



ЗАЕДНО

● за устойчива заетост



Секторен доклад

Етап 5: Провеждане на проучвания
и събиране на данни

Сектор: Производство на мебели

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
Мебелна промишленост.....	8
Секторът през годините	8
Обхват на сектора.....	11
Значение на сектора и основни предизвикателства	12
Образователни институции свързани със сектора	18
Макроикономически профил на предприятията в сектора	23
Макроикономически профил на работната сила в сектора	30
Браншова камара на дървообработващата и мебелната промишленост	34
Правна форма, създаване и обхват на дейност	34
Цели и основни дейности.....	35
Допълнителни дейности и предлагани услуги	36
Структура, управление и представителност	37
Членове и обхват на представителство.....	38
Участие в инициативи и консултативни структури	39
Раздел III. Анализ на възрастова структура на осигурените лица в икономическата дейност.....	41
Национално ниво	41
Младежки възрастови групи (15–29 години)	43
Ядро на заетостта (30–54 години).....	43
По-възрастни групи (55+ години)	44
Тенденции.....	44
Област София-град.....	46
Водещи предприятия	46
Демографски тенденции	48
Област Русе.....	49
Водещи предприятия	49
Демографски тенденции	50
Област Пловдив.....	52

Водещи предприятия	52
Демографски тенденции	53
Област Габрово	55
Водещи предприятия	55
Демографски тенденции	56
Област Ловеч	57
Водещи предприятия	57
Демографски тенденции	58
Раздел IV. Оценка на пазара на труда в сектора през погледа на работодателите.....	61
Въведение	61
Силен и конкурентен сектор, изправен пред общо предизвикателство	63
Стратегии за справяне с пазара на труда: между гъвкавостта и инерцията	65
Консервативният модел: формална дистанция и управленска инерция.....	67
Конкретните дефицити: липсата на хора за производството и системният разрыв с образованието	68
Как бизнесът компенсира системните дефицити	71
Завръщащите се от чужбина, качеството на живот и новата мотивация за работа	72
Новите технологии, незаменимият човек и отсъстващата държава	75
Сектор „мебели“ като тест за бъдещето на пазара на труда	77
Раздел V. Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности	80
Интериорен дизайнер.....	82
Работници по обработка на дърво, мебелисти и сродни на тях	84
Тапицери и сродни на тях	87
Монтажник, мебели от листов метал	89
Монтажник, мебели от дърво и други подобни материали	91
Раздел VI. Заключение	94
Раздел VII. Приложения	102
Приложение 1: Основни понятия и дефиниции	102
Приложение 2: Използвани макроикономически показатели.....	110

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 **Браншовата камара на дървопреработващата и мебелната промишленост (БКДМП)** в България в ролята ѝ на социален партньор и участието ѝ във всички етапи на цикъла на Европейския семестър и развитието на нови индустриални отношения в контекста на Индустрия 4.0.

Докладът представлява **анализ на работната сила в сектор „Производство на мебели“ (КИД 30)**, 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 **Браншовата камара на дървопреработващата и мебелната промишленост.**

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>

МЕБЕЛНА ПРОМИШЛЕНОСТ

СЕКТОРЪТ ПРЕЗ ГОДИНИТЕ

Историята на мебелното производство в България е тясно свързана с културните влияния и икономическото развитие на страната. Още от Средновековието се утвърждават традиции в дърворезбата и изработката на църковни мебели, а през Възраждането, с разширяването на търговските връзки, интериорът на българската къща започва да отразява западноевропейски стилови влияния.

Периодът след Освобождението бележи началото на модерното мебелно производство в България, стимулирано от икономическия подем и разрастващото се строителство. В първите десетилетия на XX век се появяват първите ателиета, работилници и фабрики. През 1890 г. в Русе е открита първата българска мебелна фабрика на Соломон Алкалян, а през 1896 г. в София започва работа фабрика, известна като „придворна“, тъй като обслужва основно двореца, но и заможни семейства. Решаващо значение има и подготовката на кадри – през 1883 г. е създадена първата държавна учебна занаятчийница в Княжево, а през 1895 г. в Русе

се открива държавно практическо столарско училище под ръководството на чешкия майстор Йосиф Вондрак. По негов пример възникват училища в Тетевен, Батак, София и Пловдив, а Русе, Пловдив и Трявна се оформят като основни центрове на столарството.

Между двете световни войни икономическият подем и нарастващото търсене стимулират развитието на мебелното производство. През 1919 г. дружеството „Родно изкуство“ насърчава оформянето на национален стил, а в същото време се развива и модерно направление, вдъхновено от европейската архитектура и интериор. Обзавеждането на представителни обществени сгради като Българската народна банка и Съдебната палата е дело на български архитекти и производители, съчетаващи европейски влияния с национална идентичност¹.

