. Освен това поддържа регулярна комуникация с членовете си чрез електронен бюлетин с актуална информация за състоянието на сектора, регулаторни промени и възможности за развитие.

Съюзът е съорганизатор на редица събития, които свързват участниците по веригата на стойността в индустрията. Сред тях са срещата-разговор за бъдещето на сектора и инициативата „Ден на отворените врати“ в „Градините на Дерони“, която представя целия технологичен цикъл – от семето до крайния продукт. Съюзът е и сред активните участници в международни инициативи като „Освободете европейския вкус“, насочена към нови пазари като Обединените арабски емирства. С подкрепа от Министерството на земеделието и храните (МЗХ), СППЗ участва и в изложения, където представя българската консервна индустрия. Паралелно с това, организацията е част от консултативните процеси по въпроси, свързани с нормативната уредба и контрола в хранително-преработвателния сектор. Значимо място заема и традицията на честване на Деня на консервната индустрия – част от календара на бранша и свидетелство за социалното и организационно присъствие на съюза.

Съюзът на преработвателите на плодове и зеленчуци утвърждава своята роля като ключов фактор за координация, подкрепа и развитие на консервната индустрия в България.

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

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

НАЦИОНАЛНО НИВО

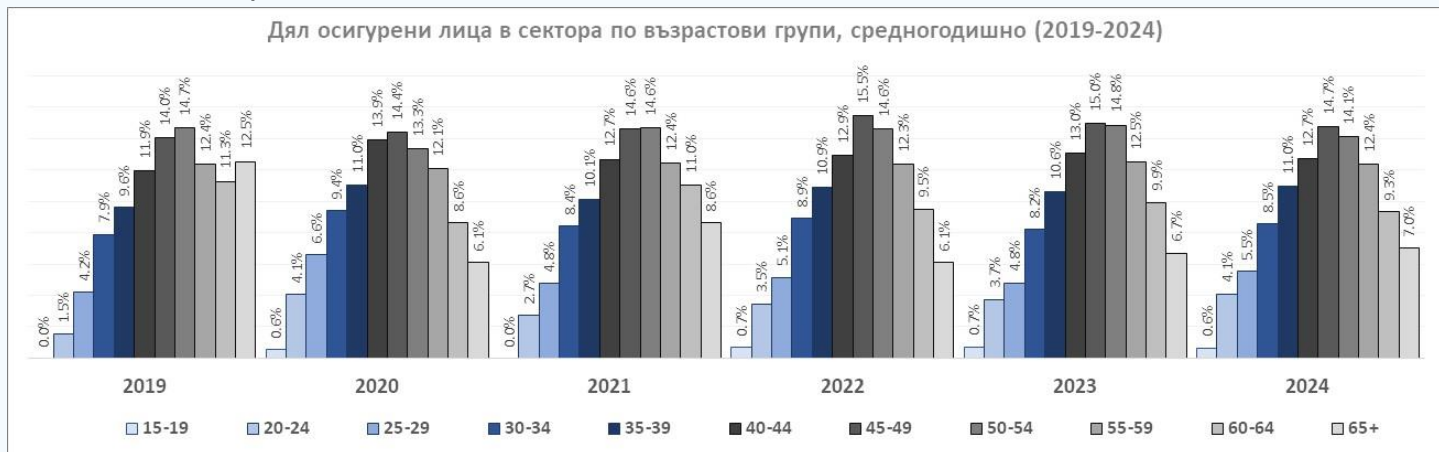
Настоящият раздел разглежда **възрастовата структура на заетите лица в консервната промишленост** за периода 2019-2024 г., измерена чрез броя на социално осигурените лица. Анализът проследява разпределението на осигурените по възрастови кохорти и по три окрупнени групи: младежи (15-29 години), основни 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, които са важни за устойчивостта на работната сила в сектора.

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

В национален мащаб за периода 2019–2024 г. заетостта в консервната промишленост (код 10.3 „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, без

готови ястия“ по КИД-2008) е силно изтеглена към по-горните средни възрастови групи. През 2019 г. над половината от осигурените лица са на възраст между 40 и 59 години – общо 53.0%. През 2022 и 2023 г. техният дял достига 55.3%, а през 2024 г. остава на високо ниво – 53.9%.

Паралелно с това младите до 29 години имат ограничено участие – 5.7% през 2019 г., нарастващо до 10.3% през 2024 г. (с пик през 2020 г., когато делът им е 11.2%). Делът на лицата над 60 години е значителен – от 23.8% за 2019 г. до 16.3% за 2024 г., с най-нисък дял от 14.7% през 2020 г., като след 2020 г. понижаването се стабилизира около 16.6%–16.3% за последните две години.



„Ядрото“ на заетостта, разглеждано в широкия диапазон 30–54 години, увеличава своя относителен дял от 58.1% през 2019 г. до 61.0% през 2024 г. (с максимум 62.8% през 2022 г.). За същия период по-възрастните групи 55+ години постепенно се свиват – от 36.2% през 2019 г. до 28.7% през 2024 г., като намалението се дължи основно на понижаващия се дял на лицата над 60 години (от 23.8% до 16.3%).



В резултат секторът остава доминиран от работници в по-горните средни възрасти (40–59 години), но постепенно намалява зависимостта от най-възрастните групи. Въпреки това младите под 30 години остават сравнително малък дял – около една

десета от заетите през 2024 г. – което поставя въпроси за дългосрочното заместване на работната сила и за необходимостта от по-целенасочени усилия за привличане на повече млади хора към сектора.

МЛАДЕЖКИ ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ (15–29 ГОДИНИ)

Младите (15–29 години) заемат сравнително малък, но нарастващ дял в заетостта. През 2019 г. те формират общо 5.7% от осигурените лица, като участието на най-младата група 15–19 години практически липсва, а основният „вход“ към сектора са възрастните 20–24 години (1.5%) и 25–29 години (4.2%).

До 2024 г. делът на младите почти се удвоява – достига 10.3%. Най-отчетливо нарастване се наблюдава при групата 20–24 години – с 2.6 пр.п. (от 1.5% до 4.1%), а при 25–29 години – с 1.3 пр.п. (от 4.2% до 5.5%). При 15–19-годишните участието остава много ниско – нарастването е с 0.6 пр.п. Това показва, че секторът е ориентиран основно към млади хора след завършено средно или професионално образование. В резултат общият дял на лицата 20–29 години се повишава от 5.7% през 2019 г. до 9.6% през 2024 г. (ръст с 3.9 пр.п.).

ЯДРО НА ЗАЕТОСТТА (30–54 ГОДИНИ)

Групите между 30 и 54 години съставляват основната част от заетостта в консервната промишленост. През 2019 г. те концентрират 58.1% от осигурените лица в сектора, а през 2024 г. делът им достига 61.0% (с максимум 62.8% през 2022 г.). Това означава, че близо две трети от работещите в сектора са в активна възраст, в която се съчетават натрупан опит и висок потенциал за адаптация към технологични и организационни промени.

В рамките на това ядро, което обхваща широка възрастова група, структурата е ясно изтеглена към по-горните средни възрасти. През целия период по-голяма тежест имат възрастите 45–54 години, които през 2024 г. обхващат 28.8% от осигурените, срещу 23.7% за групата 35–44 години. Разликата леко намалява спрямо 2019 г., но основната част от работната сила в ядрото остава концентрирана в заети над 45 години. Това означава, че въпреки по-високия дял на групите 30–39 години и постепенното нарастване на дела на младите под 30 години, в дългосрочен план рискът от недостиг на кадри остава свързан с навлизането на сегашните 45–54-годишни в предпенсионна и пенсионна възраст.

Тенденции в рамките на ядрото 30–54 години:

- 30–34 години: делът се колебае в диапазона 7.9%–9.4%, като в началото на периода е 7.9% и 8.5% в края (с пик 9.4% през 2020 г. и значителен дял от 8.9% през 2022 г.).
- 35–39 години: делът нараства от 9.6% през 2019 г. до 11.0% през 2024 г., с леки колебания между отделните години.
- 40–44 години: отбелязва увеличение от 11.9% до 12.7% за периода, с изразен пик от 13.9% през 2020 г.
- 45–49 години: делът нараства от 14.0% до 14.7%, като най-висока стойност се отчита през 2022 г. – 15.5%.
- 50–54 години: групата се свива умерено – от 14.7% през 2019 г. до 14.1% през 2024 г., с най-нисък дял 13.3% през 2020 г.

Най-голямо относително участие имат работниците на възраст 45–49 и 50–54 години – съответно 14.7% и 14.1% през 2024 г., следвани от групите 40–44 години (12.7%) и 35–39 години (11.0%). Това показва, че в сектора доминират работници в зряла професионална възраст, което от една страна, осигурява висок запас от опит и квалификация, но от друга – означава, че в рамките на 10–15 години значителна част от тях ще се придвижат към предпенсионна и пенсионна възраст.

Ядрото 30–54 години играе ролята на „носеща конструкция“ между сравнително малките младежки кохорти и все още значимия, макар и намаляващ дял на работниците над 55 години. Така основната маса на заетите се формира предимно от по-опитни работници, докато групите 30–39 години са сегментът, от който се очаква да поеме мястото на сегашните 40–49-годишни.

ПО-ВЪЗРАСТНИ ГРУПИ (55+ ГОДИНИ)

По-възрастните работници имат ключова роля в сектора, но делът им постепенно намалява. През 2019 г. лицата на 55 и повече години формират общо 36.2% от наетите, като най-голям е делът на групата 65+ години (12.5%), следван от 55–59 години (12.4%) и 60–64 години (11.3%). Това показва значима зависимост от работници – над една трета – в предпенсионна и пенсионна възраст още в началото на периода.

До 2024 г. относителната тежест на по-възрастните (55+) намалява до 28.7% (с около 7.5 пр.п. спрямо 2019 г.). Най-голямо свиване се наблюдава при групата 65+

години (от 12.5% до 7.0%) и при 60–64 години (от 11.3% до 9.3%), докато делът на 55–59 години остава практически без промяна (12.4%). Това означава, че в сектора все още има концентрирано присъствие на опитни работници в по-висока възраст, но постепенно се намалява зависимостта от най-възрастните кохорти.

Групите 60–64 и 65+ години заедно свиват дела си от 23.8% през 2019 г. до 16.3% през 2024 г., но въпреки това остават значим сегмент от работната сила. Това показва, че част от предприятията продължават да разчитат на работници в пенсионна и предпенсионна възраст и на отложено излизане от пазара на труда, което вероятно е свързано както с недостиг на кадри, така и с желанието на самите работници да останат активни.

ТЕНДЕНЦИИ

За периода 2019–2024 г. възрастовата структура на осигурените лица в консервната промишленост показва тенденция към подмладяване, но профилът на сектора остава силно концентриран в по-горните средни и по-възрастните групи:

- делът на младите 15–29 години нараства от 5.7% до 10.3% (повишение с около 4.6 пр. п.);
- „ядрото“ 30–54 години увеличава своя дял от 58.1% до 61.0% (+2.9 пр.п.);
- по-възрастните групи 55+ години намаляват от 36.2% до 28.7% (-7.5 пр.п.), като делът на 60+ години се свива от 23.8% до 16.3%.

Секторът постепенно намалява зависимостта си от най-възрастните работници (особено 60–64 и 65+ години) и в по-голяма степен разчита на хора в активна трудоспособна възраст, най-вече между 40 и 59 години, които и през 2024 г. формират над половината от заетите.

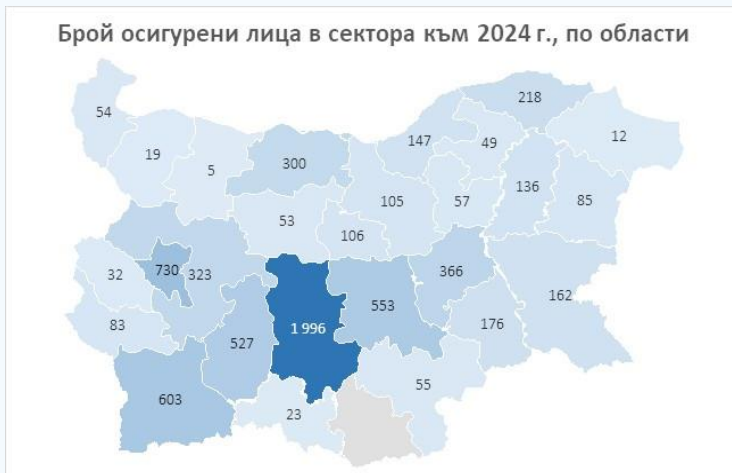
Ключов за заместването на работната сила е балансът между младите под 30 години и по-възрастните над 55 години. През 2019 г. младежите (15–29 години) са 5.7% от заетите, докато групите 55+ общо достигат около 36.2%. Коефициентът на заместване е 15.73, което означава, че на всеки 100 работници над 55 години се падат приблизително 16 млади на възраст 15–29 години. До 2024 г. делът на младите нараства до 10.3%, а групите 55+ намаляват до около 28.7%, коефициентът на заместване нараства до 35.76, т.е. на 100 по-възрастни вече се падат приблизително 36 млади. Това е стъпка към по-балансирано заместване на работната сила, но възрастовият профил на сектора остава с висок дял на работници в по-горните средни възрастови групи и значимо присъствие на 55+ години.

Възрастовата структура на осигурените лица в сектора варира по области. Тези различия и наблюдаваните промени в периода 2019–2024 г. се формират под влияние на комбинация от демографски, икономически и секторни фактори:

- През 2020 г. секторът е засегнат от ограниченията, свързани с пандемията от COVID-19 – част от дейностите се свиват, има несигурност и колебания в производството. В същото време нараства търсенето на трайни храни и консервирани продукти за домакинствата. Това води до временни колебания в заетостта и до по-силен ангажимент на част от предприятията да запазят опитните работници, като паралелно се наблюдава и по-осезаемо увеличение на дела на младите – напр. пик при групата 15–29 години през 2020 г.
- Консервната промишленост се конкурира за работници с други сектори, предлагащи сходни или по-добри условия. По-младите често предпочитат по-градски и по-малко сезонни форми на заетост, което улеснява задържането на по-възрастните, но затруднява привличането на нови поколения в сектора.
- В много предприятия обемът на работа е силно концентриран в кампанията по прибиране и преработка на реколтата – основно през август, септември и юли. Данните за периода 2019–2024 г. показват, че именно през тези месеци се отчита най-висок брой осигурени лица, като най-натоварен е август, следван от септември и юли. Този модел на сезонна заетост е по-приемлив за част от местните по-възрастни работници, но е по-малко привлекателен за млади хора, които търсят целогодишна и предвидима заетост.
- В предприятията, в които се реализират инвестиции в нови линии, автоматизация и дигитализация (системи за контрол на качеството, проследимост, енергийна ефективност), нараства търсенето на работници с по-висока техническа подготовка – технолози, оператори на машини, механици, специалисти по контрол на качеството. Това създава възможност за привличане на част от младите 20–39-годишни, но същевременно изисква допълнително обучение и не компенсира напълно застаряването в по-нискоквалифицираните позиции.
- Част от консервните предприятия са разположени в по-малки населени места и селски райони с по-ниска гъстота на населението и по-висок дял на по-възрастни жители. Това ограничава наличния контингент от млади хора и обяснява високия относителен дял на работниците 45+ години.

Комбинацията от тези фактори обяснява защо, въпреки умереното подмладяване и намаляването на дела на 55+ години, профилът на заетостта в сектора остава с висок относителен дял на работници в по-горните средни и по-възрастни групи.

Териториалното разпределение на сектора в страната покрива всички области, с изключение на Кърджали³⁴, като заетостта по области е разпределена неравномерно. В следващите раздели са представени водещите пет области на страната към 2024 г. по брой осигурени лица, които имат най-голямо значение за пазара на труда в сектора.



ОБЛАСТ ПЛОВДИВ

ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

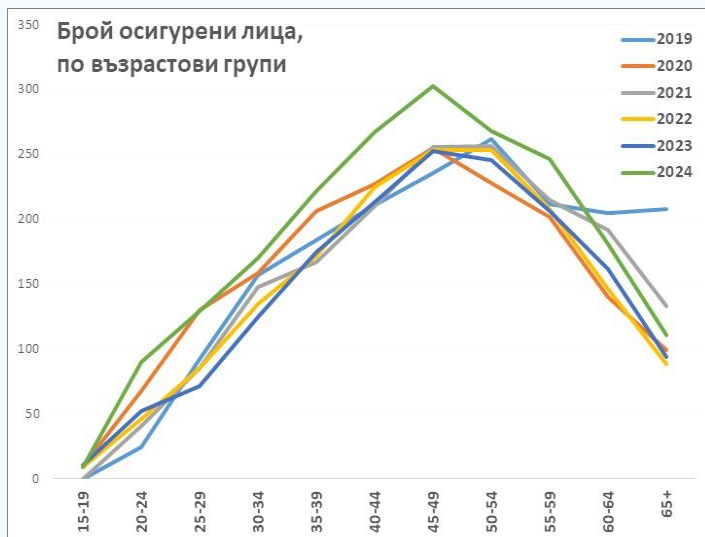
Пловдивска област е сред водещите центрове на консервната промишленост в страната. През 2024 г. тя заема първо място по брой осигурени лица и концентрира 28.6% от заетите в сектора.

По последни данни сред големите работодатели в сектора за региона (с над 250 заети) са „Агри България“ ЕООД (близо 270 заети), „Елит-П“ ЕООД (около 260-270 заети) и „Филикон-97“ АД (около 210 заети).



³⁴ Конфиденциални данни

„Агри България“ ЕООД (с. Радиново) е сред най-големите работодатели в сектора и на национално ниво. Дружеството е собственост на Ferrero Trading Lux S.A. (с регистрация в Люксембург) и основно преработва череша за захарни изделия от продуктовата група на Ferrero.



„Елит-П“ ЕООД (Пловдив), част от „Пенелопа Груп“, е водещ производител и дистрибутор на ядки, сушени плодове, ядкови барчета и сладкиши. Производствените бази на дружеството се намират извън региона – за бирен фъстък в Карнобат, а за ядките с марка Elit – в Сливен³⁵. „Филикон-97“ АД (Пловдив) е сред водещите производители на плодови и зеленчукови сокове в страната, като продуктово портфолио включва различни марки и категории плодови сокове, нектари и напитки.

Други значими работодатели в областта са „Куминяно Фрут“ ЕООД (с. Катунца), преработвател на плодове за хранителната индустрия, „Цима-99“ ООД (с. Стряма) и „Джем и Джем“ ООД (Пловдив), които произвеждат основно конфитюри и сладка.

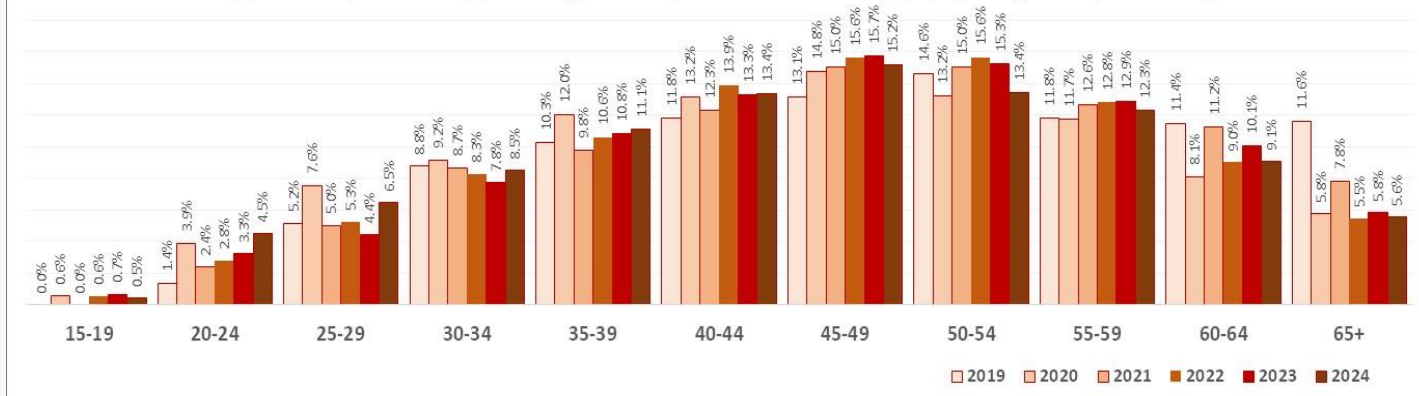
ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

В периода 2019–2023 г. броят на социално осигурените лица в консервната промишленост в Пловдивска област намалява с около 10.3%, а през 2024 г. отбелязва ръст – с 11.4% спрямо 2019 г. и с 24.2% спрямо предходната година. Така към края на периода заетостта не само се възстановява, но и надхвърля нивата от 2019 г.