След Втората световна война мебелното производство е съсредоточено в малки предприятия със скромен машинен парк. Национализацията през 1947 г. поставя началото на административно уедряване и същинска индустриализация – изграждат се нови заводи, а секторът започва да следва стратегически цели за задоволяване на вътрешния пазар и за износ. През 1965 г. е създадено Държавното стопанско обединение (ДСО) „Мебел“, което обединява 27 предприятия и Институт по мебели и обзавеждане. През 80-те години в тях работят близо 18 хил. души, а продукцията достига 385 млн. лв., като около три четвърти идва от предприятията на обединението. Към края на десетилетието делът на продукцията за външните пазари достига почти половината от общото производство. Паралелно функционират и други структури – ДСО „Стара планина“ (обединяващо държавни дървообработващи предприятия и НИИ по дървообработваща промишленост в Пазарджик) и широка мрежа от кооперативни предприятия из страната.

През този период производството е насочено към масови и серийни линии, но се реализират и престижни проекти за НДК, министерства и представителни резиденции. Технологичните иновации включват линии за формоване на пенополиуретан, машини за кантиране и внедряване на безотпадни технологии за оптимално използване на материалите, които подобряват качеството и ефективността. В края на 80-те години започва реструктуриране по регионален принцип, като различните заводи се специализират в конкретни продуктови линии – столове, кухненски мебели, мека мебел или изделия от масивна дървесина. Така

¹ [Радиоенциклопедия „Мебелите - културно наследство“: История на българското мебелно творчество - периоди на развитие](#), Автор: Елена Кортел, Интервю с инж. Кирил Първанов, изследовател на българското мебелно творчество, автор на много книги за техните създатели, за периодите на развитие на столарството до промишленото мебелно производство; публ. на 31.01.11

се оформя цяла мрежа от регионални центрове: Троян и Банско със заводи за столове, Велинград и Червен бряг с кухненски мебели, Стара Загора и София със специализация в мебели от масивна иглолистна дървесина за износ. Производството на мека мебел и матраци се съсредоточава в Кюстендил, София, Пловдив, Стара Загора, Ямбол, Ловеч, Толбухин (Добрич), Русе и Шумен, а към края на периода и във Видин².

Политическите и икономическите промени в началото на 90-те години поставят сектора в тежка ситуация. Големите държавни предприятия преминават през процес на приватизация, който често е хаотичен и неефективен и води до разпиляване на производствения капацитет и рязък спад в обемите. На тяхно място се появяват множество малки и средни предприятия, които в началото трудно се справят с новите условия, но постепенно се утвърждават и в по-късните години се превръщат в двигател на сектора.

След 2000 г. мебелната промишленост навлиза в период на ускорено развитие. Внедряват се съвременни технологии, предлагането се разнообразява, а българските мебели намират все по-широки пазари в страната и чужбина. През последното десетилетие секторът е в процес на модернизация – инвестиции в CNC машини, автоматизирани линии, 3D проектиране и нови материали позволяват успешна конкуренция на международните пазари. Участието на български фирми в престижни панаири като Salone del Mobile в Милано и IMM Cologne в Кьолн отваря възможности за нови партньорства и разширяване на износа.

Днес мебелната промишленост е стабилно позиционирана в Европа, с ясно изразена експортна ориентация и продукция за над 600 млн. евро износ годишно по данни на UN Comtrade Database. Модернизацията върви заедно с устойчиви практики – използване на рециклирани материали, въвеждане на безотпадни технологии, удължаване жизнения цикъл на продуктите и съобразяване с европейските изисквания за енергийна ефективност. Все по-голямо значение придобива и сертифицирането по международни стандарти, което улеснява достъпа до глобалните пазари.

С натрупания опит през последните години секторът успява да обедини предимствата на модерната индустрия със занаятчийските традиции и да изгради стабилна структура. Така той функционира като добре консолидирана система, в която сътрудничеството между предприятията и професионалните организации има

² „Мебелната промишленост в България в края на 80-те години на XX век“, Янчо Генчев, Лесотехнически университет, София, https://jmsd.bg/files/articles/72/72-06_Y_Genchev.pdf

ключова роля за конкурентоспособността и устойчивото развитие на българската мебелна промишленост.

ОБХВАТ НА СЕКТОРА

Секторът обхваща широк продуктов спектър – от корпусни и тапицирани мебели за дома, офис и обществени пространства до кухненско и хотелско обзавеждане, матраци и елементи за интериор. Мебелната промишленост е интегрирана и в по-широката икономическа мрежа, включваща дизайн, архитектура, строителство, туризъм и търговия на дребно. Тя работи с дизайнери и архитекти при разработването на продукти и цялостни интериорни решения, снабдява строителни компании с обзавеждане за нови сгради, осигурява мебели за търговски обекти, както и за хотели, ресторанти и кафенета. Тази взаимосвързаност допринася за разнообразието на продуктите и за възможността секторът да реагира бързо на пазарните тенденции.

Въпреки тясната връзка с дървообработващата индустрия, настоящият анализ се фокусира единствено върху производството на мебели, докато дървообработващата промишленост е предмет на отделен анализ. Браншовото представителство и за двата сектора е обединено в една структура – **Браншовата камара на дървопреработващата и мебелната промишленост (БКДМП)**³.

В анализа мебелната промишленост се разглежда съгласно Класификацията на икономическите дейности (КИД-2008), раздел **31 „Производство на мебели“**, в рамките на преработващата промишленост. Разделът обхваща производството на мебели от различни материали (с изключение на камък, бетон и керамика), при което дизайнът, функционалността и естетиката са ключови елементи на процеса.

В рамките на КИД 31 основните групи дейности включват следните четири подкатегории (класове):

- **31.01 Производство на мебели за офиси и магазини** – офис бюра и столове, мебели за обществени сгради, магазини и лаборатории, както и специализирани конструкции като щандове, витрини и колички за сервиране.
- **31.02 Производство на кухненски мебели** – кухненски шкафове, маси и столове.

³ <https://timberchamber.com/>

- **31.03 Производство на матраци и дюшеци** – пружинни, тапицирани и пълнени матраци, пружини за легла и подматрачни рамки.
- **31.09 Производство на други мебели** – мебели за дома (спални, всекидневни, трапезарии, градини), тапицирани изделия (дивани, фотьойли, канапета), шкафове за техника, както и довършителни операции като боядисване, полиране и тапициране.

Не са включени изделия от други раздели на КИД, като седалки за превозни средства, медицинска мебелировка, изделия от камък, бетон или керамика, както и реставрация и претапициране на мебели.

Мебелната промишленост добавя стойност към дървообработването, като превръща суровината в изделия с висока функционалност и дизайн. Секторът има едновременно силно вътрешно присъствие и отчетлива експортна ориентация, а общите цели и интереси обединяват предприятията в рамките на браншовата организация, за която е изготвен настоящият доклад.

ЗНАЧЕНИЕ НА СЕКТОРА И ОСНОВНИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

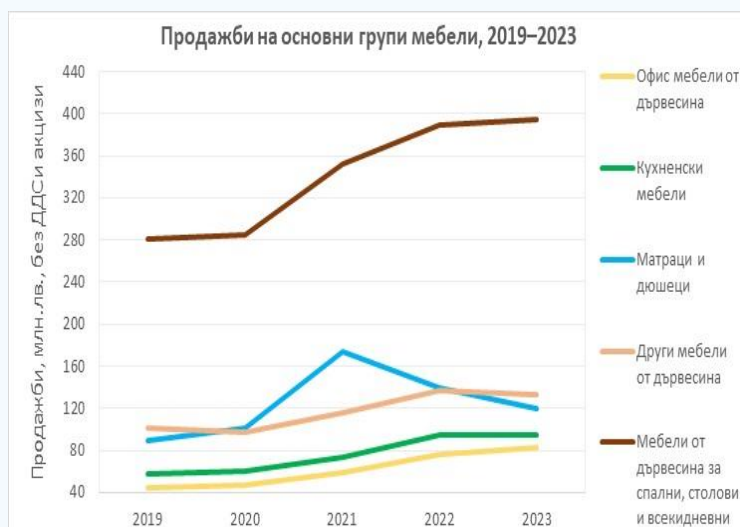
Мебелната промишленост има съществено значение за икономиката на страната, като съчетава традиции, натрупан производствен опит и потенциал за иновации. Секторът е тясно свързан с дървопреработването и други индустрии, което го превръща във важна част от индустриалната верига с добавена стойност. Мебелите не са само потребителски стоки, а и продукт с висока културна и естетическа стойност, който формира имиджа на националното производство и допринася за разпознаваемостта на българските изделия на международните пазари. В допълнение, секторът е значим работодател, осигуряващ заетост в редица региони, включително в малки населени места, където алтернативните възможности са ограничени.

Въпреки това сектор „Производство на мебели“ заема сравнително малък дял в преработващата промишленост на страната – през 2023 г. мебелните предприятия формират 8.7% от общия брой предприятия, осигуряват заетост на 4.3% от работещите и създават 2.3% от добавената стойност. По класификацията на Евростат мебелното производство се отнася към нискотехнологичните отрасли. Този профил, свързан с по-ниска добавена стойност, прави сектора по-малко привлекателен за външни инвеститори. Инвестициите обичайно се насочват към по-мощни и капиталоемки сектори, които осигуряват по-висока възвращаемост и добавена стойност.

Българското мебелно производство⁴ обхваща широка гама изделия – корпусна и мека мебел, кухненски, офис и търговски мебели, както и матраци, елементи за легла и части за мебелната индустрия. По данни на НСИ, водещ дял имат мебелите от дървесина за спални, столови и всекидневни, чието производство достига 1.54 млн. броя през 2023 г. Значимо място заемат и матраците и дюшеците с над 756 хил. броя, както и офис мебелите от метал с 530.8 хил. броя. Категорията „други мебели от метал“ традиционно се отчита в мярка за тегло (килограми) – 7.9 хил. тона за 2023 г. – и не може да се съпоставя по обем с останалите, но е важна част от продуктовата структура. След отчетливия ръст по време на пандемията, през 2022 и 2023 г. общото производство на мебели вече показва признаци на забавяне, което съответства на наблюдаваната тенденция в Европа.