Тази динамика до голяма степен отразява общите процеси в сектора на национално ниво – спад в първите години, свързан с несигурността и ограниченията около пандемията, последван от възстановяване на производството и заетостта. В Пловдивска област обаче нарастването в края на периода е по-изразено, което допълнително затвърждава позицията ѝ като водещ център на консервната промишленост.

³⁵ <https://elitfoods.eu/>

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



В областта възрастовата структура на заетостта като цяло следва националния профил на консервната промишленост, но показва и някои специфики. През целия период 2019–2024 г. основната част от работната сила е концентрирана във възрастите 40–59 г., които формират между 51.3% през 2019 г. и 58.0% през 2022 г. (57.1% за 2023 г.), а през 2024 г. делът им остава над половината – 54.3%. Това потвърждава, че секторът в областта разчита най-вече на работници в по-горните средни възрасти, като преобладаващ е приносът на групите 45-49 г. и 50-54 г. В сравнение с националното ниво делът на 40–59 г. в Пловдивска област е сходен, но в средата на периода концентрацията в тези възрасти е малко по-изразена.

Младите (под 30 г.) запазват относително малък, но променлив дял. През 2019 г. те са около 6.6% от заетите, без участие на групата 15–19 г. и с по-осезаемо значение на възрастите 25–29 г. През 2020 г. делът им рязко нараства до 12.0%, след което се колебае в диапазона 7–9% и достига 11.4% през 2024 г. Това означава, че към края на периода в сектора има по-видимо присъствие на млади хора, но младежките групи продължават да са значително по-малки от по-възрастните. На национално ниво динамиката е подобна, но делът на младите в Пловдивска област в края на периода е малко по-висок.

Ядрото на заетостта (между 30–54 г.) формира стабилно висок дял от работната сила. Делът на тази група нараства от 58.6% през 2019 г. до 61.6% през 2024 г., с максимум 64.1% през 2022 г. В рамките на ядрото се наблюдава изместване към по-горните възрастови групи – най-голям относителен дял имат групите 45–49 и 50–54 г., докато групите 30–34 и 35–39 г. запазват по-ниски стойности. Това показва, че дори в рамките на активните възрасти заетостта е по-силно концентрирана при работници над 40 години.

По-възрастните групи 55+ години намаляват дела си от 34.9% през 2019 г. до 27.0% през 2024 г. Най-съществено е свиването при 60+ години – от общо 23.0% (60–64 и

65+) в началото на периода до 14.6% в края. Въпреки това работниците на 55+ години продължават да формират повече от една четвърт от заетите, което показва запазващо се значимо присъствие на по-високите възрасти. В сравнение с националното ниво Пловдивска област започва периода с малко по-нисък дял на 55+ години и завършва със сходни, но леко по-благоприятни стойности (по-нисък дял на най-възрастните групи).

Особено показателно за заместването на работната сила е съотношението между младите под 30 години и по-възрастните на 55+ години. През 2019 г. младите групи 15–29 г. са около 6.6%, а групите 55+ – 34.9%, коефициентът на заместване е 18.79, което означава, че на всеки 100 работници на 55+ години се падат приблизително 19 млади. До 2024 г. дялът на младите нараства до 11.4%, а този на 55+ намалява до 27.0%, коефициентът на заместване нараства до 42.38, което означава, че на 100 по-възрастни вече се падат около 42 млади. Това показва придвижване към по-балансирано заместване на работната сила, макар секторът в областта да остава силно зависим от работници в по-горните средни и предпенсионни възрасти.

ОБЛАСТ СОФИЯ-ГРАД

ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Област София-град заема втора позиция по брой осигурени лица в консервната промишленост. През 2024 г. тя концентрира 10.5% от заетите в сектора.

Сред водещите работодатели в региона е „Виктория Нутс“ ЕООД (около 290 заети), специализирана в преработката и доставката на ядки и сушени плодове. Компанията е утвърден лидер на вътрешния пазар с марката Rois³⁶.

„М-Данимонд“ ЕООД (около 160 заети) е предприятие, регистрирано в София, с производствена база в с. Жижево в Родопите. В производственото му портфолио влизат пресни, сушени, замразени и мариновани гъби, замразени плодове и зеленчуци както в потребителски опаковки, така и в

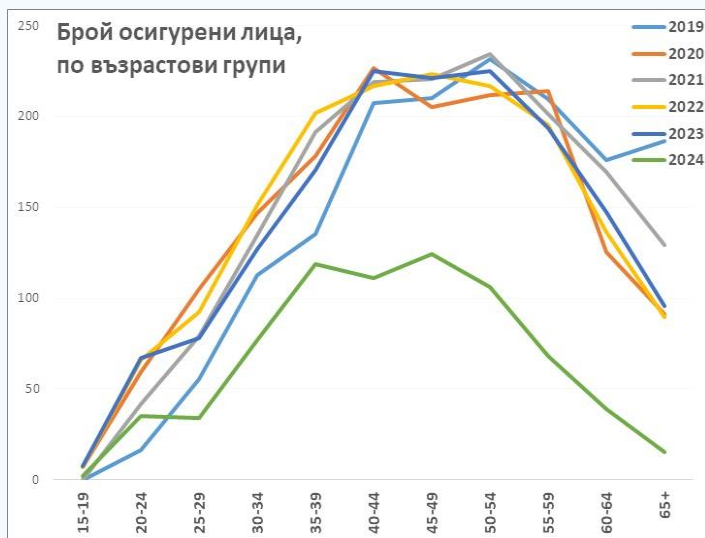


³⁶ <http://www.victorianuts.com/>

разфасовки за индустриална употреба³⁷. „Оргеник Фууд“ ЕООД (около 80 заети) със седалище в София и производствена база в с. Иново, обл. Видин, е специализирана в преработката и пакетирането на ядки под марката Grivas³⁸.

Други значими работодатели в областта са „Марица Екофроуз“ АД (около 70 заети), регистрирана в София, с производствена база в

Пазарджик, която произвежда зеленчукови консерви, салати, сосове, плодови желета, сладка и конфитюри под марката „Maritsa Ecofroze“; „Кронос“ АД (около 60 заети), със седалище в София и производствена база в Сливен, специализирана в производство, пакетиране и дистрибуция на сурови и печени ядки и семена, сушени плодове и кафе под марката „Kronos“³⁹; както и „Булконс Първомай“ ЕООД (около 50 заети), регистрирана в София с производствена база в Първомай, производител на лютеница, домати сосове и пюрета, и разядки⁴⁰.



ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

В периода 2019–2023 г. броят на социално осигурените лица в консервната промишленост в област София-град се колебае в тесен диапазон около 1.5 хил. души и увеличение с 1.2% през 2023 г. спрямо 2019 г. През 2024 г. по наличните данни заетостта намалява наполовина – спад с 53.2% спрямо 2023 г. и с 52.6% спрямо 2019 г. (с условието за наличие на конфиденциални данни през 2024 г.).

По отношение на възрастовата структура през целия период 2019-2024 г. работната сила е концентрирана във възрастовите групи 40-59 години, които съставляват от 55.7% през 2019 г. до 56.0% през 2024 г.

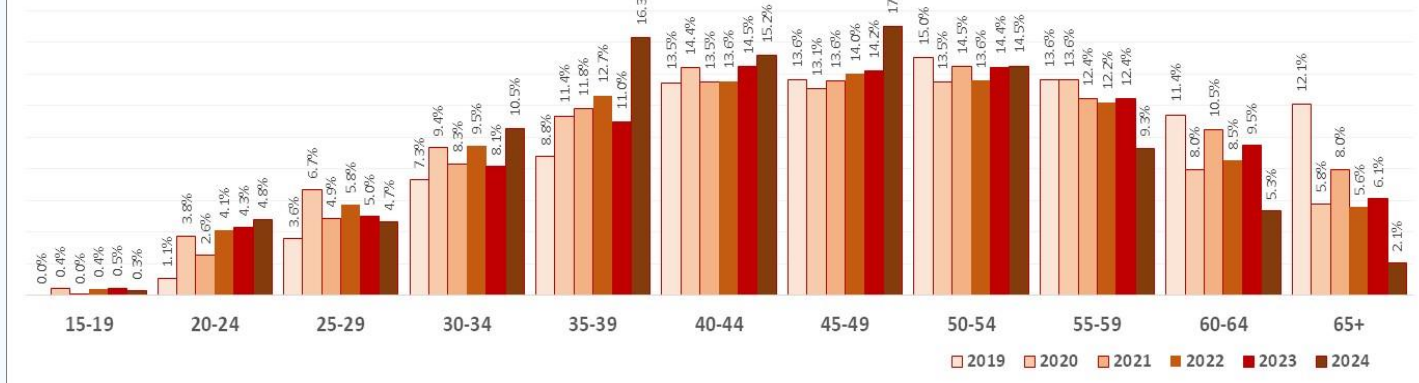
³⁷ <https://www.mdanimond.com/za-nas>

³⁸ <https://grivas.bg/>

³⁹ <https://www.kronos.bg/>

⁴⁰ <https://bulcons.com/>

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



Младите под 30 години имат променлив, но като цяло нарастващ дял. От 4.6% през 2019 г. той се увеличава до около 10-11% през 2020–2022 г., след което леко се понижава и достига 9.7% през 2024 г. Участието на най-младата група остава минимално през целия период, а основният път за навлизане в сектора са възрастите 20–24 и 25–29 години, подобно на националната картина, при която се привличат предимно млади хора със завършено средно или професионално образование.

Ядрото на заетостта между 30 и 54 години формира устойчиво висок дял от работната сила. През 2019 г. тази група обхваща 58.2% от заетите, а до 2022–2023 г. делът се повишава до около 62–63%. През 2024 г., на фона на рязкото намаляване на по-възрастните групи (55+), ядрото достига 73.6%. Най-голям относителен дял имат групите 45–49 и 50–54 г., докато групите 30–34 и 35–39 г. запазват по-ниски дялове. Така в заетите възрастови групи структурата е по-силно изтеглена към хора над 40 години, отколкото е средно за страната.

По-възрастните групи на 55+ години в началото на периода формират около 37.2% от заетите, т.е. повече от една трета. В структурата тогава групите 55–59, 60–64 и 65+ години имат близки дялове, а общият дял на 60–64 и 65+ достига 23.5%, което говори за силна зависимост от работници в предпенсионна и пенсионна възраст. До 2023 г. делът на 55+ постепенно намалява до около 28%, а през 2024 г. спада до 16.7%. Най-силно се свиват най-възрастните групи 60–64 и 65+ години – до под 8% през 2024 г., докато делът на група 55–59 г. остава относително стабилен – около 12–14% през повечето години, с изкл. на 2024 г. Това означава, че зависимостта от работници в пенсионна и предпенсионна възраст значително отслабва, но групите 55+ продължават да имат съществен принос за заетостта, особено в периода до 2023 г.

От гледна точка на заместването на работната сила балансът между младите под 30 години и по-възрастните на 55+ години се подобрява съществено. През 2019 г. коефициентът на заместване е 12.48, което означава, че на всеки 100 работници на 55+ години се падат приблизително 12-13 млади на възраст 15–29 години, а през 2024 г. вече са около 58 млади при коефициент на заместване 58.20. Това е осезаемо подобрение спрямо началото на периода, но е резултат както от умереното нарастване на дела на младите, така и от силното свиване на най-възрастните групи през 2024 г.

В обобщение София-град завършва периода с по-млад и по-силно концентриран в групите 30–54 години възрастов профил в сравнение с националното ниво, но с изразено изтегляне към възрастите над 40 години в рамките на това ядро⁴¹.

ОБЛАСТ БЛАГОЕВГРАД

ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

През 2024 г. социално осигурените лица в консервната промишленост в област Благоевград заемат 8.6% от заетите в сектора на национално ниво.

Водещ работодател в региона е „Колор Фуудс“ ЕООД Петрич, с около 260 заети, специализирана в производството и консервирането на плодове и зеленчуци. Фирма „М.К.Д.“ ООД, регистрирана в гр.

Банско (около 120 заети), се занимава с изкупуване и преработка на гъби и диворастящи плодове, както и с производство на вино. Основната производствена дейност се осъществява в с. Черногорово, обл. Пазарджик, където са разположени трайните насаждения и винарската изба⁴². „Булгарконсерв Рупите“ ООД (с. Рупите,

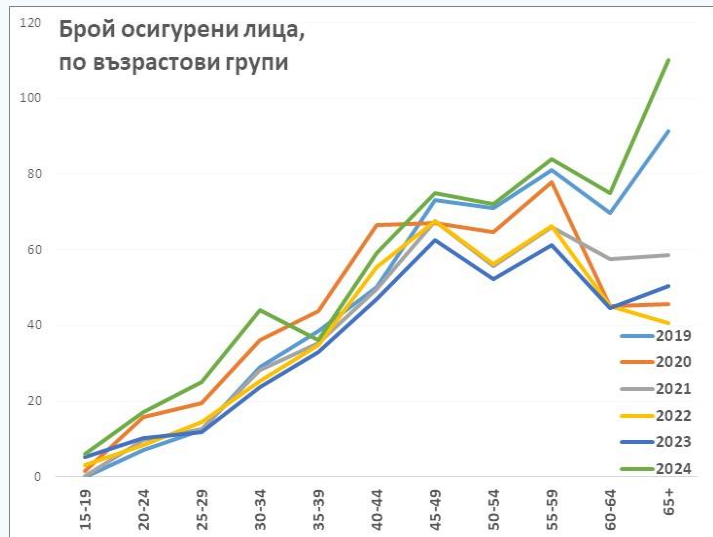


⁴¹ Промяната през 2024 г. година следва да се тълкува предпазливо, поради влиянието на конфиденциалните данни върху отчетените нива на заетостта.

⁴² Източник: Финансов отчет за 2022 г. на „М.К.Д.“ ООД;

Лозарски регистър към МЗХ – регистрация на фирмата като „гроздопроизводител“ (онлайн достъп) https://vineregister.eavw.com/manufacturers?manufacturer_type=1&designation=%D0%9C.%D0%9A.%D0%94&uin=&eik_egn=

около 40 заети) е специализирана в преработката на сезонни плодове и зеленчуци и предлага продукцията си под търговската марка „BulgarConserv“⁴³. Фирма „Роко Нутс“ ЕООД, Благоевград (около 30 заети) се занимава с производство и дистрибуция на ядки, диетични продукти и сушени плодове под търговската марка „РОКО“. Фирмата е сред малкото производители в страната на български фъстък⁴⁴. Посочените предприятия имат съществен принос за местния пазар на труда и за поддържането на заетостта в сектора и в областта.



ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

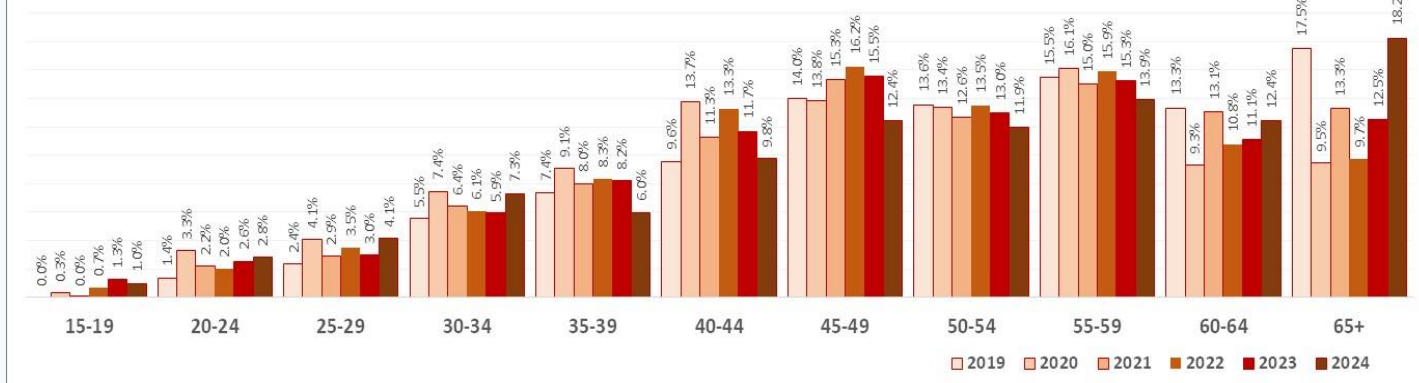
В периода 2019–2023 г. броят на социално осигурените лица в консервната промишленост в област Благоевград намалява с 23.2%. През 2024 г. заетостта се увеличава с около 50% спрямо 2023 г. и с 15.3% спрямо 2019 г., като към края на периода заетостта надхвърля началното ниво. Динамиката напомня общата картина на национално ниво, но с по-голям спад и по-рязко последващо нарастване.

По отношение на възрастовата структура през целия период 2019–2024 г. най-голям дял от работната сила имат възрастите 40–59 години. Техният общ дял е 52.6% в началото на периода, достига пик от 58.8% през 2022 г., а през 2024 г. намалява до 48.1%, т.е. малко под половината от заетите. Това показва, че в областта секторът разчита предимно на работници в по-горните средни възрасти, като водещ принос имат групите 45–49 и 50–54 години.

⁴³ <https://www.bulgarconserv.bg/>

⁴⁴ <http://rokonut.com/>

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



Младите под 30 години като цяло имат нарастващ, макар и променлив дял. От 3.7% през 2019 г. техният относителен дял се увеличава до 7.7% през 2020 г., след което се колебае между 5–7% и достига 8.0% през 2024 г. Участието на най-младите 15–19 г. остава минимално през целия период, а подобно на националната картина, основните възрасти за навлизане в сектора са 20–24 и 25–29 г. В сравнение със средното за страната делът на младите в област Благоевград е по-нисък и в началото, и в края на периода.

През 2019 г. ядрото на заетостта (между 30 и 54 г.) обхваща 50.0% от заетите, а през 2020–2023 г. делът се колебае между 53.6% и 57.5%. През 2024 г. делът намалява до 47.4%, като част от работните места се изместват към по-възрастните групи. В рамките на ядрото структурата е ясно изтеглена към възрастите над 40 години – най-голям относителен дял имат групите 45–49 и 50–54 г., докато групите 30–34 и 35–39 г. запазват по-ниски стойности.

По-възрастните работници на 55+ години са силно представени в сектора. В началото на периода те формират 46.3% от заетите – почти половината от работната сила. Делът им намалява до 34.9% през 2020 г., след което се движи между 36–41% и достига 44.6% през 2024 г. Най-съществено е свиването при възрастите над 60 години непосредствено след 2019 г., но в края на периода техният дял отново нараства. През 2024 г. групата 65+ достига 18.2% и се превръща в най-голямата единична възрастова група в структурата на заетостта в сектора и региона, докато делът на 55–59 г. остава относително стабилен. В сравнение с националното ниво Благоевград започва и завършва периода с осезаемо по-висок относителен дял на 55+ г., което подсказва по-силна зависимост от работници в предпенсионна и пенсионна възраст.

От гледна точка на заместването на работната сила съотношението между младите под 30 години и по-възрастните над 55 години се подобрява, но остава осезаемо

небалансирано. През 2019 г. коефициентът на заместване е 8.06, което означава, че на всеки 100 по-възрастни се падат около 8 млади, а през 2024 г. – вече около 18 млади при коефициент на заместване 17.84. Това е видимо подобрене, но се реализира при все още много висок дял на работници над 55 години, особено в групата 65+, която през 2024 г. има най-голям единичен дял от всички възрастови групи.

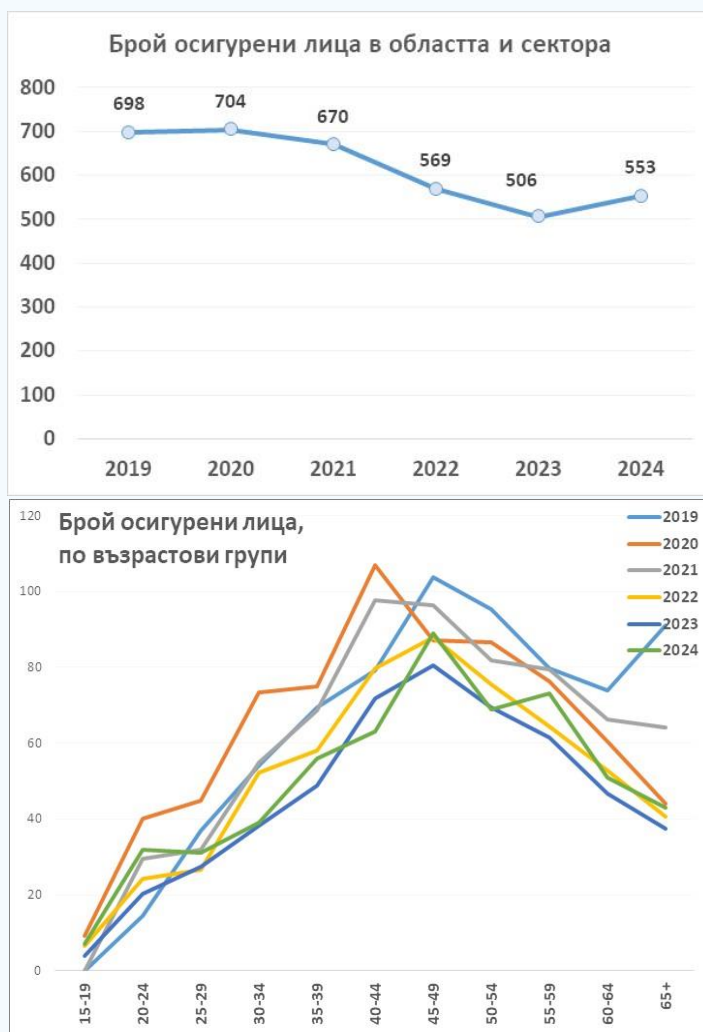
ОБЛАСТ СТАРА ЗАГОРА

ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

През 2024 г. социално осигурените лица в консервната промишленост в област Стара Загора заемат 7.9% от заетите в сектора на национално ниво.

Най-големият работодател в сектора на национално ниво и водещ работодател в региона е „Конекс Тива“ АД (с. Оризово) с около 300 заети – най-големият работодател в сектора на национално ниво. Фирмата е производител и доставчик на зеленчукови и плодови продукти, сертифицирани със знак „кашер“⁴⁵ от Orthodox Union, Ню Йорк⁴⁶.

„Дерони Стара Загора“ ООД (около 90 заети) е дружество, в което 75% дялово участие има „Дерони“ ООД – Хасково. Компанията разполага с три производствени предприятия в Стара Загора и Хасково, а



⁴⁵ „Кашер“ (от иврит – подходящ, годен) обозначава храни, произведени според еврейските правила за хранене (кашрут), сертифицирани от организации като Orthodox Union-OU. (Изт. haskovo.net)

⁴⁶ <https://konex-tiva.com/bg/node/108>

предприятието в Стара Загора е специализирано в преработка на зеленчуци и производство на лютеници, кетчупи, сосове, консерви и други изделия⁴⁷.

Сред по-малките, но значими работодатели са „Николина Алendarова“ ЕТ (фабрика DIBSI) в Стара Загора с около 45–50 заети – производител на кетчуп, доматино пюре, лютеница, майонеза, горчица, конфитюри и топинги⁴⁸; „Авис“ ЕООД (с. Бузовград, общ. Казанлък) с около 30 заети – производител на стерилизирани и нестерилизирани зеленчуково-плодови консерви и сладко от маслодайна роза⁴⁹; и „Белс“ ЕООД (Стара Загора) с около 25 заети – предприятие за производство и дистрибуция на замразени храни под собствената търговска марка „БЕЛС“⁵⁰.

Тези предприятия са сред основните от консервната промишленост в областта и имат съществен принос за заетостта както в областния център, така и в околните населени места.

ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

В периода 2019–2021 г. броят на социално осигурените лица в консервната промишленост в област Стара Загора остава около нивото от началото на периода, след което през 2022–2023 г. се наблюдава отчетлив спад. През 2023 г. заетите са с 27.5% под равнището от 2019 г. През 2024 г. заетостта отчасти се възстановява, но остава приблизително с една пета по-ниска в сравнение с 2019 г. Така областта завършва периода с по-ниско общо ниво на заетост, въпреки частичното възстановяване след 2022–2023 г.

По отношение на възрастовата структура основната част от работната сила е съсредоточена във възрастови групи между 40–59 години. През 2019 г. техният дял е 51.3%, който нараства до 56.0% през 2023 г., а през 2024 г. отчита спад до 53.2%. Това потвърждава, че и в тази област секторът разчита най-вече на работници в средните възрасти.

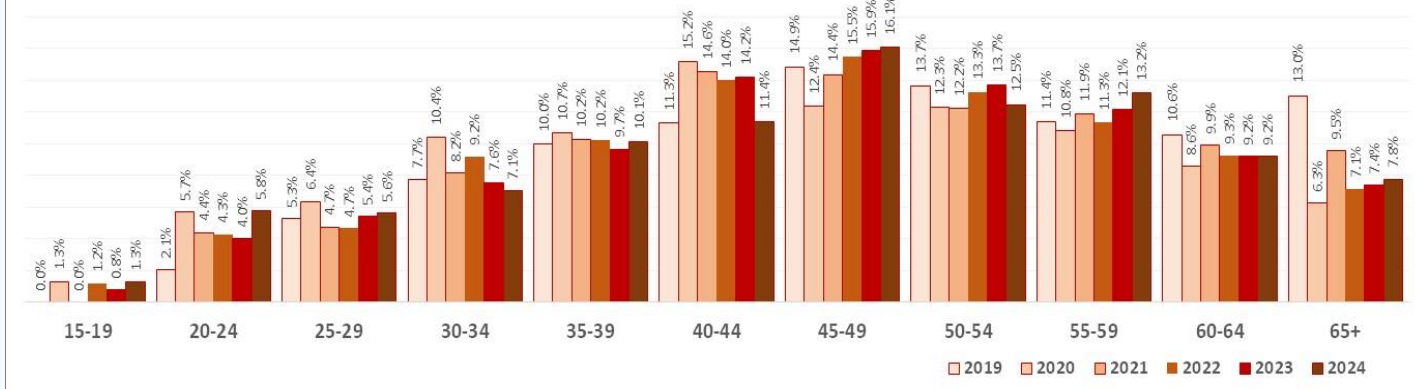
⁴⁷ <https://deroni.com/2023/deroni-production-bg.html>

⁴⁸ <https://dibsi.bg/bg/%d0%b7%d0%b0-%d0%bd%d0%b0%d1%81/>

⁴⁹ <https://avisltd.com/>

⁵⁰ <https://bels-bg.com/bg/>

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



Младите под 30 години имат сравнително малък, но нарастващ дял. През 2019 г. те формират 7.3% от заетите, а още през 2020 г. относителният им дял достига 13.4%. В следващите години се колебае около 9–10%, за да достигне 12.7% през 2024 г. Участието на най-младата група 15–19 години остава много ниско през целия период, а основното навлизане е във възрастите 20–24 и 25–29 години. В сравнение с националната картина делът на младите в Стара Загора е малко по-висок в края на периода.

През 2019 г. ядрото от активните възрасти 30–54 години обхваща 57.6% от заетите, а през 2020–2023 г. делът му се движи между 61.0% и 62.2%, с пик през 2022 г. През 2024 г. ядрото леко се свива до 57.1%, но остава малко над половината от всички осигурени лица. Това означава, че и в началото, и в края на периода близо три пети от заетите са в активна трудоспособна възраст.

В рамките на ядрото структурата е отчетливо изтеглена към възрастите 40–54 години. През целия период подгрупите 40–44, 45–49 и 50–54 години общо формират около 40–43% от всички заети, докато групите 30–34 и 35–39 години се движат около 17–21%. Това потвърждава, че и в тази област секторът разчита най-вече на работници в по-горните средни възрасти (над 40 години).

По-възрастните работници на 55+ години имат значим принос за заетостта в сектора. През 2019 г. те представляват 35.1% от всички заети, т.е. над една трета от работната сила. През 2020 г. делът им намалява до 25.7%, но в следващите години отново се повишава и през 2024 г. достига 30.2%. Най-съществено е намалението при възрастите 60–64 и 65+ непосредствено след 2019 г., но към края на периода техните дялове отново се увеличават. Така структурата остава с осезаемо присъствие на работници в предпенсионна и пенсионна възраст, макар и по-ниско от началото на периода.

От гледна точка на заместването на работната сила съотношението между младите под 30 години и по-възрастните над 55 години показва известно подобрене, но остава в полза на по-възрастните групи. През 2019 г. коефициентът на заместване е 20.96, което означава, че на всеки 100 работници на 55 и повече години се падат около 21 млади на възраст 15–29 години, докато през 2024 г. този показател нараства до приблизително 42 млади на 100 по-възрастни при коефициент 41.92. Това е стъпка към по-балансирана структура, но се случва при запазващ се висок относителен дял на групите 55+ и при все още ограничено участие на младежите в общата заетост.

СОФИЙСКА ОБЛАСТ

ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

През 2024 г. социално осигурените лица в консервната промишленост в Софийска област заемат 4.6% от заетите в сектора на национално ниво. Въпреки че през 2024 г. областта е на седма позиция, в периода 2019–2023 г. тя устойчиво е сред първите пет области по брой осигурени, което я прави по-представителен и траен регионален център за сектора в сравнение с области като Пазарджик и Сливен, които имат еднократни пикови стойности през 2024 г.



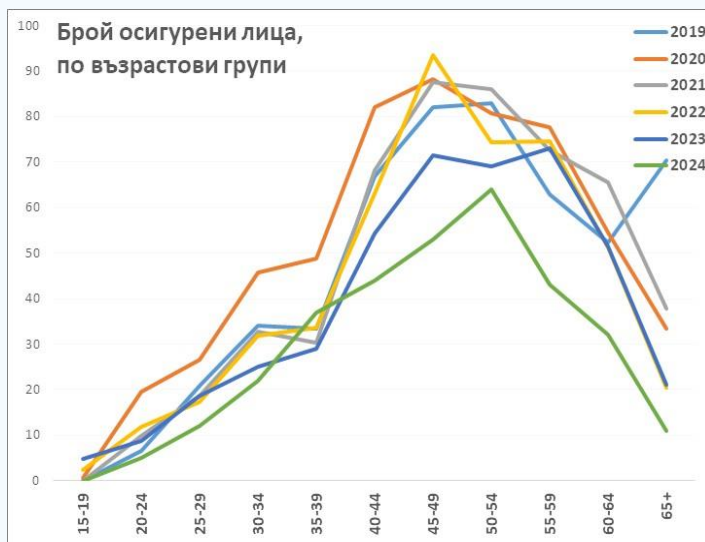
Сред водещите работодатели в сектора и региона е „Олинеза Премиум“ ЕООД (Костинброд) с около 200 заети. Предприятието е едно от най-големите в консервната промишленост на национално ниво, известно с продуктите под търговската марка „Олинеза“. Произвежда едро и ситно смяна лютеница, кетчуп, конфитюри, разнообразни консервирани храни, различни видове майонеза и емулгирани сосове, горчица, майонезени и млечни салати⁵¹.

„Валбес Фуудс“ ЕООД (около 90–100 заети), регистрирано в Костинброд, основно произвежда замразени и стерилизирани храни и полуфабрикати. От 2019 г. дружеството е собственик на консервния завод „Сторко“ в гр. Плевен, където се

⁵¹ <https://olinezza.com/>

произвеждат продукти под марките Storko и Валбе'С. На територията на Ботевград поддържа цех за пакетиране на замразени зеленчуци и зеленчукови миксове⁵².

„Василев и Тодоров“ ООД (Самоков, около 55 заети) е специализирано в преработката, окачествяването, пакетажа и логистиката на картофи под търговската марка „Компир“ и е най-големият преработвател на български картофи⁵³. „Ивтони-Шопов“ ЕООД (Ихтиман, около 40–45 заети) е специализирано в производството и търговията на печени и сурови ядки, сушени плодове и зеленчуци и snacks под марката „Вуйчо Ваньо“⁵⁴. „Коев 2005“ ЕООД (с. Мусачево, общ. Елин Пелин, около 45–50 заети) произвежда студено пресовани сокове Freshko – изстискани и бутилирани по специална технология, без термична обработка, подсладители и консерванти⁵⁵.



Тези предприятия оформят ядрото на заетостта в сектора в Софийска област и имат важен принос както за местния пазар на труда, така и за позиционирането на региона в националната консервна индустрия.

ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

В периода 2019–2020 г. броят на социално осигурените лица в консервната промишленост в Софийска област се увеличава. От 2021 г. започва намаляване като през 2023 г. спадът спрямо 2019 г. е 16.7%, а през 2024 г. заетостта се свива с приблизително една трета под нивото от началото на периода (с условието за наличие на конфиденциални данни през 2024 г.). Спадът е по-изразен от средното за страната и показва трайно свиване на заетостта в сектора в региона.

⁵² <https://www.storko.bg/>

⁵³ <https://kompir.bg/>

⁵⁴ <https://www.vuicho-vanio.com/>

⁵⁵ <https://freshko.bg/>

По отношение на възрастовата структура през целия период 2019–2024 г. основната част от работната сила е концентрирана във възрастите 40–59 години. Общият им дял се движи между 57.5% (2019 г.) и 64.4% (2022 г.) и остава малко над 63% в края на периода (63.2% за 2024 г.). Това показва, че секторът в областта разчита на горните възрастови групи, със силно участие на групите 45–49 и 50–54 г.

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



Участието на младите под 30 години остава ограничено и е съпроводено с колебания във времето. През 2019 г. делът им е 5.3%, в периода 2020–2023 г. е между 5.6% и 8.4%, а през 2024 г. отново се връща до 5.3%. Най-младата група 15–19 г. през целия период има пренебрежимо малък дял, докато – в съответствие с националната картина – навлизането в сектора най-често е от възрастовите групи 20–24 г. и 25–29 г. В края на периода делът на младежите в Софийска област остава под средния за страната.

Ядрото на заетостта – възрастите между 30 и 54 години – формира устойчиво висок дял. През 2019 г. тази група обхваща 58.5% от заетите, а през 2020–2023 г. делът се движи между 58.3% и 62.5%. През 2024 г. ядрото нараства до 68.1%, което означава, че над две трети от работещите в сектора в областта са в активна трудоспособна възраст. В рамките на това ядро структурата е ясно изтеглена към възрастите над 40 години, докато възрастите 30–34 и 35–39 години остават с по-нисък относителен дял (между 12.4% и 18.3%). И тук секторът разчита най-вече на работници над 40 години.

По-възрастните работници на 55+ г. са силно представени в началото на периода. През 2019 г. те формират 36.2% от заетите – малко над една трета. В следващите години делът им намалява и се движи около 29.7% и 34.5%, а през 2024 г. спада до 26.6%. Най-съществено е намалението при най-възрастните 65+ години, чийто дял се свива от 13.7% през 2019 г. до 3.4% през 2024 г., докато групите 55–59 и 60–64 години запазват по-стабилно присъствие. В сравнение с националното ниво Софийска област започва периода със сходен, но леко по-висок дял на 55+ години

и го завършва с относително по-нисък дял, което показва по-ясно намаляване на зависимостта от най-възрастните кохорти.

От гледна точка на заместването на работната сила съотношението между младите под 30 години и по-възрастните над 55 години се подобрява, но недостатъчно за дългосрочно заместване. През 2019 г. коефициентът на заместване е 14.70, което означава, че на всеки 100 по-възрастни се падат около 15 млади, а в годините с по-високо участие на младежите (2020–2023 г.) този показател варира от 16.26 до 28.23, тоест между 16 и 28 млади на 100 по-възрастни. През 2024 г. стойността на коефициента е 19.77 или около 20 млади на 100 работници над 55 години. Това е по-добра позиция в сравнение с началото на периода, но означава, че заместването на по-възрастните поколения с по-млади се случва по-скоро постепенно и не компенсира в пълна степен дългосрочното застаряване на заетостта в сектора в областта.

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

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

ВЪВЕДЕНИЕ

Секторът на консервната промишленост традиционно заема специално място не само в икономическата, но също и в социалната история на България. В продължение на много десетилетия секторът не само осигурява заетост в редица региони на страната, но и акумулира значителен производствен, технологичен и научен опит – в самите предприятия, в научноизследователските институти и в системата на средното и висшето образование.

Изследването е базирано на серия от дълбочинни интервюта със собственици, мениджъри, специалисти по човешки ресурси и други експерти от сектора, проведени в различни региони на страната. Методологичният избор на качествен подход позволява нов поглед върху статистическите данни и дава възможност да се изведат онези процеси, нагласи и противоречия, които рядко се улавят само чрез количествени индикатори. Интервютата предоставят богат емпиричен материал,

който отразява не само конкретни кадрови дефицити, но и по-широкия социален и институционален контекст, в който функционира бизнесът у нас днес.

Според заети в сектора днес този богат натрупан опит е едновременно ключово предимство, но и причина за рефлексия. Интервюираните в рамките на проучването представители на сектора споделят силна загриженост, че съществува реален риск този опит да бъде загубен, ако не бъде трансформиран спрямо съвременните разбирания, научни постижения и технологични възможности. И тук не става дума единствено за затваряне на предприятия или за временни затруднения каквото впечатление остават много медийни публикации, а за по-дълбок структурен проблем, свързан с пазара на труда в сектора: недостиг на кадри, разминаване между образование и практика, демографски процеси, миграция и променящи се нагласи към труда. В този смисъл въпросът за заетостта в сектор „консерви“ далеч надхвърля рамките на отделни фирмени стратегии, управленски капацитет или вътрешни системи за подбор и управление на персонала и се превръща в обществен и политически въпрос от дългосрочно значение за развитието на българската икономика и българското общество.

Но основното предизвикателство пред провеждането на дългосрочни и съгласувани публични политики е изключителната разнородност на сектора, която настъпва през последните десетилетия не само у нас, но и на глобално ниво. Под общото наименование „консервна промишленост“ съжителстват малки семейни предприятия, средни регионални производители и големи, силно експортно ориентирани компании с дългогодишна история и транс континентален обхват. Географското положение също играе много съществена роля, според данните от настоящото проучване – достъпът до работна сила, инфраструктура, суровини и пазари варира значително между отделните региони на страната. Същевременно предприятията от сектора работят при много различни пазарни условия, което се отразява и на организацията на производствените процеси: част от тях са насочени основно към вътрешния пазар, докато други реализират над 90% от продукцията си в Европейския съюз, САЩ или трети страни. Тази разнородност предполага и различни модели на заетост, изисквания към работниците и възможности за адаптация към бързо променящата се среда.