Продажбите по стойност (отчетени в „хил. лв. без ДДС и акцизи“, съгл. НСИ) се движат около 1.2 млрд. лева годишно, като наред с масовото производство се засилва интересът към мебели по проект и индивидуални решения. Това потвърждава способността на сектора да комбинира серийни изделия с продукти с по-висока добавена стойност.

По продуктови групи водещо място за 2023 г. заемат мебелите от дървесина за спални, столове и всекидневни (32.8% от общите продажби). Делът на матраците е 10.0%, като динамиката при тях е колеблива. Кухненските мебели (7.9%) и офис мебелите от дървесина (6.9%) се отличават с устойчив ръст, а другите мебели от дървесина (11.1%) запазват относително стабилни продажби.

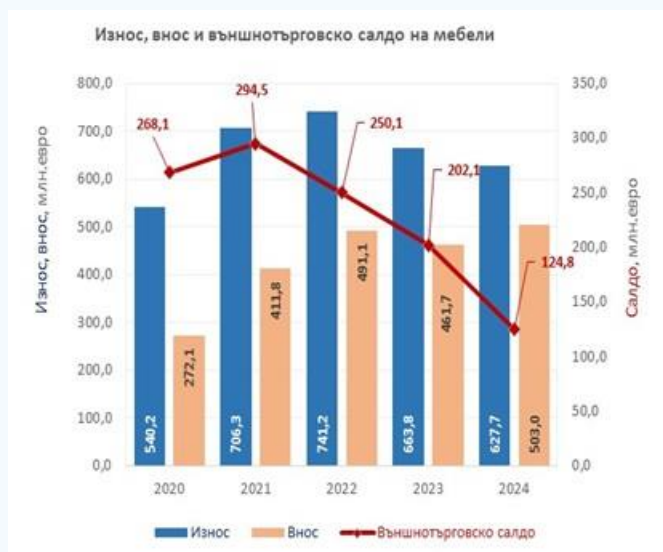


Съществено предимство на сектора е неговата ясно изразена експортна ориентация. Значителна част от продукцията е предназначена за пазари в ЕС. По данни на UN Comtrade Database (UNCD) износьт на мебели от България достига 663.8 млн. евро през 2023 г., което подчертава стабилната външнотърговска позиция на сектора. През същата година продукцията възлиза на около 812 млн. евро, като износьт

⁴ Данните за производството и продажбите са от НСИ, като стойността на продажбите се отчита в „хил. лв. без ДДС и акцизи“.

формира дял от 82% от нея. След ръст от около 37% в периода 2020–2022 г., през 2023–2024 г. се отчита спад – стойността на износа намалява до 627.7 млн. евро през 2024 г. или с 15.3% спрямо пиковата 2022 г. По данни на БКДМП⁵, в европейски мащаб България заема 23-то място по обем на производство и 24-то по износ и внос (2023 г.), а в световен – 53-то по производство, 39-то по износ, 50-то по внос, 62-ро по потребление. Това очертава ограничено влияние и скромнен дял на българската мебелна промишленост в глобален план. Европейските производители са водещи в сегмента на мебели от висок клас (над 110 млрд. евро, близо една четвърт от световния пазар), докато България е по-скоро позиционирана в средния ценови сегмент, където предимството е конкурентна цена при поддържано качество и изградено доверие към компаниите, особено на местния пазар.

Данните за вноса и външно-търговското салдо допълват тази картина. Въпреки че България запазва позицията си на нетен износител, вносът на мебели нараства през последните години, а положителното салдо постепенно се свива – от 294.5 млн. евро през 2021 г. до 124.8 млн. евро през 2024 г. Тази тенденция подсказва отслабване на позициите на българските производители на международните пазари и нарастващ конкурентен натиск върху вътрешния пазар.



Изт. UN Comtrade Database (UNCTAD)

Освен своето значение за икономиката и износа, мебелната промишленост има и ясно изразено териториално измерение, проявяващо се в специфична географска концентрация на предприятията. Тя често отразява историческите традиции в дървообработването, наличието на квалифицирана работна ръка, както и близостта до транспортни коридори и износни пазари. Географската концентрация на мебелните предприятия е тясно обвързана с разположението на дървообработващите фирми. В редица региони – най-вече Пазарджик, Смолян, Благоевград и Пловдив – двете индустрии се развиват паралелно, като наличието на суровини и утвърдени традиции в дървопреработването създават естествена основа за производство на мебели. Наред с това мебелният сектор се разширява и

⁵ По данни на БКДМП, изнесени на [Годишната конференция на БКДМП на 22-23.11.2024 г.](#)

в големи икономически и потребителски центрове като София, Варна и Бургас, където фактори като логистика, достъп до пазари и квалифицирана работна сила имат решаващо значение. Секторът има важно значение за регионалното развитие, като осигурява заетост в редица области, включително в по-малки населени места, където мебелното производство често е сред водещите индустрии. Такъв пример е Троян, където дървообработването и производството на мебели осигуряват над 30% от заетостта в региона⁶.