Въпреки различията в пазарите, големината на предприятията, типа собственост и пр., в интервютата ясно се открояват някои **общи теми и повтарящи се проблеми**. Почти всички участници подчертават, че секторът разполага с „огромен опит“ – както в самото производство, така и в технологичното развитие, контрола на качеството и обучението на специалисти. България има традиции в подготовката на технолози и инженери по консервиране, както и в научните изследвания,

свързани с хранителните технологии. Именно този опит е в основата на конкурентоспособността на редица наши предприятия на взискателни външни пазари. В същото време от участниците в проучването се наблюдава *притеснителен разрив между това натрупано през десетилетията знание и възможността то да бъде успешно предадено и надграждано* от нови поколения работници и специалисти, заети в сектор „консерви“.

Загрижеността на респондентите не е носталгична (за разлика от при някои други сектори), нито насочена към „връщане назад“ към вторично романтизирани практики от времената на командната икономика. Напротив – в голяма част от интервютата ясно личи стремежът, опитът да не се съхранява и възпроизвежда пасивно, а да се развива в условията на *нови технологии, по-високи стандарти за качество и нарастваща международна конкуренция*. За много от предприятията оцеляването и развитието минават през **модернизация, автоматизация и навлизане на дигитални решения и ИИ**. Тези процеси обаче не елиминират значението на човешкия фактор, според категоричната и консолидирана позиция на всички респонденти – напротив, те повишават нуждата от подготвени, мотивирани, адаптивни и отговорни работници, специалисти, мениджъри и собственици.

Настоящият раздел има за цел да допринесе за обществения диалог по тези въпроси, като представи гледните точки и опита на хората „отвътре“ – тези, които ежедневно управляват предприятия, обучават кадри и работят на силно конкурентни пазари. Анализът на пазара на труда в сектор „консерви“ е важен не само за самия отрасъл, но и за по-широкия дебат за индустриалната политика, образованието, регионалното развитие и социалната кохезия в България. Съхраняването и надграждането на натрупания опит в сектора е не просто временна икономическа необходимост, а стратегически избор за бъдещето на традиционни производства и на цели региони на страната.

ОСНОВНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА СЕКТОРА И ПАЗАРА НА ТРУДА

РАЗНОРОДНИ СЪДЪРЖАНИЯ ПОД ОБЩ ЕТИКЕТ

Една от най-ясно открояващите се характеристики на сектор „консерви“, потвърдена многократно от всички интервюта, е неговата силна вътрешна разнородност под външната привидност за хомогенност. Под общия етикет на „консервната промишленост“ функционират предприятия с различен мащаб, история, пазарна ориентация, трудова и организационна култура. Това обстоятелство има *пряко отражение върху пазара на труда* – както по отношение на търсените профили, така

и по отношение на условията на заетост и възможностите за задържане и развитие на работници.

Част от предприятията са малки или микро семейни фирми, често изградени около личния ангажимент и посветеност на собствениците и техните (разширени) семейства. При тях управлението, производството и обучението на персонала са силно персонализирани, а пазарът на труда се възприема като дълбоко несигурен и трудно предвидим. В сектора има и средни и големи предприятия с десетилетна история, ясно изградени управленски структури, често пъти с международна собственост (и мениджмънт) и относително стабилни практики по отношение на заетостта. Именно тази разлика обяснява защо, дори при сходни технологични процеси, проблемите с кадрите се преживяват и интерпретират по различен начин, едва ли не сякаш респондентите не само не са в един сектор, а живеят в различни векове и на различни континенти.

ГЕОГРАФСКО ПОЛОЖЕНИЕ И РЕГИОНАЛНИ СПЕЦИФИКИ

Географското разположение на предприятията се оказва **ключов фактор** за достъпа до работна сила. В региони с по-силно обезлюдяване и ограничени алтернативи за заетост предприятията са изправени пред остър недостиг както на квалифицирани, така и на нискоквалифицирани работници. Представители на сектора подчертават, че в някои райони „работят предимно възрастни хора“ и че липсва естествено подмладяване на персонала, тъй като младите или напускат региона, или изобщо не проявяват интерес към подобен тип заетост. Това дава основание за песимистични оценки като тази:

„Няма хора. Затвориха детските градини и училищата, защото няма деца. Опитвали сме се да привличаме хора от съседни общини, но пътищата ни са опасни и хората се страхуват да идват дотук на работа. Това засяга не само нас, но целия регион и статистиката го показва. Не виждам светлина в тунела...”

В други случаи, особено там, **където има по-добра пътна инфраструктура** и традиции в индустриалната заетост, предприятията успяват да поддържат по-стабилни трудови колективи, почти няма текучество, а няколко поколения от едно и също семейство работят на едно и също място. Един от респондентите посочва, че фирмата му е сред големите работодатели в региона и че в нашите турбулентни времена „хората търсят най-вече сигурност и предвидимост, която ние им осигуряваме“ и това обяснява по-ниското текучество и по-лесното набиране на персонал. Такива примери показват, че проблемът с кадрите не може да се анализира изолирано от регионалната политика, инфраструктурата и цялостната

социална среда на местните общности. Точно напротив – данните от проучването категорично открояват много ясна тенденция – в колкото по-голяма степен предприятията от сектора са ангажирани със социалната среда и инвестират (ресурси, контакти, знание, влияние) в развитието на местните общности (детски градини, училища, детски площадки, паркове, читалища, пътна инфраструктура и пр.) толкова по-малко са оплакванията от недостига или от качеството на работната сила.

ГОЛЕМИНАТА НА ПРЕДПРИЯТИЕТО И МОДЕЛИТЕ НА ЗАЕТОСТ

Размерът на предприятието има съществено значение за начина, по който се организира трудът според данните от проучването. По-малките фирми често разчитат на ограничен брой служители, които изпълняват множество функции, а обучението протича „на терен“, чрез „проба и грешка“ (по думите на собственичка на семеен бизнес, която идва от съвсем друг сектор и има съвсем различен образователен профил). В тези случаи липсата (напускане, заболяване и пр.) дори и на само един-единствен ключов специалист може да блокира целия производствен процес. Това обяснява и високата чувствителност на по-малките предприятия към отсъствия, текучество и отказ от поемане на отговорност, особено в разгара на сезона (много малко от тези предприятия осигуряват целогодишна заетост на целия си персонал и разчитат на сезонни работници). Но пък тази обяснима изострена чувствителност понякога води до свръх-контрол и микро-менажиране, което вместо да овласти служителите, вторично ги демотивира и отчуждава от работния процес. Така се появява тенденция за непрекъснато подозрение и следен с камери, карти, софтуери и пр. кой колко и кога работи и се възпроизвежда една управленска нагласа, че „българинът е мързелив“, „иска да скатава“, „не желае да мисли и да поема отговорност“. Ще се спрем малко по-подробно на тази тема, защото е ключова не само за публичните политики в икономиката, но и за социалните, образователните и регионалните политики, които обществото ни провежда. Обвиненията към трудовите навици, дисциплината и мотивацията на младите поколения обикновено идват от ръководители, които очакват работниците да „жужат като пчелички“ и да обичат работодателите, които им осигуряват заетост:

„Те трябва да обичат работодателите си, да палят свещички за тях всяка неделя, да искат да имат по-хубава кола, по-голяма къща и пр., защото когато работодателят е добре и работниците ще са добре. А сега едва ли не аз тях ги обслужвам и не пипват нищо, което не им е казано да направят...“

Но в сектора има много мениджъри с международен опит, които са наясно, че монотонната и безсмислена работа не е привлекателна за никого. Такива ръководители поставят силен акцент върху усилията за развитие на служителите и смятат, че това е управленски въпрос, а не на „национална култура“:

„Ние нямаме проблем с набирането на хора – въпрос на отношение е, на зачитане на личното им достойнство. Ние ги взимаме от училищата, водим ги в университетите, даваме им терен за изява и за международно развитие. Те имат достъп до най-съвременните научни постижения и технологии. Даваме им възможност да запишат магистратура, да защитят докторати, защото ние имаме база – лаборатории, достъп до данни, с каквато българските университети не разполагат... Всяка стотинка, вложена в развитието на хората ни се връща многократно...“

В същото време по-големите предприятия по-често успяват да осигурят целогодишна заетост в един сектор, който традиционно се възприема като сезонен. Един от интервюираните директори подчертава, че именно постоянната заетост е ключът към относителната стабилност на персонала, докато сезонната работа се допълва с наемане по изключение на хора в пиковите периоди. Този модел създава усещане за сигурност и позволява изграждането на дългосрочни трудови отношения, което респондентите свързват с по-висока лоялност, отговорност, производителност и (само)дисциплина.

ПАЗАРНА ОРИЕНТАЦИЯ И ПРОМЕНЕНИ ИЗИСКВАНИЯ КЪМ ТРУДА

Друг съществен разграничителен фактор е пазарната ориентация на предприятията. Значителна част от сектора е силно експортно ориентирана, като в някои случаи над 90% от продукцията се реализира на външни пазари (в Западна Европа и САЩ най-вече, но и в трети страни). Това води до по-високи изисквания към качеството, проследимостта и спазването на стандарти, което пряко се отразява върху нуждите от кадри. Представители на експортно ориентирани предприятия отбелязват, че работата за пазари като Германия, Италия или САЩ предполага не само модерно оборудване, но и добре обучени хора, способни да спазват строги процедури и да реагират адекватно при одити и контрол. Тук трябва да споменем и още един мит, който проучването изобличи – митът, че бизнесът у нас е склонен да нарушава нормативните изисквания и затова е недоволен от проверките. Проучването категорично показва, че в сектор „консерви“ бизнесът възприема честите проверки от външни партньори и международни одитори като механизъм за изграждане на доверие, повишаване на капацитета и развитие на предприятието, докато

проверките от български държавни институции се възприемат по-скоро като „губене на време“, „заяждане“, дори и „държавен рекет“, често пъти провокиран от нелоялни конкуренти. Ето типично мнение:

„По няколко пъти в годината ни идват на проверки, често има и внезапни проверки, без предупреждение. Но това ни задължава непрекъснато да поддържаме високи стандарти за качество. Разликата е, че те имат интерес ние да се развиваме – при тези проверки те ни показват как да отстраним проблемите, как да не ги допускаме...“

В същото време част от предприятията, работещи основно за вътрешния пазар, са подложени на силен ценови натиск от вносни продукти с по-ниска цена (и по-ниско качество, според много респонденти). Това ограничава възможностите им за увеличаване на заплатите и инвестиции в обучение, което допълнително усложнява ситуацията на пазара на труда и води до низходяща спирала, защото работата на един добре обучен и мотивиран работник се върши от 3-4 души с по-малко опит и квалификация, което вторично оскъпява продукцията и влияе на качеството. Един от респондентите в такава ситуация обобщава този парадокс с думите, че „продукция има, пазар има, но хора няма“ – изречение, което се повтаря в различни варианти и ясно илюстрира структурния характер на проблема: липсата на условия за задържане и развитие на добрите специалисти не позволява акумулирането на свободен капитал за технологично модернизиране, което се компенсира с наемане на повече служители с по-ниска ефикасност, което намалява конкурентоспособността и възпрепятства технологичното модернизиране...

НАТРУПАН ОПИТ И НАПРЕЖЕНИЕ МЕЖДУ ТРАДИЦИЯ, ПРИЕМСТВЕНОСТ И РАЗВИТИЕ

Въпреки всички вътрешни различия в мненията, почти всички интервюирани подчертават, че **секторът разполага със значителен натрупан опит** – както в производството, така и в технологиите и контрола на качеството. В редица предприятия този опит се предава между поколенията, включително в рамките на едни и същи семейства или местни общности. В същото време именно тук възниква напрежението между традиционните практики и необходимостта от адаптация към новите условия – вкусовете на потребителите, конкретизацията на продуктите и брандовете, изискванията за качество, промените в технологиите и пр.

Модернизацията, автоматизацията и дигитализацията променят характера на труда, но не намаляват значението на човешкия фактор, според участниците в проучването. Напротив – те изискват нов тип умения, по-висока отговорност и

готовност за учене през целия живот. Както отбелязват някои от респондентите, машините стават все по-цифрови и по-ефективни, но без хора, които да ги управляват и поддържат, инвестициите остават без резултат. Това напрежение между традиция и промяна е ключово за задълбоченото разбиране на дефицитите на пазара на труда в сектора.

ОТ СТРУКТУРНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ КЪМ ДЕФИЦИТИ: КАК СЕКТОРЪТ ФОРМУЛИРА ПРОБЛЕМА

Анализът на основните типологично значими мнения на собственици, управители и специалисти в сектор „консерви“ показва, че разнородността по мащаб, география и пазарна ориентация не води просто до различни бизнес модели, а до различни преживявания на един и същ фундаментален проблем – ограниченият достъп до работна сила. Въпреки това, в интервютата ясно се открояват общи диагностични линии, които позволяват обосновано да се говори за структурни дефицити, а не за изолирани или временни затруднения.

На първо място, почти всички респонденти – независимо дали представляват малко семейно предприятие или голям експортно ориентиран производител – описват ситуацията на пазара на труда като *прогресивно влошаваща се, особено през годините след пандемията от новия коронавирус*. Както отбелязва управител на средно предприятие в преработката, „с всяка изминала година става все по-зле – няма кадри, никой не желае да изучава тези специалности“, а наличният персонал е „предимно възрастен“, без видима перспектива за подмладяване. Това наблюдение се споделя и от представители на по-големи предприятия, макар и формулирано в по-умерен тон, като проблемът се ситуира в по-широк контекст на демография, (трудова, но и образователна) миграция и промяна в нагласите към труда („младите искат смисъл, те искат да знаят как с работата си допринасят за обществото“ по думите на мениджър на голямо предприятие с традиции).

На второ място, респондентите ясно разграничават различни типове дефицити, които често се припокриват. От една страна, се посочва недостиг на висококвалифицирани специалисти – най-вече това са технолози, инженери и оператори на специфично оборудване. Един от интервюираните директори на голямо предприятие подчертава, че „най-трудно е да се намерят технолози по консервиране“, като причината не е само в броя на завършващите, а в *„разминаването между университетската подготовка и реалните нужди на съвременното производство“*. От друга страна, недостигът на общи работници също се оказва критичен, въпреки че за тези позиции често „не е нужно никакво образование и квалификация“, а основното изискване е постоянство и дисциплина.

Много често за такива позиции се наемат хора от ромски етнически произход, но това обобщение по-скоро размива, отколкото да прояснява ситуацията. Според някои работодатели „на малцинствата не може да се разчита“, заради ниска дисциплина и трудова култура. Но други работодатели споделят, че „ромите са по-мотивирани работници, защото не приемат работата за даденост и се стараят“, или пък че „при нас навремето работеше бащата, после синът, а миналата година започна и внукът – мога да кажа, че ние сме си ги отгледали: ние сме доволни от тях, и те са доволни и знаят, че при нас имат сигурност, осигуровки, че никога не бавим заплатите...“

Това препраща и към третият постоянен акцент в проучването, по който отново има противоположни мнения - проблемът с мотивацията и готовността за поемане на отговорност. Представители на малки и средни предприятия описват сходни ситуации, в които хора „идват, за да се научат“, но се отказват, „щом се изисква отговорност и постоянство“. В този контекст дефицитът не се свежда единствено до липса на хора, а до липса на работници, готови да се ангажират с характера на труда в сектора – тежък, отговорен и често сезонно интензивен. Но въпросът с мотивацията препраща отново към въпроса за смисъла – по-опитните мениджъри, които ценят личното достойнство на работниците осъзнават, че сектора на консервната промишленост работата много често е скучна и монотонна, а това води до демотивация и затова предприемат различни утвърдени световни практики да противодействат на това обстоятелство: „ние се ротираме, така че хем да им разнообразим работата, хем да учат непрекъснато нови неща, хем да може да се заместват, когато някой отсъства“; „първоначално смятах, че трябва да ги пестя и да не водя всички на обучения за химическите процеси, които протичат при обработката на различните сортове домати, обаче се оказа, че на всички това им е много интересно, макар да не е пряко свързано с работата им, защото започват да осъзнават колко много наука има зад тези на пръв поглед прости дейности, които извършваме“; „имаме тиймбилдинги, имаме обучения, имаме поне три път в годината банкети – това си е традиция при нас, защото едни 8 часа всеки ден ти си с тези хора и трябва да ги познаваш, за да има добра работна среда“ и др.

Накрая, макар и вероятно най-напред по значение, почти всички интервюирани извеждат образователната система като **ключов фактор, който задълбочава, вместо да преодолява както дефицитите на работна ръка, така и социалните неравенства**. Критиките варират от липса на практическа насоченост до пълно разминаване между преподаването и реалността в предприятията. Както отбелязва второ поколение собственик на семейна фирма, „образованието ми няма нищо общо с реалността – 90% се разминава с масовото производство“, а

преподавателите „никога не са се сблъскали с практиката“. Тези оценки се допълват от по-структурирани анализи на представители на големи предприятия и научни консултанти, които говорят за изоставане на учебните програми спрямо технологичните и пазарните изисквания.

Но и тук има важни нюанси. От една страна, някои от по-малките производители намекуват в интервютата, че в практиката трябва да си конкурентен и затова високите стандарти, заложили в старите академични учебници са неприложими, защото са скъпи, трудоемки и времеемки. В този смисъл и производството понякога пази дистанция от сферата на образованието, защото прикрива подобни практики, които се отклоняват от стерилните научни постулати. От друга страна в проучването участваха и респонденти, чиито предприятия (с международна собственост и мениджмънт, обаче) поддържат съзнателни и устойчиви връзки с образователни институции в системите на средното и висшето образование, които макар и да се дължат на лична инициатива, са изгодни за всички включени страни, защото позволяват обмен на знания, опит, проучвания, а и работна сила.

Всички тези наблюдения очертават ясна логическа връзка между характеристиките на сектора и конкретните дефицити на пазара на труда. Разнородността на предприятията не отменя наличието на общи проблеми, а по-скоро тези проблеми се проявяват в различни форми и с различна интензивност и затова както причините за тях, така и решенията им се възприемат по различен начин. Именно тези дефицити – по отношение на квалификацията, мотивацията и образователната подготовка – ще бъдат предмет на детайлен анализ в следващата част на раздела.

ДЕФИЦИТИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА В СЕКТОР „КОНСЕРВИ“

ОБЩ ПРОБЛЕМ – РАЗЛИЧНИ СТРАТЕГИИ

Още на равнище обща оценка за пазара на труда интервютата разкриват изключително силни разминавания в гледните точки на респондентите. В част от предприятията ситуацията се описва като „драматична“ и „екзистенциална“, докато в други се говори за относителна стабилност и управляемост на проблемите. Впечатлението по отделни теми е, че участниците в изследването не просто имат различни мнения, а като че ли обитават напълно различни реалности. За едни представители на сектора „с всяка изминала година става все по-зле – няма кадри, никой не изучава тези специалности“, а липсата на хора се превръща в основна пречка за развитието, въпреки наличието на (глобални) пазари и търсене на българската продукция. За други, напротив, проблемите с наемането на персонал са овладяеми, тъй като предприятията работят целогодишно, предлагат сигурност

и имат **изградена репутация** на коректен работодател. Тези респонденти подчертават, че хората „търсят сигурност, предвидимост и развитие“, а текучеството при тях е минимално.

Това рязко разминаване е първият индикатор, че дефицитите на пазара на труда не могат да бъдат обяснени единствено с външни фактори като демография или миграция. Те са тясно свързани също така с вътрешната организация на труда, управленските модели и отношението към работниците.

Организация на труда: между „бригадирската“ традиция и индивидуалната отговорност

Една от най-ясните разграничителни линии между предприятията преминава през **начина, по който е организиран трудът**. Част от респондентите споделят в интервютата, че традиционната за сектора „бригадна организация не работи ефективно в съвременните условия“. Според тях тя води до размиване на отговорността, спад на производителността и „криене на всеки зад колектива“. В предприятията, които са се отказали от този модел и са преминали към по-малки екипи или индивидуална отчетност, се наблюдава рязка промяна в резултатите и ангажираността на работниците, повишаване на производителността на труда, по-малко отсъствия по болест или „семеини причини“. Тази промяна обаче изисква и различен управленски подход – ясно поставени изисквания, проследимост на труда и признание за индивидуалния принос. Там, където тези елементи липсват и управлението остава формално, дефицитът на „отговорни хора“ се възприема като непреодолим и вината се вменява или на 1) демографската „катастрофа“ или на 2) ценностите и културата на работниците. Но, ако проблемът е в трудовата дисциплина, защо едни и същи работници са „безотговорни“ и „неефикасни“ у нас, а дисциплинирани и неуморни в чужбина? Според данните от проучването не само заради размера на заплатата.

Миграция, мобилност и завръщане на работниците

Пътуването на работници в чужбина е друг важен елемент в картината на дефицитите. Част от предприятията отчитат, че през последните 20-тина години значителен брой хора са напуснали страната, привлечени от по-високи доходи. В същото време обаче някои респонденти подчертават, че след няколко години, особено напоследък, когато „неофашистите взимат властта в Европа“, част от тези работници се завръщат. Те сравняват условията и споделят, че макар възнагражденията в чужбина да са по-високи, натоварването е значително по-голямо, а качеството на живот – по-ниско, поради липсата на време, социална среда и надигащите се ксенофобски нагласи сред местните.

Интересно е, че въпреки недостига на кадри, част от предприятията съзнателно избягват наемането на работници от трети страни. Аргументът не е икономически, а социален – опасения от напрежение и конфликти в трудовите колективи. Тази предпазливост показва, че решенията на дефицита не се търсят на всяка цена, а се пречупват през призмата на вътрешната стабилност и отношенията между хората.

Интервютата ясно показват, че предприятията правят разграничение между различни групи работници по отношение на мотивация и адаптивност. В няколко случая (както вече споменахме) се подчертава положителният опит с работници от ромската общност, които се описват като по-мотивирани, с желание да учат и да се задържат в предприятието. Някои респонденти отбелязват, че вече има по няколко поколения от едни и същи семейства, които работят в предприятието, което създава стабилност и приемственост. Същевременно има и оплаквания от липсата на дисциплина при някои роми, а младите работници от всички етнически групи често се оценяват крайно противоречиво. От една страна, те се възприемат като по-трудни за задържане и по-неприучени за поемане на отговорност. От друга страна, там където трудът е свързан с нови технологии, дигитални системи и проследимост, именно младите се справят по-добре, тъй като „нямат проблеми с компютрите“ и полесно усвояват цифровите процеси. Но съществува обща тенденция на недостига на кадри да се реагира с автоматизация.

Модернизация на производствените мощности

Една от най-съществените линии на разделение в сектора е свързана с нивото на автоматизация. Предприятията, които разчитат в по-голяма степен на ръчен труд, изпитват **остър недостиг на неквалифицирани, но физически устойчиви и мотивирани работници**. За тях проблемът е не толкова липсата на умения, колкото липсата на хора, готови да вършат тежка, скучна и монотонна работа. Обратно - предприятията, които активно се автоматизират, се сблъскват с дефицит на висококвалифицирани кадри – технолози, инженери и специалисти с висше образование, способни да работят със сложни машини и цифрови системи. Както отбелязват респондентите, „машините стават все по-малко зависими от ръчния труд, но това не намалява нуждата от хора“ – тя просто се трансформира.

Отношението към личността като ключова разделителна линия

В крайна сметка, зад всички описани дефицити се откроява една фундаментална разлика между предприятията: отношението към персонала. Част от респондентите изрично подчертават, че „въпросът е на отношение“ и на зачитане на човешкото достойнство. Там, където работниците виждат смисъл, уважение и перспектива за развитие, проблемите с кадрите са значително по-слабо изразени. И обратно - в

предприятията с по-формално управление, където човешкият фактор се разглежда вторично, дефицитът на работна сила се възприема като външна, почти непреодолима „природна“ даденост. Това разграничение ще бъде ключово за разбирането на адаптационните стратегии и „работещите практики“, които ще бъдат анализирани в следващата част на раздела.

КАК СЕ СПРАВЯТ ПРЕДПРИЯТИЯТА: НЕРАБОТЕЩИ МЕХАНИЗМИ И ЕФЕКТИВНИ ПРАКТИКИ

Какво не работи: институционални канали и формални решения

Една от най-единодушните оценки сред интервюираните е, че официалните канали за посредничество на пазара на труда, и в частност **бюрата по труда, не изпълняват ефективно функцията си** за сектор „консерви“ (проучването не идентифицира нито един сектор или регион, където това мнение да не се споделя масово). Независимо от мащаба на предприятието, респондентите посочват, че обявите и посредничеството рядко водят до реално наемане на работници. Както отбелязва представител на средно предприятие, „пускаме обяви в бюрото по труда, но не работи никога – от познати само става нещо“, а „хората, които действително търсят работа, не използват тези канали“. В по-широк план бюрата по труда се възприемат не просто като неефективни, а като част от проблема. Според някои респонденти системата по-скоро „поддържа хора, които не искат да работят“, отколкото да стимулира активното включване на пазара на труда. В този контекст се изразява и критика, че институционалният фокус е насочен към поддържане на собствената (раздута) държавна администрация, а не към реално посредничество между търсещи и предлагащи труд.

Европейски проекти: бавни процедури в бързо променяща се среда

Подобно критично отношение се наблюдава и към финансирането чрез европейски програми и проекти. Макар на теория те да предлагат възможности за инвестиции в обучение, технологии и заетост, на практика голяма част от интервюираните предприятия съзнателно избягват този тип инструменти. Основният аргумент е свързан с административната тежест и несъответствието между темпа на процедурите и динамиката на реалната бизнес среда. Както посочва управител на голямо предприятие, „не работим по проекти – много административна тежест, винаги те гледат като потенциален престъпник, много бавно се движат нещата“, поради което фирмата предпочита да инвестира собствени средства, макар това да забавя процесите и да увеличава риска от загуби. За предприятията в сектора, които оперират в условия на сезонност, пазарен натиск и бързи технологични промени,

забавянето от една или две години може да означава пропуснати пазари и невъзможност за навременна адаптация.

ОБРАЗОВАНИЕТО КАТО ПРОБЛЕМ И КАТО ВЪЗМОЖНОСТ

Нека сега да се върнем отново на темата за образованието, но не като причина за проблемите в сектора, а като потенциал. Вече стана ясно, че почти всички респонденти идентифицират образователната система като ключов структурен проблем за сектора. Критиките варират от липса на практическа насоченост до пълно разминаване между преподаването и реалните нужди на предприятията. В този смисъл образованието често се възприема като външен фактор, който „демотивира“ учащите се и не подготвя адекватно кадри за производството. Въпреки това интервютата показват ясно, че предприятията, които остават пасивни и очакват системата сама да произведе нужните кадри, са значително по-засегнати от дефицити. Обратно, там където работодателите заемат проактивна позиция, резултатите са осезаемо по-добри. Представители на няколко предприятия споделят, че **самостоятелно търсят връзки с гимназии и университети**, организират стажове, дни на отворените врати и практически обучения. Един от респондентите подчертава, че водят ученици от гимназията в университета, за да „видят, че има къде да работят“ и че секторът предлага перспектива за развитие. Така една от най-ясните линии на разграничение между предприятията с по-устойчиви практики и тези в постоянна криза е готовността да се инвестира в хората. В по-успешните случаи **обучението не се възприема като разход, а като стратегическа инвестиция**. Това включва както вътрешни обучения в неактивния сезон, така и изпращане на специалисти на обучения в чужбина или покана на външни експерти в самото предприятие. Както отбелязва представител на предприятие с активна технологична политика, при въвеждане на нови машини се изпращат хора за обучение в чужбина или се канят специалисти отвън, като фокусът не е върху дипломите и сертификатите (както при държавното образование), а върху реалната способност „да видим работата, че могат“. Този прагматичен подход позволява по-бърза адаптация и създава вътрешен капацитет, който не зависи от външни образователни институции.

Общият извод от интервютата е, че най-успешни в справянето с дефицитите на пазара на труда са предприятията, които не разчитат на формални и институционални решения, а действат проактивно. Те изграждат собствени канали за набиране на персонал, инвестират в обучение, поддържат активни връзки с образователни институции и са готови да поемат краткосрочни разходи в името на дългосрочна устойчивост. Тези предприятия не отричат съществуването на структурни проблеми – демография, миграция, несъответствие на образованието –

но ги третират като контекст, като „лошото време“, а не като оправдание. Именно този подход обяснява защо в рамките на един и същ сектор едни фирми говорят за „отмиращ отрасъл“, а други успяват да се развиват и да задържат кадри. Разликата не е в липсата или наличието на проблеми, а в начина, по който те се адресират.

РАЗДЕЛ V. ФОКУСИРАН АНАЛИЗ НА ДЕФИНИРАНИТЕ ДЕФИЦИТНИ ДЛЪЖНОСТИ

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

ЦЕЛ

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

УСЛОВИЯ ПРИ ТЪЛКУВАНЕ НА РАЗДЕЛА

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

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

Данните обхващат лицата с активни трудови договори през 2024 година, назначени на позиции, съответстващи на селектирани (дефицитни) НКПД кодове – на ниво „група“ (3 знака), „единична група“ (4 знака) или „длъжност“ (8 знака). Включени са и лица, за които трудовите договори са сключени по предходни класификации (преди въвеждането на НКПД-2011), като информацията за такива лица е отчетена в справката по активните кодове по НКПД.

Възрастовото разпределение на осигурените е окрупнено в три възрастови групи: младежи (15-29 години), основни трудоспособни възрасти (30-54 години) и по-възрастни работници (55+ години). С цел минимизиране на случаите на конфиденциалност, данните за избраните длъжности по икономически сектори са агрегирани на ниво "раздел" (втори знак по КИД-2008). Поради тази причина група „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, без готови ястия“ с код 10.3, се разглежда към раздел 10 „Производство на хранителни продукти“.

В сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, без готови ястия“ са селектирани **шест** дефицитни длъжности, на база получената обратна връзка. Данните за лицата на трудов договор към 2024 г. по трите агрегирани възрастови групи в страната показват:

Код НКПД	Наименование НКПД	Брой лица на трудови договори към 2024 г.				Коеф. на заместване
		Общо	До 29 г.	30-54 г.	На 55+ г.	
31153054	Техник-механик, монтаж на промишлени съоръжения и машини	265	18	154	93	19.35
31193039	Технолог, производство на плодови и зеленчукови консерви	61	7	44	10	70.00
31193044	Технолог	3 154	287	1 838	1 029	27.89
31333003	Оператор Автоклав	N/A.	Конф.	18	34	N/A
75492005	Лаборант	4 423	679	2 425	1 319	51.48
81822004	Огняр	5 312	48	1 344	3 920	1.22

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

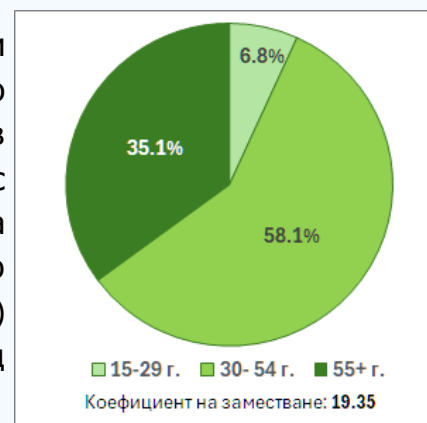
Секторната топлинна карта следва да се използва както за локализиране на секторите, в които има лица, назначени на трудови договори по изследваната длъжност, така и за оценка на възрастовата структура, съобразена с ограниченията за поверителност.

ТЕХНИК-МЕХАНИК, МОНТАЖ НА ПРОМИШЛЕНИ СЪОРЪЖЕНИЯ И МАШИНИ

Този подраздел предоставя „моментна снимка“ на пазара на труда за длъжността „Техник-механик, монтаж на промишлени съоръжения и машини“ (НКПД-2011 код 31153054) през 2024 г. Тя е част от единична група 3115 „Машинни техники“.

Възrastовият профил на назначените на длъжност „Техник-механик, монтаж на промишлени съоръжения и машини“ е концентриран основно в групата 30–54 г., но над една трета от лицата са на 55+ г. (35.1%), докато делът на групата 15–29 г. е 6.8%. Коефициентът на заместване за длъжността е 19.35, което показва ограничено присъствие на групата 15–29 г. спрямо по-възрастната. За сектор „Производство на хранителни продукти“ данните са частично конфиденциални и точни изводи за мащаба не могат да се правят, но наличната информация очертава ограничено присъствие на длъжността в сектора и липса на лица на възраст 15–29 г. Неконфиденциалните данни са съсредоточени в групата 55+ г., което насочва към по-голям дял на по-възрастните.

Общият брой на лицата на трудов договор по тази длъжност е 265 през 2024 г. Възrastовото разпределение показва работна сила, концентрирана в основните трудоспособни възрасти (30–54 г.), но с изразена по-възрастна кохорта – 35.1% от лицата са на 55 или повече години (приблизително всяко трето лице). Успоредно с това, най-младата група (15–29 г.) е сравнително малка – 6.8% от общия брой (малко под 7%).



Отчетеният коефициент на заместване е 19.35, което означава, че на всеки 100 лица на трудов договор на възраст 55+ през 2024 г. се падат едва около 19 лица на възраст 15–29 години в тази длъжност.

Таблицата със секторната „топлинна карта“ (heatmap) показва, че на трудови договори по длъжност „Техник-механик, монтаж на промишлени съоръжения и машини“ са назначени лица в 33 икономически дейности през 2024 г. Представени

са водещите 15 сектора по брой трудови договори. Същевременно картата визуализира и ограниченията при разпределението по възраст (конфиденциалност при брой трудови договори под 4).

No.	КИД-2008 код	КИД-2008 Наименование на сектор	Брой трудови договори в сектор към 2024 г.				Коеф. на заместване
			Общо	15-29 г.	30- 54 г.	55+ г.	
1	46	Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети	49	5	38	6	83.33
2	28	Производство на машини и оборудване, с общо и специално предназначение	N/A	Конф.	23	25	N/A
3	43	Специализирани строителни дейности	N/A	Конф.	18	7	N/A
4	33	Ремонт и инсталиране на машини и оборудване	N/A	Конф.	15	7	N/A
5	20	Производство на химични продукти	N/A	Конф.	11	4	N/A
6	25	Производство на метални изделия, без машини и оборудване	13	-	6	7	N/A
7	23	Производство на изделия от други неметални минерални суровини	12	-	6	6	N/A
8	27	Производство на електрически съоръжения	N/A	Конф.	7	Конф.	N/A
9	10	Производство на хранителни продукти	N/A	-	Конф.	5	N/A
10	22	Производство на изделия от каучук и пластмаси	N/A	Конф.	5	Конф.	N/A
11	42	Строителство на съоръжения	N/A	-	5	Конф.	N/A
12	24	Производство на основни метали	N/A	-	4	Конф.	N/A
13	6	Добив на нефт и природен газ	N/A	-	-	Конф.	N/A
14	16	Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене	N/A	-	Конф.	Конф.	N/A
15	17	Производство на хартия, картон и изделия от хартия и картон	N/A	-	Конф.	Конф.	N/A

В сектор „Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети“ при налични (но при ниска база) данни, коефициентът на заместване (83.33) е висок, което показва относително по-балансирано съотношение между най-младата (15–29 г.) и най-възрастната група (55+ г.) в рамките на този сектор. В някои дейности, вкл. производствени и строителни, възрастовата структура е частично конфиденциална, което ограничава сравненията. В други, като код 23 и код 25, не се наблюдават лица на възраст 15–29 г., а разпределението се формира основно между групите 30–54 г. и 55+ г.

За сектор „Производство на хранителни продукти“ данните са частично конфиденциални и точни изводи за мащаба не могат да се правят, но наличната информация очертава ограничено присъствие на длъжността в сектора и липса на лица на възраст 15–29 г. Неконфиденциалните данни са съсредоточени в групата 55+ г., което насочва към по-голям дял на по-възрастните.

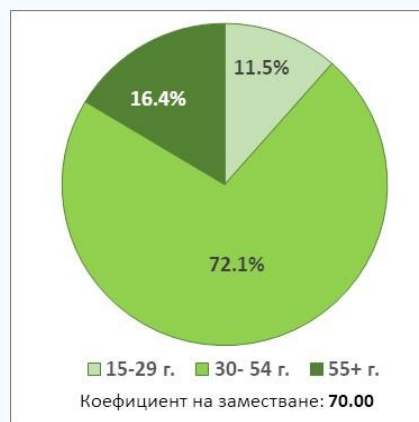
ТЕХНОЛОГ, ПРОИЗВОДСТВО НА ПЛОДОВИ И ЗЕЛЕНЧУКОВИ КОНСЕРВИ

Този подраздел предоставя „моментна снимка“ на пазара на труда за длъжността „Технолог, производство на плодови и зеленчукови консерви“ (НКПД-2011 код 31193039) през 2024 г. Тя е част от единична група 3119 „Приложни специалисти във физическите и техническите науки, н.д.“.

В рамките на проведените дълбочинни интервюта с експерти от сектор „Производство на консервирани плодове и зеленчуци“ (част от „Производство на хранителни продукти“) като дефицитна за сектора е посочена единична група 3119. С оглед многообразието от длъжности, включени в нея, и възможността в код 3119 да бъдат назначавани разнородни специалисти с различна квалификация и умения, експертният екип извърши преглед на съдържанието на групата. В резултат в анализиранията единична група, са включени както специфичният код „Технолог, производство на плодови и зеленчукови консерви“ (31193039), така и по-общият код „Технолог“ (31193044), тъй като е възможно част от заетите да бъдат назначавани по този код.

Възрастовият профил на назначените на длъжност „Технолог, производство на плодови и зеленчукови консерви“ показва по-голям дял на възрастовата група 55+ г. (16.4%) спрямо групата 15–29 г. (11.5%). Длъжността присъства основно в сектор „Производство на хранителни продукти“, като коефициентът на заместване (77.78) е сравнително по-висок спрямо общия за длъжността (70.00). Поради малкия брой на назначените точни изводи за мащаба не могат да се правят, но съотношението между двете възрастови групи поставя въпроса за заместването на по-възрастните в средносрочен план.

Общият брой на лицата на трудов договор по тази длъжност е 61 през 2024 г. Възрастовото им разпределение показва съществен дял на лицата на възраст 55 и повече години – 16.4% от лицата, назначени на тази длъжност са на 55+ години. Успоредно с това, най-младата група (15–29 г.) е с 11.5% от общия брой. Отчетеният коефициент на заместване е 70.00 показва, че на всеки 100 лица на трудов договор на възраст 55+ през 2024 г. се падат около 70 лица на възраст 15–29 години в тази длъжност.

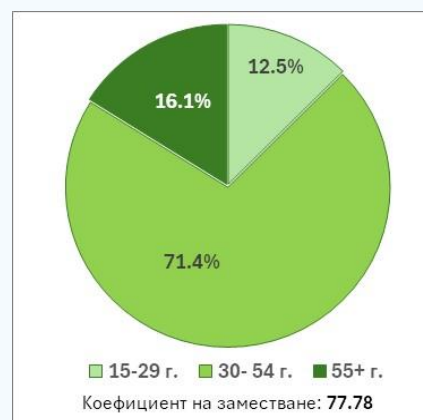


Таблицата със секторната „топлинна карта“ показва, че длъжността е представена само в четири икономически дейности през 2024 г. Същевременно в останалите сектори липсват лица в младежката група (15-29 г.), а при останалите възрастови групи разпределението е слабо представено и/или частично конфиденциално.

No.	КИД-2008 код	КИД-2008 Наименование на сектор	Брой трудови договори в сектор към 2024 г.				Коеф. на заместване
			Общо	15-29 г.	30- 54 г.	55+ г.	
1	10	Производство на хранителни продукти	56	7	40	9	77.78
2	01	Растениевъдство, животновъдство и лов; спомагателни дейности	N/A	-	Конф.	-	N/A
3	47	Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети	N/A	-	-	Конф.	N/A
4	-	Лица заети в спомагателни дейности	N/A	-	Конф.	-	N/A

Длъжността е представена в сектор „Производство на хранителни продукти“, с единични наблюдения и в селското стопанство, и в търговията на дребно.