Производството на мебели е широко разпространено в страната, но същевременно се концентрира в няколко ясно очертани центъра (по седалище и осигуряващи поне пет лица). Най-голям брой регистрирани мебелни предприятия има в област София-град – около 25% от фирмите с поне пет осигурени лица. Значителни дялове се наблюдават и в областите Пловдив (7.8%)⁷ и Пазарджик (7%), а общо 29% от предприятията са със седалище в областите Благоевград, Русе, Варна, Бургас и Ловеч. Тази концентрация отразява броя, но не и мащаба на предприятията.



Изт. Ciela

Мебелните предприятия развиват дейността си в условията на силна конкуренция и динамична международна среда. Сред основните **предизвикателства**⁸ е нарастващият **натиск от вносни мебели**, особено от страни с по-ниски производствени разходи като Турция и Китай, често предлагани на дъмпингови цени и чрез нелоялни практики. Това изостря конкуренцията на вътрешния пазар, където потребителите традиционно избират мебели според цената, а не според качеството,

⁶ Сдружение БКДМП – [Прессъобщение: Качествени ли са българските мебели](#)

⁷ Делът на предприятията в областта от общия брой предприятия с поне пет осигурени лица.

⁸ Изложените предизвикателства и тенденции се основават както на официални статистически данни (НСИ, UNSD), така и на експертни оценки на БКДМП, публикувани от БТА и Investor.bg: (1) „[Конкурентното предимство за българските производители на мебели е изграденото доверие](#)“, проф. Васил Живков, председател на БКДМП, в предаването "Бизнес старт" на Bloomberg TV Bulgaria, (2) Прессъобщение на БКДМП – [Качествени ли са българските мебели](#), (3) [Годишна конференция на БКДМП, проведена на 22-23.11.2024 г.](#)

като нерядко се обръщат към неясни производители и търговци. Така легитимните фирми са поставени в неравностойна позиция.

Особено важно предимство на българските производители е **спазването на европейските стандарти за безопасност и качество**, подчертава проф. Васил Живков, председател на БКДМП, в интервю за Студио Actualno⁹. Това означава мебели, които са сигурни по отношение на конструкцията, устойчивостта и използваните материали, без съдържание на опасни химикали. Така се гарантира защита на здравето на потребителите – нещо, което често остава под въпрос при внос от трети страни, където липсва строг контрол върху използваните вещества.

Други сериозни предизвикателства са свързани със суровините и ресурсите. Високите цени и влошеното качество на дървесината, съчетани с липсата на квалифицирана работна ръка и несигурност във веригите на доставки, затрудняват производствения процес, особено при изделията от масивна дървесина. Като допълнително предизвикателство се откроява дърводобивът, който остава най-слабото звено във веригата от гората до готовия продукт. Недостатъчната механизация и автоматизация в този сегмент водят до прекъсвания и ограничават ефективността на цялата система (проф. д-р В. Живков, Студио Actualno). Наред с това секторът е зависим от внос на определени материали като платове и обков, което излага производителите на ценови и логистични рискове.

На международно равнище секторът остава със скромно влияние и ограничен дял в глобалното производство и търговия. След пика по време на пандемията търсенето отслабва, а мебелната индустрия в Европа преживява спад, повлиян и от кризата в имотния сектор. Това създава риск за експортно ориентирани български предприятия, които са силно зависими от външното търсене. Устойчивото развитие изисква постоянни инвестиции в иновации и дигитализация, за да се повиши ефективността и да се разширят пазарните позиции.

Наред с тези предизвикателства обаче секторът разполага и с редица предимства. Българските мебели са ценени заради конкурентните цени при поддържано качество и изграденото доверие към производителите.

Предимство на българските мебели е в съчетаването на богата суровинна база с модерни технологии. Страната разполага с ценни дървесни видове – дъб, бук, бял бор, смърч, както и по-редки като кестен, акация и череша, които осигуряват широка гама възможности за производство на качествени изделия. През последните години

⁹ [Защо българската дървесина носи добавена стойност и е с потенциал за чисто нов бизнес?](#)

предприятията постигнаха висока степен на модернизация и автоматизация, включително роботизация и компютързация, което позволява висок контрол на качеството и намалява зависимостта от недостига на работна ръка, оставяйки фокус върху висококвалифицираните кадри. Наред с технологичната модернизация, все по-голямо значение придобива и дизайнът – ключов критерий за конкурентоспособност на европейския пазар. Българските производители съчетават традиции и иновации в дизайна, което ги прави разпознаваеми и ценени партньори (проф. д-р В. Живков, Студио Actualno).