За сектор „Производство на хранителни продукти“ (Код 10) през 2024 г. има 56 трудови договора на лица, назначени на длъжност „Технолог, производство на консерви“. Данните показват сравнително малък дял на лицата на 55+ г. и умерено присъствие на младата група (15–29 г.). Коефициентът на заместване е 77.78 и показва, че на всеки 100 лица на възраст 55+, назначени на тази длъжност, се падат около 78 лица на възраст 15–29 години. Това е по-висока стойност спрямо коефициента на заместване за длъжността като цяло (70.00).



Следва да се има предвид обаче, че числеността в сектора е сравнително малка, поради което точни изводи за мащаба не могат да се правят. Въпреки това данните показват, че лицата на възраст 15–29 г. остават по-малко от лицата на 55+ г.

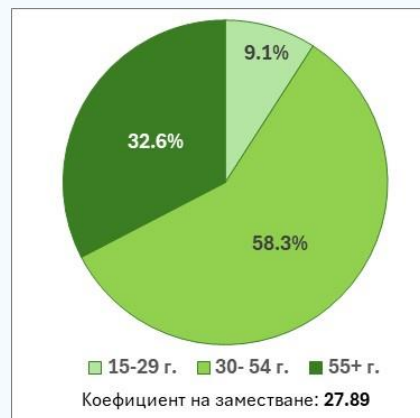
ТЕХНОЛОГ

Този подраздел предоставя „моментна снимка“ на пазара на труда за длъжността „Технолог“ (НКПД-2011 код 31193044) през 2024 г. Тя е част от единична група 3119 „Приложни специалисти във физическите и техническите науки, н.д.“.

Възрастовият профил на назначените на длъжност „Технолог“ е концентриран основно в групата 30–54 г., но близо една трета от лицата на трудов договор са на 55+ г. (32.6%), докато делът на групата 15–29 г. е 9.1%. В сектор „Производство на хранителни продукти“ се отчита по-висок дял на младите (14.0%) и по-висок коефициент на заместване (59.34) спрямо общия за длъжността (27.89). Съотношението между групите 15–29 г. и 55+ г., както и високият дял на групата 55+, поставя въпроса за заместването на по-възрастните в средносрочен план, като

същевременно различията в технологичните процеси и изискванията към компетентностите ограничават прякото пренасяне на кадри от други сектори към хранително-вкусовата промишленост.

Общият брой на лицата на трудов договор по тази длъжност е 3154 през 2024 г. Възрастовото им разпределение показва концентрация в основните трудоспособни възрасти (30–54 г.), при същевременно висок дял на лицата на 55 и повече години – почти всяко трето лице е в тази възрастова група. Успоредно с това, най-младата група (15–29 г.) е сравнително по-малка – 9.1% от общия брой. Отчетеният коефициент на заместване е 27.89 като показва, че на всеки 100 лица на възраст 55+ през 2024 г. се падат около 28 лица на възраст 15–29 години в тази длъжност.



Таблицата със секторната „топлинна карта“ идентифицира основните икономически дейности (топ 15), в които има назначени лица на длъжност „Технолог“ през 2024 г., като същевременно показва къде разпределението по възраст е ниско или частично конфиденциално. Сектор „Производство на хранителни продукти“ е на втора позиция сред водещите 15 сектора. Длъжността е най-силно представена в преработващата промишленост, но е разпределена широко и извън нея – наблюдава се в общо 64 раздела по КИД-2008, което очертава значителна хетерогенност на профила „технолог“ в различните икономически дейности.

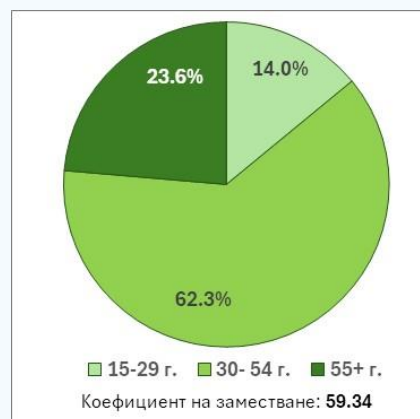
No.	КИД-2008 код	КИД-2008 Наименование на сектор	Брой трудови договори в сектор към 2024 г.				Коеф. на заместване
			Общо	15-29 г.	30- 54 г.	55+ г.	
1	25	Производство на метални изделия, без машини и оборудване	434	47	251	136	34.56
2	10	Производство на хранителни продукти	385	54	240	91	59.34
3	28	Производство на машини и оборудване, с общо и специално предназначение	227	17	115	95	17.89
4	26	Производство на компютърна и комуникационна техника, електронни и оптични продукти	126	22	78	26	84.62
5	27	Производство на електрически съоръжения	115	8	66	41	19.51
6	72	Научноизследователска и развойна дейност	111	6	34	71	8.45
7	20	Производство на химични продукти	110	17	62	31	54.84
8	21	Производство на лекарствени вещества и продукти	103	11	67	25	44.00
9	11	Производство на напитки	94	10	65	19	52.63
10	14	Производство на облекло	N/A	Конф.	51	41	N/A
11	22	Производство на изделия от каучук и пластмаси	84	10	64	10	100.00
12	46	Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети	81	4	50	27	14.81
13	01	Растениевъдство, животновъдство и лов; спом. дейности	78	5	49	24	20.83
14	33	Ремонт и инсталиране на машини и оборудване	N/A	Конф.	49	29	N/A
15	31	Производство на мебели	N/A	Конф.	63	11	N/A

Възрастовият профил варира между отделните сектори, което показва, че съотношението между по-млади и по-възрастни лица на трудов договор не е еднакво във всички икономически дейности, в които се среща длъжността.

Например в „Производство на изделия от каучук и пластмаси“ (код 22) възрастовото разпределение е по-балансирано спрямо общия профил на длъжността, а коефициентът на заместване е 100.0, което означава, че най-младата и най-възрастната кохорта са представени в сходен мащаб в рамките на сектора (на ниска база). Това е по-висока стойност спрямо общия коефициент на заместване за длъжността (27.89). Още един пример е „Производство на компютърна и комуникационна техника, електронни и оптични продукти“ (код 26), където възрастовата структура е относително по-млада. Делът на групата 15–29 г. е по-висок, а делът на 55+ е сравнително малък, което се отразява в по-висок коефициент на заместване (84.62). Това потвърждава, че възрастовият профил на лицата на длъжност „Технолог“ може да бъде различен в зависимост от икономическата дейност. Следва да се има предвид и вероятната разнородност на изпълняваните функции и търсените компетентности в различните дейности.

За разлика от тези дейности, в „Научноизследователска и развойна дейност“ (код 72) най-възрастната група е доминираща, а коефициентът на заместване е едва 8.45, което показва значително по-малък брой лица на възраст 15–29 години спрямо лицата на 55+ години. Данните очертават по-слабо присъствие на млади лица в тази длъжност в рамките на сектора.

Сектор „Производство на хранителни продукти“ с общо 385 трудови договора през 2024 г. се нарежда на второ място. В сравнение с националния профил на длъжността, тук се наблюдава по-висок дял на младите лица (14.0% спрямо 9.1% в национален мащаб), както и по-висок коефициент на заместване (59.34 спрямо 27.89). Това се дължи на по-ниския дял на лицата на 55+ в сектора (23.6% спрямо 32.6% общо за длъжността), при доминираща основна група в трудоспособна възраст.



Въпреки по-високия коефициент на заместване лицата на възраст 15–29 г. остават по-малко от лицата на 55+ г. Ако търсенето на технолози в сектора остане стабилно, този възрастов профил показва необходимост от проследяване на навлизането на по-млади лица в длъжността през следващите години. Допълнително, поради

различията в технологичните процеси и изискванията към компетентностите, лицата на длъжност „Технолог“ в други сектори могат да имат ограничена приложимост към специфичните дейности в хранително-вкусовата промишленост.

ОПЕРАТОР АВТОКЛАВ

Този подраздел предоставя „моментна снимка“ на пазара на труда за длъжността **„Оператор, автоклав** (химически и други сродни на тях процеси)“ (НКПД-2011 код 31333003) през 2024 г. Тя е част от единична група 3133 „Оператори по контрол на процеси в химическото производство“. Този код е посочен при обратната връзка от проведените дълбочинни интервюта като „Автоклавист“.

Възрастовият профил на назначените на длъжност „Оператор, автоклав“ показва по-голям дял на групата 55+ г., докато групата 30–54 г. е приблизително два пъти по-малка. За групата 15–29 г. данните са конфиденциални, което не позволява количествена интерпретация. Длъжността е представена в малък брой икономически дейности, вкл. в сектор „Производство на хранителни продукти“, но поради ограниченията, свързани с поверителността на данните, точни изводи за мащаба не могат да се правят. Наличната информация очертава присъствие основно в по-високите възрастови групи.

Данните за длъжност „Оператор, автоклав“ през 2024 г. показват по-голям дял на лицата на трудов договор във възрастовата група 55+ г., докато възрастовата група 30–54 г. е приблизително два пъти по-малка. Данните за младежката възрастова група (15–29 г.) са конфиденциални, което не позволява количествена интерпретация.

Таблицата със секторната „топлинна карта“ показва, че тази длъжност е представена в девет икономически дейности през 2024 г. Сред тях е и сектор „Производство на хранителни продукти“, в който попада консервната промишленост, както и още няколко производствени дейности.

No.	КИД-2008 код	КИД-2008 Наименование на сектор	Брой трудови договори в сектор към 2024 г.				Коеф. на заместване
			Общо	15-29 г.	30- 54 г.	55+ г.	
1	86	Хуманно здравеопазване	N/A	Конф.	12	25	N/A
2	10	Производство на хранителни продукти	N/A	-	Конф.	Конф.	N/A
3	11	Производство на напитки	N/A	-	-	Конф.	N/A
4	16	Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене	N/A	-	-	Конф.	N/A
5	23	Производство на изделия от други неметални минерални суровини	N/A	-	Конф.	Конф.	N/A
6	28	Производство на машини и оборудване, с общо и специално предназначение	N/A	-	Конф.	-	N/A
7	36	Събиране, пречистване и доставяне на води	N/A	-	Конф.	-	N/A
8	80	Дейности по охрана и разследване	N/A	-	-	Конф.	N/A
9	85	Образование	N/A	Конф.	-	Конф.	N/A

Длъжността се среща също в дейности по „Събиране, пречистване и доставяне на води“, „Охрана и разследване“ и в сектор „Образование“, но възрастовото разпределение в тях е частично конфиденциално и/или няма лица на трудови договори в определени възрастови групи. Сектор „Хуманно здравеопазване“ е единственият, за който са налични неконфиденциални данни за основната възрастова група (30–54 г.) и за групата 55+ г., което позволява ограничена интерпретация на възрастовия профил. Данните показват по-голям дял на лицата на 55+ г., като тази група е два пъти по-голяма от групата 30–54 г. За младежката възрастова група (15–29 г.) данните са конфиденциални.

Като цяло наличната информация очертава концентрация в по-високите възрастови групи. Предвид малкия брой лица на трудов договор и ограниченията, свързани с поверителността на данните, точни изводи за мащаба не могат да се правят.

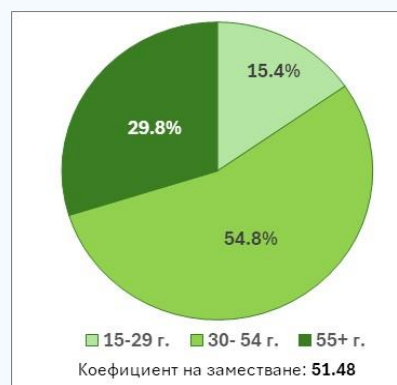
ЛАБОРАНТ

Този подраздел предоставя „моментна снимка“ на пазара на труда за длъжността „Лаборант“ (НКПД-2011 код 75492005) през 2024 г. Тя е част от единична група 7549 „Други квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии, н.д.“.

Възрастовият профил на назначените на длъжност „Лаборант“ е концентриран основно в групата 30–54 г., при относително висок дял на лицата на 55+ г. (29.8%), докато групата 15–29 г. е по-малка (15.4%). Коефициентът на заместване за длъжността е 51.48. В сектор „Производство на хранителни продукти“ възрастовата структура в голяма степен следва общия профил на длъжността, като групата 15–29 г. остава по-малка спрямо групата 55+ г., а коефициентът на заместване е 49.32. Това поставя въпроса за навлизането на по-млади лица в длъжността през следващите години.

Общият брой на лицата на трудов договор в тази длъжност е 4423 през 2024 г. Възрастовото им разпределение показва концентрация в основните трудоспособни възрасти (30–54 г.), при относително висок дял на лицата на 55+ г.

Близо 30% от лицата, назначени на тази длъжност, са на 55+ г., докато най-младата група (15–29 г.) представлява 15.4% от общия брой.



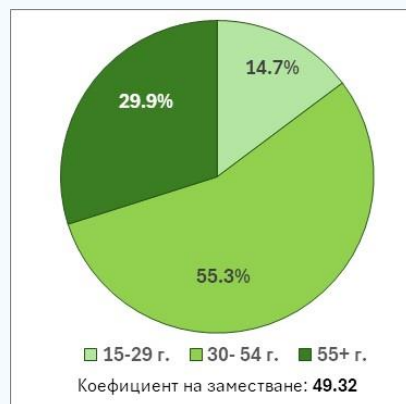
Отчетеният коефициент на заместване е 51.48, т.е. на всеки 100 лица на възраст 55+ през 2024 г. се падат около 51 лица на възраст 15–29 години в тази длъжност. Таблицата със секторната „топлинна карта“ показва, че длъжността е широко разпространена – представена е в 63 икономически дейности през 2024 г. Това потвърждава, че „Лаборант“ е хоризонтална длъжност с приложение в различни производствени и непроизводствени сфери. Сред водещите сектори доминират дейности от преработващата промишленост, но значително присъствие има и в архитектурни и инженерингови дейности, строителство, научноизследователска дейност, хуманно здравеопазване, търговия на едро и селско стопанство.

No.	КИД-2008 код	КИД-2008 Наименование на сектор	Брой трудови договори в сектор към 2024 г.				Коеф. на заместване
			Общо	15-29 г.	30- 54 г.	55+ г.	
1	10	Производство на хранителни продукти	739	109	409	221	49.32
2	21	Производство на лекарствени вещества и продукти	472	148	215	109	135.78
3	20	Производство на химични продукти	326	38	206	82	46.34
4	71	Архитектурни и инженерни дейности; технически изпитвания и анализи	267	27	183	57	47.37
5	46	Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети	238	41	134	63	65.08
6	23	Производство на изделия от други неметални минерални суровини	228	13	152	63	20.63
7	11	Производство на напитки	226	34	117	75	45.33
8	24	Производство на основни метали	184	29	113	42	69.05
9	36	Събиране, пречистване и доставяне на води	179	8	103	68	11.76
10	42	Строителство на съоръжения	136	23	74	39	58.97
11	22	Производство на изделия от каучук и пластмаси	121	23	67	31	74.19
12	01	Растениевъдство, животновъдство и лов; спомагателни дейности	112	12	64	36	33.33
13	72	Научноизследователска и развойна дейност	109	27	49	33	81.82
14	25	Производство на метални изделия, без машини и оборудване	106	13	45	48	27.08
15	86	Хуманно здравеопазване	99	28	35	36	77.78

Картата показва съществени различия във възрастовия профил между секторите. В сектор „Производство на лекарствени вещества и продукти“ делът на младите достига 31.4%, а коефициентът на заместване е 135.78 – значително над националния показател. В „Събиране, пречистване и доставяне на води“ коефициентът на заместване е едва 11.76, което показва много по-слабо присъствие на млади спрямо по-възрастни. В „Производство на изделия от каучук и пластмаси“

и в НИРД се наблюдават сравнително по-високи коефициенти на заместване спрямо средното.

Водещ по брой трудови договори е сектор „Производство на хранителни продукти“ (код 10). През 2024 г. общият брой на лицата на трудов договор по тази длъжност е 739. В сравнение с националния профил на длъжността, сектор „Производство на хранителни продукти“ има по-нисък дял на младите, назначени на длъжност „Лаборант“ (14.7% спрямо 15.4% в национален мащаб) и съответно по-нисък коефициент на заместване (49.32 спрямо 51.48).



Делът на по-възрастните (29.9%) е практически идентичен с националния показател (29.8%). Това показва, че възрастовият профил на длъжност „Лаборант“ в сектор „Производство на хранителни продукти“ следва в известна степен общата възрастова структура на националния профил на длъжността. Поради големия брой лица на трудов договор в сектор „Производство на хранителни продукти“, и броят на младите (15–29 г.) в него е значителен. Най-голям е броят им обаче в сектор „Производство на лекарствени вещества и продукти“. В относително изражение именно този сектор има и най-висок дял на младежката група – 31.4% от всички лица на трудов договор по тази длъжност.

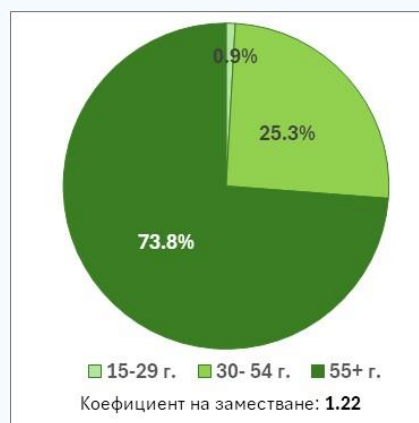
В сектор „Производство на хранителни продукти“ не се отчита силно изразена възрастова диспропорция, но „навлизащата“ група (15–29 г.) остава по-малка спрямо „излизащата“ (55+) при относително сходна възрастова структура с националния профил. Основната група в трудоспособна възраст (30–54 г.) доминира, което към момента създава по-балансирана картина, но не променя съотношението между най-младата и най-възрастната група. Ако търсенето на лаборанти в сектора остане стабилно, ще бъде важно да се проследява дали по-младите лица навлизат в длъжността в достатъчен брой през следващите години.

ОГНЯР

Този подраздел предоставя „моментна снимка“ на пазара на труда за длъжността „Огняр“ (НКПД-2011 код 81822004) през 2024 г. Тя е част от единична група 8182 „Оператори на парни машини и котли“.

Възрастовият профил на назначените на длъжност „Огняр“ е концентриран в по-високите възрастови групи, като близо три четвърти от наетите на тази длъжност са на 55+ г. (73.8%), докато дялът на групата 15–29 г. е едва 0.9%. Коефициентът на заместване за длъжността е 1.22. Длъжността е широко разпространена в икономиката и има значително присъствие в сектор „Производство на хранителни продукти“, където възрастовият профил е малко по-благоприятен спрямо общия за длъжността, но остава доминиран от по-възрастните групи, което поставя въпроса за възможностите за заместването им през следващите години.

Общият брой на лицата на трудов договор по тази длъжност е 5312 през 2024 г. Възрастовото разпределение показва ясно изразена концентрация в групата 55+, която обхваща 73.8% от всички лица на трудов договор по длъжността. Това означава, че възрастната група е близо три пъти по-голяма от лицата в основната трудоспособна възраст (30–54 г.), чийто дял е 25.3%. Най-младата група (15–29 г.) е с много нисък дял – едва 0.9% от общия брой.



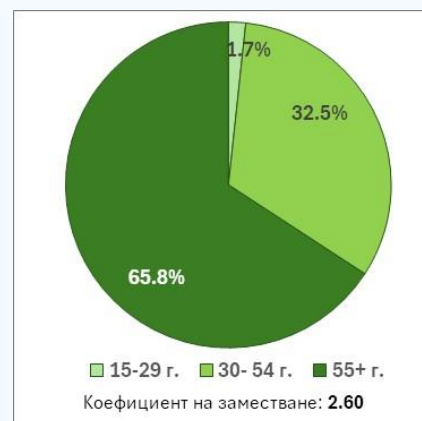
Отчетеният коефициент на заместване е 1.22, което означава, че през 2024 г. на всеки 100 лица на възраст 55+ се пада едно лице на възраст 15–29 години.