В същото време силната ориентация към външно финансиране поставя въпрос за устойчивостта на сектора, тъй като достъпът до такива програми не е гарантиран в дългосрочен план. Въпреки тази несигурност българските фирми успяват да реализират доставки за водещи световни брандове, да обзавеждат хотели, офиси и обществени сгради, а на европейския пазар да заемат стабилни позиции в средния ценови сегмент.

Допълнителен потенциал за сектора има в прилагането на принципите на кръговата икономика и в използването на остатъчна и рециклирана дървесина. В тази посока нови възможности създава екодизайнът – още на етап проектиране мебелите да се конструират така, че отделните им компоненти да могат лесно да се разглобяват и рециклират. Така материали като масивна дървесина, ПДЧ и МДФ могат да се връщат отново в производството на плочи и изделия, като се намалява нуждата от нов дърводобив и натоварването върху сметищата и природните ресурси. Наред с това се създават условия за нови бизнес модели, свързани със събиране и преработка на мебели в края на жизнения им цикъл. (проф. д-р В. Живков, Студио Actualno).

Международната конференция „Кръгова икономика и екодизайн в мебелната индустрия – предизвикателства и възможности“ (София, 3 октомври 2024 г.)¹⁰, организирана от БКДМП и ИАНМСП, поставя на преден план няколко нови акцента за сектора. Сред тях са новите изисквания, свързани с влезлия в сила Регламент за екодизайн за устойчиви продукти (ESPR¹¹). Той разширява обхвата на действащата Директива за екодизайн и поставя по-високи изисквания за кръгова употреба, дълготрайност, поправка, модернизация, енергийна и ресурсна ефективност, рециклиране на материали, въглероден и екологичен отпечатък, както и за въвеждане на цифров паспорт на изделията. Подчертава се също, че преходът към

¹⁰ <https://www.bia-bg.com/news/view/33349/>

¹¹ Ecodesign for Sustainable Products Regulation

кръгова икономика изисква значителни инвестиции в иновации и технологии, както и по-тясно сътрудничество между микро, малки и средни предприятия по веригата на доставки. Акцент е и новата рамка за корпоративна отчетност в устойчивостта и Европейските стандарти за устойчивост (ESRS¹²), които изискват от компаниите да проследяват и отчитат екологичното си въздействие, жизнения цикъл на продуктите, веригата на доставки и социалните и управленските практики. Наред с това внимание се насочва и към семейния профил на мебелната индустрия в световен мащаб, където близо 75% от компаниите са семейни. Този модел носи устойчивост и традиции, но поставя и предизвикателства, свързани с приемствеността в управлението. В международен план все по-актуален става въпросът за успешното прехвърляне на бизнеса между поколенията, особено при навлизането на трето и четвърто поколение в управлението на фирмите. Това изисква стратегическо планиране и нови умения, за да се съчетаят традиционните практики с изискванията на зелената и дигиталната трансформация.

Мебелната промишленост се утвърждава като стратегически важен отрасъл, чието бъдещо развитие ще зависи от способността на предприятията да съчетават традиции, модернизация и устойчиви решения.

ОБРАЗОВАТЕЛНИ ИНСТИТУЦИИ СВЪРЗАНИ СЪС СЕКТОРА

Развитието на сектора е пряко свързано с наличието на добре подготвени кадри – както в професионалното, така и във висшето образование. Подготовката на такива кадри е ключов фактор за запазване и развитие на конкурентните позиции на бранша, което пряко обвързва неговото бъдеще с дейността на образователните институции в страната.

В системата на професионалното образование ключова роля имат професионалните гимназии (ПГ) по дървообработване и интериорен дизайн. Те подготвят ученици в специалности като „Мебелно производство“, „Интериорен дизайн“, „Реставрация на мебели“, „Тапицерство и декораторство“ и други, като все по-често прилагат дуална форма на обучение. Това дава възможност на младите хора да трупат опит в реална производствена среда и да се адаптират към нуждите на бизнеса.

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

¹² European Sustainability Reporting Standards

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, което обхваща подготовката, свързана с дървообработването и мебелното производство, е с код 543 (0722 по ISCED-F¹³ и както е предвидено и в новия списък) **„Производствени технологии – дървесина, хартия, пластмаси и стъкло“**, съгласно държавните образователни стандарти на НАПОО¹⁴. В това направление са включени професии като *техник-технолог в дървообработването* (код 543010, СПК¹⁵-3), *оператор в дървообработването* (код 543020, СПК-2), *работник в дървообработването* (код 543090, СПК-1) и *организатор в дървообработването и производството на мебели* (код 543100, СПК-3).

Приетият **нов списък на професиите** вече е структуриран в съответствие с Международната стандартна класификация на образованието (ISCED-F 2013), като надгражда досегашната подготовка с по-ясно профилирани и съвременни професии. В сферата на мебелното производство особено значение имат новите професии *дигитално проектиране на мебели и интериор* (072201, СПК-3), *мебелно производство и реставрация* (072202, СПК-1,2,3) и *проектиране и производство на тапицирани мебели* (072203, СПК-1,2,3), които пряко отговарят на потребностите на индустрията и нарастващите изисквания за дигитализация, модерни технологии и иновативен дизайн. По този начин професионалното образование очертава основата на системата за подготовка на кадри, която се надгражда от висшето образование.

Сред професионалните гимназии, които подготвят кадри за мебелното производство и свързаните дисциплини, с професионална квалификация „Техник-технолог в дървообработването“¹⁶, се открояват няколко водещи училища. Националната ПГ по горско стопанство и дървообработване „Сава Младенов“ (НПГГСД)¹⁷ в Тетевен предлага специалност „Мебелно производство“, в която традициите се съчетават със съвременни технологии като 3D проектиране и CNC. Обучението е в дуална форма, реализирано с партньорство с фирма „Хармония ТМ“. Учениците провеждат практика и в модерни предприятия като „Ергодизайн“ – Русе¹⁸. ПГ по

¹³ International Standard Classification of Education / Международна стандартна класификация на образованието

¹⁴ <https://www.mon.bg/nfs/2024/08/spisak-profesii-21082024.pdf>

¹⁵ Степен на професионална квалификация на професията

¹⁶ https://orientirane.mon.bg/harakteristiki/543010_tehnik_tehnolog_dyrvooobrab.pdf

¹⁷ <https://npgteteven.bg/>

¹⁸ <https://npgteteven.bg/eto-kak-izglezhda-suvremennoto-proizvodstvo-na-mebeli-v-bulgariya>

дървообработване и вътрешна архитектура „Йосиф Вондрак“¹⁹ в Русе обучава по специалности като мебелно производство (дуална форма), реставрация на мебели, дограма, тапицерство, интериорен дизайн. Практическата подготовка се реализира в модерни работилници и чрез партньорства с мебелни компании, като фирми „Ирим“ и „Солвент“²⁰.

Варненската ПГ по горско стопанство и дървообработване „Николай Хайтов“ (ПГГСД)²¹ предлага широк профил – от мебелно производство (с дуална форма) и реставрация на мебели до интериорен дизайн, тапицерство и дърворезба. По този начин училището покрива целия спектър от компетентности, необходими за мебелната индустрия. В Попово ПГ по селско стопанство „Никола Пушкар“²² подготвя кадри по специалност „Мебелно производство“ с професия „Техник-технолог в дървообработването“, също в дуална форма. Учениците от XI и XII клас провеждат практика във фирма „Мебел Стил“, където получават възнаграждение и ценен опит в реална производствена среда. Подобна насоченост има и ПГ по строителство и дървообработване „Инж. Недьо Ранчев“²³ в Стара Загора, където специалност „Мебелно производство“ (дуална форма) включва подготовка по обработка на дървесина, работа с машини, монтаж и конструиране на мебели и интериорни решения.

В Бургас Професионалната техническа гимназия²⁴ обучава ученици в паралелка „Мебелно производство“, а в Сливен ПГ по механотехника²⁵ предлага същата специалност в дуална²⁶ форма, като учениците от горните класове сключват трудови договори и получават възнаграждение. В Ямбол ПГ по лека промишленост, екология и химични технологии (ПГЛПЕХТ)²⁷ подготвя оператори в дървообработването чрез специалност „Производство на мебели“ (дуална форма), като училището си партнира с водещи местни компании, сред които „Мебели Виденов“, „Мандромебел“, „КанУчтехспорт“ ООД.

Сред другите училища са ПГ по дървообработване „Иван Вазов“²⁸ Велинград, където специалност „Мебелно производство“ се предлага в дуална форма, а учениците

¹⁹ <https://pgdva-ruse.net/>

²⁰ <https://www.facebook.com/pgdvayvondrak>

²¹ <https://pggsd-varna.com/>

²² <https://pgss-popovo.com/>

²³ <https://www.pgdsdz.com/>

²⁴ <https://www.ptgburgas.com/>

²⁵ <https://pgmsliven.com/>

²⁶ <https://pgmsliven.com/documents/plakat-2025-2026.pdf>

²⁷ <https://pglpeht-yambol.com/>

²⁸ <https://pgd-velingrad.com/>

могат да сключват трудови договори с работодатели, както и ПГ по вътрешна архитектура и дървообработване "Христо Ботев"²⁹ Пловдив, която обучава по мебелно производство, реставрация на мебели и интериорен дизайн, дърворезбарство, също в дневна и дуална форма. В Хасково ПГ по дървообработване и строителство "Цар Иван Асен Втори"³⁰ разполага с модерна база и подготвя кадри по мебелно производство и интериорен дизайн. Подобна подготовка предлагат и ПГ по механоелектротехника „Акад. Ангел Балевски“³¹, Троян, ПГ „Захарий Зограф“³², Плевен, както и ПГ по строителство и архитектура³³ в Пазарджик, където обучението се реализира и в дуална форма.