Таблицата със секторната „топлинна карта“ показва, че през 2024 г. на длъжност „Огняр“ има назначени лица в почти всички икономически дейности (общо 71 сектора). Представени са водещите 15 сектора, а широкото секторно разпространение показва, че длъжността има приложение в разнообразни дейности извън преработващата промишленост.

No.	КИД-2008 код	КИД-2008 Наименование на сектор	Брой трудови договори в сектор към 2024 г.				Коеф. на заместване
			Общо	15-29 г.	30- 54 г.	55+ г.	
1	85	Образование	2752	15	611	2126	0.71
2	10	Производство на хранителни продукти	351	6	114	231	2.60
3	86	Хуманно здравеопазване	N/A	Конф.	68	224	N/A
4	84	Държавно управление	266	4	68	194	2.06
5	87	Медико-социални грижи с настаняване	N/A	Конф.	76	187	N/A
6	55	Хотелиерство	N/A	Конф.	55	122	N/A
7	88	Социална работа без настаняване	N/A	Конф.	22	105	N/A
8	20	Производство на химични продукти	83	4	23	56	7.14
9	11	Производство на напитки	N/A	Конф.	29	44	N/A
10	16	Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене	N/A	Конф.	27	42	N/A
11	14	Производство на облекло	62	-	18	44	N/A
12	-	Лица заети в спомагателни дейности	N/A	Конф.	20	41	N/A
13	25	Производство на метални изделия, без машини и оборудване	N/A	Конф.	25	34	N/A
14	80	Дейности по охрана и разследване	55	-	9	46	N/A
15	02	Горско стопанство	N/A	Конф.	11	39	N/A

Сред водещите сектори се открояват както дейности от публичния сектор – образование, държавно управление, здравеопазване и социални услуги, така и сектори от преработващата промишленост. Във всички водещи сектори доминира групата 55+, а младежката група е минимална или липсва, което показва сходен възрастов профил в различните икономически дейности.

Сектор „Производство на хранителни продукти“ с общо 351 трудови договора през 2024 г. заема втора позиция. В сравнение с националния профил на длъжността, тук се наблюдава малко по-висок дял на младите (1.7% спрямо 0.9%) и по-висок коефициент на заместване (2.60 спрямо 1.22). Делът на групата 55+ е малко по-нисък от националния показател (65.8% спрямо 73.8%), но остава силно доминиращ.



Въпреки относително по-високите стойности спрямо общия профил, възрастовата структура в сектора остава силно небалансирана. Групата 55+ е приблизително два пъти по-голяма от групата 30–54 г., а младежката група е с много нисък дял както в абсолютно, така и в относително изражение. Ограниченото присъствие на млади хора поставя въпроса за възможностите за заместване през следващите години.

Дефицитните длъжности в сектора очертават разнородна картина, при която недостигът на кадри има различен характер според конкретната позиция. Това показва, че и необходимите решения следва да бъдат диференцирани, а не еднакво приложени към всички длъжности.

РАЗДЕЛ VI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

СЕКТОРЪТ В БЪЛГАРИЯ И БРАНШОВА ОРГАНИЗАЦИЯ

Сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, без готови ястия“ (КИД-2008, група 10.3) има дългогодишни традиции и важно място в хранително-вкусовата промишленост на страната. Той изпълнява роля на свързващо звено между земеделието и хранителната индустрия, като добавя стойност към местната продукция и създава възможности за реализация както на вътрешния, така и на външните пазари. Макар делът му в рамките на преработващата промишленост да е сравнително ограничен – около 1.3% от предприятията, 1.5% от заетите и 1.2% от добавената стойност през 2023 г. – значението му надхвърля неговия относителен дял, особено в райони с развито земеделско производство. Секторът съчетава устойчивост и потенциал за развитие, но същевременно остава зависимостта от сезонни суровини, ограничената инвестиционна активност, сравнително ниската технологична интензивност и нарастващите затруднения при осигуряване на дългосрочен кадрови ресурс.

Макроикономическият профил на сектора показва устойчивост и способност за адаптация, но без отчетливо ускоряване на развитието. В периода 2019–2023 г. броят на предприятията остава относително стабилен, с лек спад през 2020 г.,

последван от възстановяване и ново слабо понижение през 2023 г., което показва, че секторът успява да съхрани основното си производствено ядро въпреки кризисната среда. Произведената продукция достига 1.135 млрд. лв. през 2023 г., което е увеличение с около 31% спрямо 2019 г., а добавената стойност по факторни разходи достига 272.7 млн. лв. и за петгодишния период се повишава с около 19%. Това показва, че секторът запазва икономическата си жизнеспособност и продължава да функционира стабилно дори в условията на пандемия, инфлация и поскъпване на енергоносителите.

Същевременно отчетените положителни стойности не могат да се тълкуват като признак за дълбока трансформация или ускорено разширяване. Част от ръста в продукцията, оборота и добавената стойност се формира под влияние на инфлационния натиск и повишени производствени цени, а не непременно в резултат на значително увеличени обеми, по-висока технологична интензивност или съществено разширяване на капацитета. Това се потвърждава от ниската инвестиционна активност в сектора – чуждестранните преки инвестиции намаляват в рамките на разглеждания период (от малко под 138 млн. евро в началото на периода до около 117 млн. евро в края, или с около 15%), а разходите за придобиване на дълготрайни материални активи през 2023 г. остават под нивата отпреди пандемията. Секторът по-скоро се адаптира към средата чрез запазване на устойчивостта си, отколкото чрез ускорена модернизация.

Макар да запазва значението си, консервната промишленост все още не реализира в пълна степен потенциала си. Налице са реални предпоставки за по-видимо разширяване – традиции, натрупан производствен опит, утвърдени предприятия и възможности за реализация на вътрешния и външните пазари. Въпреки това тези предпоставки все още не се превръщат в достатъчно устойчиво конкурентно предимство, тъй като развитието продължава да е ограничено от зависимостта от сезонни суровини, ниската инвестиционна активност и забавеното технологично обновление.

Въпреки относителната устойчивост на икономическите показатели, секторът не успява в същата степен да подобри позицията си по отношение на работната сила. През периода 2019–2023 г. броят на зетите в сектора намалява с 4.5%, а наетите по трудово правоотношение – с 5.1%. Спадът е по-умерен от този в преработващата промишленост като цяло, където намалението е около 8.8%. Това показва сравнително по-висока устойчивост на заетостта в сектора. Наред с това средната брутна месечна работна заплата в сектора се увеличава с 44.2% за периода, а производителността на труда, измерена чрез добавената стойност на едно заето

лице, нараства с 24.7%. Тези промени имат положителен характер, но не променят факта, че секторът продължава да изостава от средните нива за икономиката по отношение на заплащане и производителност. Това означава, че устойчивостта на предприятията не се превръща автоматично в кадрово предимство. По-ниската привлекателност на сектора, съчетана със сезонността на част от дейността и с локализацията на предприятията в по-малки населени места и аграрни райони, продължава да ограничава възможностите за привличане и задържане на работна сила.

Съюзът на преработвателите на плодове и зеленчуци в Република България е официален представител на работодателите в сектора и обединява водещи предприятия от консервната промишленост, както и научни и образователни институции. Организацията изпълнява функции, които надхвърлят представителството на интереси – участва в консултативни процеси, изразява позиции по нормативни и секторни въпроси, подпомага обмена на информация, добри практики и технологични решения, съдейства за участия в изложения и инициативи и поставя акцент върху подготовката на кадри и популяризирането на професиите в сектора. Така Съюзът има значение не само като форма на браншово обединение, а и като посредник между предприятията, институциите и образователната система в условията на нарастващи производствени и кадрови предизвикателства.

ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА

Възрастовата структура на осигурените лица е ключова за оценката на дългосрочната устойчивост на сектора. Данните за периода 2019–2024 г. показват известна тенденция към подмладяване, но без съществена промяна в основния профил на заетостта. В национален мащаб секторът остава концентриран в по-горните средни възрасти, като най-силен е относителният дял на групите между 40 и 59 години. Делът на младите на възраст 15–29 години нараства от 5.7% през 2019 г. до 10.3% през 2024 г. Същевременно делът на групите 55+ години намалява от 36.2% до 28.7%. Възрастовото ядро 30–54 години се увеличава от 58.1% до 61.0%. Това е положителна промяна, тъй като показва по-слаба зависимост от най-възрастните групи и ограничено, но видимо навлизане на по-млади хора в сектора. Въпреки това промяната остава ограничена по мащаб. И към края на 2024 г. работната сила остава концентрирана в зряла и по-висока възраст. Това поставя въпроса за нейното заместване в средносрочен план.

Възрастовият профил на сектора показва, че проблемът не се изчерпва само с дела на групите 55+ години, а е свързан и с разположението на основното кадрово ядро в по-високите възрасти. И през 2024 г. възрастите 40–59 години формират над половината от заетите, а в рамките на ядрото 30–54 години най-голяма тежест имат групите 45–49 и 50–54 години. Това означава, че секторът разчита в значителна степен на работници с по-голям опит и натрупани практически умения, но в следващите 10–15 години основната част от кадровото ядро постепенно ще навлиза в предпенсионен и пенсионен етап. Показателно е и съотношението между младите и по-възрастните: през 2019 г. на всеки 100 работници на възраст 55+ години се падат приблизително 16 млади на възраст 15–29 години, а през 2024 г. този показател се подобрява до около 36. Това е движение в положителна посока, но все още недостатъчно, за да се говори за балансирано заместване на работната сила. Основният въпрос не е дали секторът разполага с работна сила днес, а дали ще има достатъчно хора, които в следващите години да поемат знанията, функциите и отговорностите на сегашното кадрово ядро.

Регионалният разрез показва, че възрастовият профил на сектора не е еднороден. Пловдивска област, която концентрира 28.6% от заетите в сектора през 2024 г., се откроява с по-благоприятна динамика – възстановяване на броя на осигурените лица и известно подобрене в съотношението между млади и по-възрастни, като младите под 30 години достигат 11.4%, а групата 55+ намалява до 27.0%. Това поставя областта в сравнително по-добра позиция по отношение на осигуряването на кадри за сектора. По-неблагоприятен профил се наблюдава в Благоевград, където през 2024 г. лицата на 55+ години формират 44.6% от заетите, младите под 30 години са 8.0%, а групата 65+ достига 18.2% и е най-голямата единична възрастова група. Това е сигнал за висока зависимост от по-възрастни кадри. Стара Загора заема междинна позиция – младите под 30 години достигат 12.7%, но делът на 55+ години остава 30.2%, което показва частично подмладяване без преодоляване на зависимостта от по-възрастните групи. В Софийска област младите остават на равнище 5.3% при 26.6% за групата 55+, а в София-град по-младата структура в края на периода следва да се разглежда внимателно на фона на намаляването на общия брой осигурени лица през 2024 г. Общото между водещите области е, че навсякъде се очертава кадрови риск, макар и с различна степен на изразеност.

Тези различия са важни, защото показват, че общият секторен проблем не се проявява по един и същ начин навсякъде. На места рискът е свързан в по-голяма степен със застаряване на заетите, на други – с намаляване на заетите, а на трети – с по-добро заместване, но при все още ограничено младежко присъствие. Това

означава, че кадровите решения за сектора трудно могат да бъдат еднакви за всички региони. Необходим е подход, който отчита регионалната концентрация на предприятията, особеностите на местния трудов пазар и възможностите им за кадрово обезпечаване.

СТРУКТУРИРАНИ ИНТЕРВЮТА

Анализът на интервютата и практиките в сектор „консерви“ показва, че проблемите на пазара на труда не могат да бъдат обяснени с един-единствен фактор, нито с универсална диагноза. Напротив – в рамките на един и същи сектор съществуват диаметрално противоположни оценки, които понякога създават впечатление, че предприятията „не са в един отрасъл, а на различни планети“. Това разминаване обаче не е случайно и не се дължи единствено на мащаба или географското положение на фирмите.

Първият ключов извод е, че дефицитите на работна сила са в значителна степен организационно и управленски обусловени. Там, където трудът е организиран формално, отговорността е разпределена неясно (напр. чрез „бригадни“ модели без индивидуална отчетност), а отношението към работниците е инструментално, недостигът на кадри се преживява като хроничен и непреодолим. Обратно, предприятията, които въвеждат яснота, индивидуална отговорност и проследимост на труда, отчитат по-висока ангажираност и по-ниско (или никакво) текучество на кадри.

Вторият извод е, че институционалните механизми за подкрепа на заетостта не функционират ефективно за сектора. Бюрата по труда се възприемат като канал, който не достига до реално мотивираните работници и в някои случаи дори възпроизвежда отчуждение от пазара на труда. Европейските програми и проекти, макар и потенциално полезни, се оказват твърде бавни и административно тежки за динамична и сезонно чувствителна среда. В резултат предприятията масово предпочитат да инвестират със собствени средства, дори това да увеличава риска и финансовия натиск.

Третият важен извод е, че образователната система сама по себе си не генерира нужните кадри, но когато предприятията заемат проактивна позиция, разрывът между образование и практика може частично да бъде преодолян. Работещите примери показват, че активното търсене на партньорства с училища и университети, инвестициите в стажове, вътрешни обучения и курсове в чужбина дават реални

резултати. Това поставя под въпрос пасивния модел, при който бизнесът очаква системата да „произведе“ кадри без негово участие.

Четвъртият извод засяга структурното разделение в самия сектор. Предприятията, които разчитат на ръчен труд, се сблъскват основно с недостиг на неквалифицирани, но търпеливи работници, докато тези, които се автоматизират, изпитват дефицит на висококвалифицирани специалисти с висше образование. Това означава, че единна политика за „кадрово обезпечаване“ на сектора няма как да бъде адекватна на нуждите – необходим е диференциран подход.

Накрая анализът показва, че отношението към служителите е най-силният разделителен фактор. Там, където работниците се третират с уважение, получават възможност за развитие и виждат смисъл в труда си, проблемите с кадрите са значително по-слабо изразени. В този смисъл пазарът на труда в сектор „консерви“ не е просто въпрос на липса на хора, а на доверие, организация и перспектива.

Препоръки за политики и обществен диалог

На базата на тези изводи могат да бъдат формулирани няколко насоки за публични политики и действия на социалните партньори:

Диференциран подход към сектора - Политиките за заетост и образование следва да отчитат разликите между предприятията, разчитащи на ръчен труд, и тези с висока степен на автоматизация. Универсалните мерки не отговарят на реалните нужди.

Преоценка на активните политики на пазара на труда - необходимо е преосмисляне на ролята на бюрата по труда така, че те да стимулират реално включване в заетост, а не да поддържат пасивност. Това включва по-строги изисквания, но и по-добро съвпадение между търсене и предлагане.

Опростяване и ускоряване на проектното финансиране - ако европейските програми трябва да бъдат инструмент за адаптация, те трябва да отговарят на темпа на бизнеса: с по-малко административна тежест и по-бързи процедури.

Активно партньорство между бизнес и образование - политиките следва да насърчават директното участие на предприятията в обучението (чрез стажове, дуално обучение, съвместни програми и международен обмен, а не само чрез формални учебни планове).

Поставяне на човешкия фактор в центъра на дебата - всяка политика за сектора трябва да изхожда от разбирането, че качеството на труда, уважението към работника и ясната организация са не по-малко важни от нивата на заплащане, технологиите и субсидиите.

В този смисъл бъдещето на сектор „консерви“ зависи не толкова от наличието на пазари или технологии (такива съществуват), а от способността натрупаният опит да бъде предаден, надграден и превърнат в устойчива заетост. Това е задача, която изисква съвместни усилия на държавата, бизнеса, образователните институции, местните общности и социалните партньори.

ДЕФИЦИТНИ ДЛЪЖНОСТИ

Фокусираният анализ на шест дефицитни длъжности, идентифицирани чрез дълбочинни интервюта с представители на сектора, допълва общата картина, като показва, че кадровият риск в сектора не е еднороден и не може да бъде обяснен само с общото застаряване на заетите. При различните длъжности се наблюдава различен по характер дефицит. При част от тях основният проблем е силната възрастова концентрация в по-високите групи и много слабото навлизане на млади. При други рискът е свързан по-скоро с малък брой заети, тясна специализация и ограничен резерв от кадри. При трети се наблюдава по-благоприятно съотношение между по-млади и по-възрастни, но това не елиминира въпроса за бъдещото заместване. Това означава, че проблемът следва да се разглежда като комбинация от различни дефицити според вида длъжност, спецификата на работата и възможностите за подготовка на кадри.

Най-силно изразен риск през 2024 г. се наблюдава при длъжността „Огняр“. Възрастовият профил е ясно концентриран в по-високите възрастови групи, като близо три четвърти (73.8%) от назначените на тази длъжност са на 55+ г., докато делът на групата 15–29 г. е едва 0.9%. Коефициентът на заместване е 1.22, което показва крайно ограничено присъствие на млади хора спрямо излизащите възрастови групи. Макар в сектор „Производство на хранителни продукти“ възрастовият профил да е малко по-благоприятен спрямо общия за длъжността, той остава доминиран от по-възрастните групи. Това поставя длъжността сред най-рисковите по отношение на бъдещото кадрово обезпечаване.

Висок риск през 2024 г. се очертава и при длъжностите „Техник-механик, монтаж на промишлени съоръжения и машини“ и „Оператор, автоклав“. При длъжността „Техник-механик, монтаж на промишлени съоръжения и машини“ над една трета от

лицата са на 55+ г. (35.1%), докато делът на групата 15–29 г. е 6.8%. Коефициентът на заместване е 19.35, което показва ограничено присъствие на младите спрямо по-възрастните. За сектор „Производство на хранителни продукти“ данните са частично конфиденциални, но наличната информация очертава ограничено присъствие на длъжността и концентрация в по-високите възрастови групи. При длъжността „Оператор, автоклав“ също се наблюдава по-силно присъствие на групата 55+ г., докато групата 30–54 г. е приблизително два пъти по-малка. Данните за групата 15–29 г. са конфиденциални, поради което точни изводи за мащаба не могат да се правят. И при двете длъжности наличната информация насочва към ограничени възможности за кадрово заместване и повишен риск в следващите години.

При длъжностите „Технолог, производство на плодови и зеленчукови консерви“ и „Технолог“ картината през 2024 г. е по-умерена, но не елиминира риска от бъдещо заместване. При длъжността „Технолог, производство на плодови и зеленчукови консерви“ делът на групата 55+ г. (16.4%) остава по-висок от този на групата 15–29 г. (11.5%), макар коефициентът на заместване в сектор „Производство на хранителни продукти“ (77.78) да е по-благоприятен спрямо общия за длъжността (70.00). Поради малкия брой на назначените точни изводи за мащаба не могат да се правят, но въпросът за заместването на по-възрастните в средносрочен план остава. При длъжността „Технолог“ близо една трета от лицата са на 55+ г. (32.6%), докато делът на групата 15–29 г. е 9.1%. В сектор „Производство на хранителни продукти“ се отчита по-висок дял на младите (14.0%) и по-висок коефициент на заместване (59.34) спрямо общия за длъжността (27.89), но и тук не е налице пълноценно заместване. Това показва, че при технологичните длъжности рискът е по-умерен в сравнение с част от останалите дефицитни позиции, но остава съществен, особено предвид спецификата на технологичните процеси и изискваните компетентности.

При длъжност „Лаборант“ рискът е по-умерен в сравнение с част от останалите дефицитни позиции, но не е пренебрежим. Възрастовият профил е концентриран основно в групата 30–54 г., при относително висок дял на лицата на 55+ г. (29.8%), докато групата 15–29 г. остава по-малка (15.4%). Коефициентът на заместване за длъжността е 51.48. В сектор „Производство на хранителни продукти“ възрастовата структура в голяма степен следва общия профил на длъжността, като групата 15–29 г. остава по-малка спрямо групата 55+ г., а коефициентът на заместване е 49.32. Това очертава по-балансирана картина спрямо част от останалите дефицитни длъжности, но и тук остава въпросът за навлизането на по-млади хора през следващите години.

Общият извод на дефицитните длъжности е, че секторът не е изправен пред един кадрови проблем, а пред различни по характер дефицити. Това означава, че решенията не могат да бъдат еднакви за всички позиции.

В този контекст образователната система има ключово значение за бъдещото кадрово обезпечаване на сектора. Подготовка на кадри с приложение в хранително-вкусовата промишленост се осъществява в професионални гимназии и висши училища, включително в направления, свързани с производството на консерви, контрола на качеството и безопасността на храните, както и с поддържането на производствена техника и технологични процеси. Въпреки това тясно специализираната подготовка за сектора остава ограничена, а връзката между образованието и бизнеса все още не е достатъчно развита, за да отговори в пълна степен на кадровите потребности на сектора. Това означава, че секторът не може да разчита само на общата подготовка в образователната система, а има нужда от по-ясно профилирана подготовка и по-пряка връзка между обучението и заетостта в сектора. Затова практическото обучение и стажовете, обучението в дуална форма и по-тясната връзка с бизнеса имат съществено значение за бъдещото кадрово обезпечаване на сектора.

ОБОБЩЕНИЕ

Сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, без готови ястия“ запазва своята икономическа устойчивост и продължава да заема важно място в хранително-вкусовата промишленост и в преработката на земеделска продукция. Той съхранява ролята си на свързващо звено между земеделието и хранителната индустрия и разполага с предпоставки да запази и укрепи позициите си. Същевременно възрастовата структура на заетостта и профилът на дефицитните длъжности показват, че в следващите години осигуряването на работна сила ще се превръща във все по-важен фактор за развитието на сектора, особено ако се запазят сегашните тенденции. В този контекст по-целенасочената модернизация, по-тясната връзка с образованието и по-активният подход към подготовката на кадри ще имат съществено значение. В този процес Съюзът на преработвателите на плодове и зеленчуци има важна роля както за представителството на предприятията, така и за координирането на усилия по теми, свързани с развитието на сектора.

РАЗДЕЛ VII. ПРИЛОЖЕНИЯ

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 1: ОСНОВНИ ПОНЯТИЯ И ДЕФИНИЦИИ

Основни понятия, използвани при изготвянето на доклада:

- **Браншова организация** - Доброволно сдружение на юридически и/или физически лица, осъществяващи дейност в един и същ икономически сектор (бранш), което има за цел да представлява интересите на своите членове, включително чрез участие в социален диалог на браншово ниво.
- **Регионална структура на организация** - Структура на национално представителна или браншова организация, действаща в рамките на конкретен административен регион или област, и участваща в социален диалог на териториално равнище.
- **Представителност** - Степен, в която една организация реално обхваща значителен дял от предприятията или работниците в съответен сектор или регион. Представителността е ключов елемент за участие в социалния диалог, колективното договаряне и консултативни органи.
- **Членска маса / Членска база** - Съвкупността от предприятия, асоциирани към дадена БО или РО към определен момент. Може да се разглежда като абсолютен брой или като относителен дял спрямо общия брой активни предприятия в съответния сектор/регион.
- **Капацитет на организацията** - Способност на БО/РО да изпълнява ефективно функциите си – аналитични, застъпнически, организационни, представителни и др. Анализът на капацитета включва човешки ресурси, финансиране, вътрешна структура и дигитализация.

- **Социален диалог** - Процес на обмен на информация, консултации и/или колективно договаряне между представители на работодателите, работниците и, където/когато е приложимо, държавни институции, насочен към постигане на съгласие по социално-икономически въпроси и политики, включително тези, свързани с пазара на труда, заетостта, условията на труд и образованието.
- **Социално партньорство на регионално ниво** (или Регионален социален диалог) - Сътрудничество между представители на работодатели, работниците и публични институции на териториално (областно или регионално) равнище, насочено към разработване и прилагане на политики, мерки и инициативи, свързани със заетостта, уменията, солидарността и социалното включване. *Терминът се използва в рамките на настоящата дейност за обозначаване на взаимодействието (форми на социален диалог) между социалните партньори извън национално равнище – на регионално или местно ниво.*
- **Пазар на труда** - Система от отношения между търсещите работа лица и работодателите, при която се формира търсенето и предлагането на работна сила. Включва динамиката на заетостта, безработицата, заплащането, търсените професии и квалификации, както и механизмите за посредничество, обучение и адаптация към променящите се икономически условия.
- **Работна сила** - Всички лица, ангажирани по трудов или друг вид договор в икономическа дейност. В анализа се разглежда по възраст, пол, образование, квалификация и професионална мобилност.
- **Заетост / Заети лица** - Лица, които имат трудово или служебно правоотношение и получават възнаграждение. Показателят се използва в анализа за определяне на мащаба на сектора и социалното му значение.
- **Осигурени лица** - Лица, за които работодателят подава информация в НОИ. Данните за броя осигурени по ЕИК или КИД кодове са важен инструмент за количествено измерване на активността и представителността в даден сектор или регион.
- **Възрастова структура на работната сила** - Разпределението на икономически активното население по възрастови групи, което позволява анализ на демографските тенденции и планиране на действия за подновяване на кадрите.
- **Потребности от специалисти** - Идентифициран от работодателите недостиг (дефицити) или очаквана необходимост от работна сила с определени образователни, квалификационни и професионални характеристики, с цел осигуряване на устойчивост и развитие на съответния сектор или регион.
- **Дефицит на умения и квалификации** (или Квалификационен дефицит) - Ситуация, при която търсените от работодателите умения, знания и професионални компетенции не се срещат в необходимия обем или ниво сред наличната работна сила. Може да бъде количествен (недостиг на кадри) или качествен (несъответствие на уменията). *Терминът се използва в настоящата дейност за обозначаване както на броя, така и на профила на търсените специалисти.*
- **Умения за бъдещето** - Компетенции, които ще бъдат все по-търсени в контекста на цифровизацията, автоматизацията и зеления преход. Включват дигитални умения, екологични

познания, адаптивност, комуникационни способности, преносими умения и такива с широко приложение в различни сектори. *Терминът се използва за обозначаване на умения, необходими в условия на динамичен трудов пазар и трансформация на професиите.*

- **Информирано вземане на решения** - Формулиране на становища, политики и действия въз основа на проверени, обосновани и актуални данни и анализи, събрани чрез количествени и качествени методи.
- **Индустриални отношения** - Обобщено понятие, което обхваща всички форми на взаимодействие между работодатели и работници, включително колективното договаряне, решаването на конфликти, участието в управлението и политиките по труда.
- **Дигитален преход** - Преход към нови производствени, управленски и търговски практики, базирани на цифрови технологии (автоматизация, изкуствен интелект, дигитална администрация и др.). Включва нужда от нови компетенции, промяна на бизнес моделите и трансформация на работните процеси.
- **Зелен преход** - Преминаване към устойчиви икономически модели с ниски въглеродни емисии, енергийна ефективност, кръгова икономика и екологично управление. Засяга структурирането на секторите, нуждите от нови професии и квалификации, както и изискванията към предприятията.
- **КИД-2008 (Класификация на икономическите дейности)** - Национална система за категоризация на предприятията по основна икономическа дейност. В контекста на анализа е основният критерий за секторна принадлежност, макар и с ограничения, които трябва да се отчитат при тълкуването на резултатите.
- **НКПД-2011 (Национална класификация на професиите и длъжностите)** – НКПД-2011 определя професионалната и длъжностна структура на работната сила в Република България и има за цел да осигури получаването на съвместима и сравнима информация на европейско и международно ниво за професионалната и длъжностна структура на работната сила от администрацията на страната, както и за статистически цели.
- **Класификация на областите на образование и обучение (КОО-2015)** – КОО-2015 е обща рамка и методология за класифициране на образователни програми във формалното образование и обучение, в неформалното обучение, в самостоятелното учене и за групирането им в международно съпоставими категории.
- **Списък на професиите за професионално образование и обучение (СППОО-2003)** – Професионалното ориентиране, професионалното обучение, професионалното образование и валидирането на професионални знания, умения и компетентности се осъществяват по професии, включени в Списъка на професиите за професионално образование и обучение, съгласно чл.6 на Закона за професионалното образование и обучение.
- **Конфиденциалност на данните** – Съгласно Закона за статистиката данните са конфиденциални в следните случаи: когато е възможно да бъдат обвързани така, че да се идентифицира определена статистическа единица (чл. 25, ал. 2) или когато обобщават данните за по-малко от три статистически единици или за съвкупност, в която относителният дял на

стойността на изучаван параметър на една единица е над 85 на сто от общата стойност на този параметър за всички единици от съвкупността (чл. 25, ал. 2, т. 3).

Икономически показатели:

- **Население** – Лицата, които живеят постоянно (имат настоящ адрес) в страната към 31.12. на съответната година и не са отсъствали от нея за период по-дълъг от 1 година. Броят и структурите на населението към 31.12. на всяка година се изчисляват на базата на данните от предходната година и данните за естественото и механично движение на населението през текущата година.
- **Брутен вътрешен продукт (БВП) и Брутна добавена стойност (БДС)** – При изчисляването и регионализирането на брутната добавена стойност (БДС) и БВП по райони и групи икономически дейности се ползват общите дефиниции и концепции, прилагани при разработването на стандартната система от национални сметки за страната и залегнали в основата на Европейската система от национални сметки (ЕСС 2010). Изчисленията следват методологическата последователност на производствения метод. Регионалният еквивалент на БВП - брутният вътрешен продукт по райони, се оценява по пазарни цени, като към изчислената на регионално ниво брутна добавена стойност по базисни цени се добавят регионализираните нетни данъци върху продуктите (данъци минус субсидии). Сумата от БВПР по пазарни цени за всички райони е равна на БВП по пазарни цени за националната икономика. Брутният вътрешен продукт, изчислен по производствения метод, характеризира крайния резултат от икономическата дейност и се измерва с добавената стойност, създадена при производството на стоки и услуги от единиците, резиденти на икономическата територия на страната. По производствения метод БВП по пазарни цени се изчислява като сума от брутната добавена стойност по базисни цени общо за икономиката и корективите, които включват нето данъци върху продуктите, неприпадаем данък върху добавената стойност и мита върху вноса. Брутната продукция (базисни цени) е стойността на произведените стоки и услуги в резултат на производствената дейност на единиците резиденти през годишен период.
- **Механична миграция** – При изследване на миграцията (механично движение на населението) се наблюдава съвкупността на лица, които са променили своето обичайно местоживееие (настоящ адрес). Единиците на тази съвкупност се регистрират в момента на събитието и техният брой се установява към 31.12. на съответната година. Миграцията е вътрешна, когато лицето сменя обичайното си местоживееие в страната и външна, когато лицето сменя обичайното си местоживееие от страната в чужбина или от чужбина в страната. Механичният прираст на населението в териториален аспект представлява разликата между броя на заселените и броя на изселените лица за всяко населено място.
- **Естествен прираст** – Естествен прираст на населението се изчислява от общия брой раждания за година се извади общия брой на умрелите лица за година. При изследване на раждаемостта се наблюдават съвкупността на ражданията и съвкупността на родените деца. Единиците на тези съвкупности се регистрират в момента на тяхното настъпване и техният брой се установява към 31.12. на съответната година. В броя на ражданията се включват живородените и мъртвородените деца. Източник на данните за ражданията и родените деца е Единната система за гражданска регистрация и административно обслужване на населението (ЕСГРАОН). При

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

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

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

- чуждестранното участие в собствения капитал на предприятието;
- плюс размера на непогасената към 31.12. на отчетната година част от главницата по дългосрочни и краткосрочни заеми и търговски кредити, отпуснати от чуждестранния инвеститор на инвестиционното предприятие;
- минус размера на неизплатената към 31.12. на отчетната година част от главницата по дългосрочни и краткосрочни заеми и търговски кредити, отпуснати на чуждестранния инвеститор от инвестиционното предприятие.

• **Разходи за придобиване на дълготрайни материални активи (РДМА)** –

Разходите за придобиване и придобитите дълготрайни материални активи са показатели, характеризиращи инвестиционната активност на предприятията във всички сектори на икономиката. Статистическото изследване обхваща всички сектори на икономиката - нефинансовите предприятия, финансово-кредитните и застрахователни институции, държавното управление (органите на държавната, изпълнителната и съдебната власт, органи на местното самоуправление, автономни държавни институции), нетърговски организации. Разходите за придобиване на ДМА през отчетния период включват фактически извършените разходи за изграждане на сгради и инженерни строителни съоръжения чрез възлагане и по стопански начин, за доставка и монтаж на ДМА, за закупуване на машини, съоръжения, оборудване и транспортни средства, за геоложки и хидроложки проучвания, за проучвателни и проектантски работи, обслужващи строителството и други разходи, свързани с придобиването на ДМА.

• **Среден списъчен брой на наети лица** –

Наети лица са лицата, които са в трудово правоотношение с работодателя съгласно Кодекса на труда и в служебно правоотношение съгласно Закона за държавния служител, по силата на които правоотношения те получават възнаграждение в пари или натура под формата на работна заплата за извършена в определен обем и качество работа, независимо дали договорът за наемане е постоянен или временен, на пълно или непълно работно време. Средният списъчен брой се определя по метода на средната аритметична величина чрез сумиране на средния списъчен брой за всеки месец и полученият сбор се раздели на 12 (броя на месеците в годината). Средния списъчен брой на наетите за един месец е сумата от списъчния брой на наетите за всеки календарен ден от месеца (включително празничните и почивните дни) разделена на броя на календарните дни през отчетния месец. Списъчният брой на наетите за почивните и празничните дни се приема за равен на списъчния брой от последния работен ден (преди съответния почивен или празничен ден). Средният списъчен брой на лицата наети на непълно работно време се преизчислява към пълна заетост въз основа на установената в трудовия договор на лицето продължителност на работното време.

• **Брутна работна заплата** –

Това е възнаграждението, което лицето получава за положения от него труд преди приспадането на задължителните и доброволните вноски за социално и здравно осигуряване и данъчните начисления за сметка на наетото лице. Брутната работна заплата на наетите лица включва начислените средства за: основна заплата за отработено време или извършена работа; възнаграждение за основен и допълнителен платен годишен отпуск и

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

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

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

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

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

За активни методи на търсене на работа се считат:

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2: ИЗПОЛЗВАНИ МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ

Основни макроикономически показатели, използвани при изготвянето на доклада:

Показател	Раздел	Източник	Мерна единица	Използвана номенклатура	Допълнителни сечения и агрегирани групи	Кратка дефиниция
РАЗДЕЛ II. Описание на икономическата дейност						
Брой нефинансови предприятия	II	НСИ	бр.	КИД-2008 NUTS-3	Сечения: По области	Брой действащи нефинансови предприятия, подали годишен отчет в НСИ/НАП
Произведена продукция	II	НСИ	хил. лв.	КИД-2008	—	Стойност на произведените стоки/услуги; не включва продажба на ДА и финансови приходи. Съгласно Регламентите на Евростат, от 2021 г. в показателя "произведена продукция" (стойност на продукцията) не се включват начислените акцизи и другите оперативни приходи, но се включват приходите от субсидии, свързани с продуктите или оборота, произтичащи от държавно подпомагане.
Оборот	II	НСИ	хил. лв.	КИД-2008	—	Приходи от продажби, без ДДС и приходи от ДА. Съгласно Регламентите на Евростат, от 2021 г. в показателя "оборот" (нетен оборот) не се включват начислените акцизи.
Добавена стойност по факторни разходи	II	НСИ	хил. лв.	КИД-2008	—	Брутна продукция минус разходи за суровини, материали и услуги (без персонал и амортизации). Съгласно Регламентите на Евростат, от 2021 г. в показателя "добавена стойност по факторни разходи" (добавена стойност) не се включват другите оперативни приходи и общите приходи от финансираня, а единствено приходите от

						субсидии, свързани с продуктите или оборота, произтичащи от държавно подпомагане.
Чуждестранни преки инвестиции (ЧПИ)	II	НСИ	млн. евро	КИД-2008	—	Чуждестранно участие в собствения капитал + вътрешнофирмени задължения; данни към 31.12.
Разходи за придобиване на ДМА (РДМА)	II	НСИ	хил. лв.	КИД-2008	—	Всички фактически разходи за придобиване на дълготрайни материални активи през отчетния период
Среден годишен брой заети	II	НСИ	бр. лица	КИД-2008 NUTS-3	Сечения: По области	Среден годишен брой на зетите лица в нефинансовите предприятия
Среден списъчен брой наети	II	НСИ	бр. лица	КИД-2008 NUTS-3	Сечения: По области	Среден списъчен брой на наетите лица по трудово правоотношение в нефинансовите предприятия, преизчислени в еквивалент на пълна заетост.
Средна брутна месечна работна заплата на наетите лица	II	НСИ	лв.	КИД-2008 NUTS-3	Сечения: По области	Начислено брутно възнаграждение на наето лице за месец; без лицата в отпуск по майчинство
Производителност на труда	II	Собствени изчисления	хил. лв./нает	КИД-2008	—	Добавена стойност по факторни разходи / среден списъчен брой наети; изчислен показател
Обем на готовата продукция	II	МЗХ, Агростатистика	хил. тона	—	—	Включва готовата продукция от плодове и от зеленчуци, както и плодово-зеленчукова продукция, продукция от гъби, продукция от картофи. Част от данните са конфиденциални.

РАЗДЕЛ III. Възрастова структура

Брой социално осигурени лица по 5-годишни кохорти	III	Регистър на осигурените лица: НОИ – за период 2019–2023 г. НАП – за 2024 г.	бр. лица	КИД-2008 NUTS-3	Входни данни: 15-19; 20-24; 25-29; 30-34; 35-39; 40-44; 45-49; 50-54; 55-59; 60-64; 65+ Агрегирани групи:	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)
---	-----	---	----------	--------------------	---	--

					15-29; 30-54; 55+	
					Сечения: Национално ниво + 5 водещи области	
Коефициент на заместване (КЗ)	III	Собствени изчисления	коэф.	—	—	Съотношение по-млади/по-възрастни, измерва наличния резерв за заместване, КЗ = (осиг. 15-29) / (осиг. 55+ г.) x 100
Брой социално осигурени лица в предприятия	III	Сиела	бр. лица	—	—	Брой социално осигурени лица в отделни предприятия, по последно налична информация към ноември 2025 г.

РАЗДЕЛ V. Дефицитни длъжности

Брой лица на трудов договор по длъжност през 2024 г.	V	НАП (Регистър на трудовите договори)	бр. лица	НКПД-2011	Агрегирани групи: 15-29; 30-54; 55+	Брой лица на активни трудови договори към 2024 г.
					Сечения: Национално ниво общо за длъжността	
Брой трудови договори по КИД-2008 сектор	V	НАП (Регистър на трудовите договори)	бр. трудови договори	НКПД-2011 КИД-2008	Агрегирани групи: 15-29; 30-54; 55+	Разпределение на броя трудови договори по длъжност между икономическите дейности на ниво „раздел“; едно лице може да е осигурявано на същата длъжност в повече от един КИД код през годината
					Сечения: По КИД раздели; 15 водещи	

Коефициент на заместване по длъжност	V	Собствени изчисления	коэф.	—	—	Съотношение по-млади/по-възрастни, измерва наличния резерв за заместване, $K3 = (\text{осиг. 15-29}) / (\text{осиг. 55+ г.}) \times 100$
Дефицитна длъжност (качествена оценка)	V	Дълбочинни интервюта	—	НКПД-2011	—	Длъжности, идентифицирани от работодатели като трудни за намиране/задържане; не е статистически показател