Професионалните гимназии в страната осигуряват подготовка в направленията мебелно производство, интериорен дизайн, реставрация и тапицерство, като все по-често прилагат дуална форма на обучение, която гарантира практическа връзка с бизнеса. Завършилите придобиват втора или трета степен на професионална квалификация и могат да се реализират във фирми за производство и монтаж на мебели, в мебелни магазини и шоурумове, да започнат собствен бизнес или да продължат образованието си във висши училища.

Центровете за професионално обучение, лицензирани от НАПОО, също предлагат курсове за придобиване на квалификация по професия „Техник-технолог в дървообработването“ (СПК III), като списъкът на професиите и регистърът на лицензираните центрове са публични.

Наред с тях значима роля има и висшето образование, което надгражда тази основа и осигурява приемственост в подготовката на кадри. Университетите предлагат специалности, свързани с мебелното производство, дизайна и инженерните технологии, като развиват не само технически умения, но и креативност, предприемачески нагласи и дигитални компетентности – качества, които са все по-търсени за модерното развитие на сектора. Лесотехническият университет³⁴ в София е водещият център в страната, предлагащ обучение по технология на дървесината и мебелите, компютърни технологии в мебелната индустрия и широк спектър от магистърски програми – от „Мебелна индустрия 4.0“ до консервация,

²⁹ <https://pgvad.org/>

³⁰ <https://pgds.org/>

³¹ <https://www.daskalo.com/mehanotehnikum/>

³² <https://www.daskalo.com/pgdm/>

³³ <https://www.pgsa-paz.com/>

³⁴ <https://ltu.bg/>

реставрация и производство на мебели. Силно застъпена е и специалността „Инженерен дизайн“, налична в бакалавърска и магистърска степен.

Варненският свободен университет „Черноризец Храбър“³⁵ предлага бакалавърска програма по интериорен дизайн, която обхваща и мебелен дизайн, параметричен дизайн и дигитално производство. Обучението е допълнено от практики и стажове в страната и чужбина, които обогатяват професионалния опит на студентите. В Нов български университет³⁶, София магистърската програма „Пространствен и продуктов дизайн за интериор“ подготвя специалисти за създаване на мебели, осветителни тела и декоративни елементи. Обучението съчетава теоретична и практическа подготовка чрез курсове по устойчиво проектиране, работа с материали и конструкции, както и триизмерно моделиране и визуализация.

Освен висшите училища с по-пряка насоченост към мебелното производство и интериорния дизайн, и други университети в страната допринасят за подготовката на кадри в по-широк контекст чрез програми по дизайн на средата, графичен дизайн, приложни изкуства и изобразително изкуство. Макар да не са тясно профилирани към мебелната индустрия, тези програми формират знания и умения с приложение в интериора, продуктовия дизайн и свързаните проектантски и творчески дейности.

Така системата на професионалното и висшето образование осигурява последователна подготовка – от базови умения в гимназиите до специализирани знания и изследователска работа в университетите, което създава стабилна основа за развитието на мебелната индустрия.

Въпреки наличната образователна инфраструктура, предизвикателствата остават. Част от професионалните гимназии се сблъскват с остаряла материална база и недостиг на модерно оборудване, а интересът на младите хора към техническите специалности намалява. Това води до недостиг на квалифицирани работници и подчертава нуждата от обновяване на учебните програми и по-тясно сътрудничество между училища, университети и бизнеса. В този контекст особено значение придобиват дуалното обучение, стажове и практики в предприятия, които улесняват навлизането на младите специалисти на пазара на труда.

³⁵ <https://ksp.vfu.bg/bakalavar/spetsialnosti/interioren-dizain/>

³⁶

<https://ecatalog.nbu.bg/default.asp?V Year=2025&PageShow=programpresent&P Menu=generalinfo&Fac ID=4&M PHD=0&P ID=3292&TabIndex=>

Според проф. д-р Васил Живков, председател на БКДМП ("Бизнес старт", Bloomberg TV Bulgaria)³⁷, кадровите проблеми в сектора имат по-дълбоки причини. В годините е загубена „стройна система“ за професионално обучение, а концентрацията върху езиковите гимназии за сметка на техникумите в последните десетилетия води до недостиг на специалисти за индустрията. В малките населени места бизнесът се включва активно в създаване на паралелки, свързани с мебелната индустрия, интериор и вътрешна архитектура, но в по-големите градове, например София, все още липсва професионално училище за сектора. Недостигът на квалифицирана работна ръка се задълбочава и от миграцията на млади хора от малките населени места към големите градове, докато мебелната и дървообработващата промишленост са концентрирани именно в по-малки региони. Това създава допълнителни трудности за фирмите при намиране и задържане на кадри. Дуалното обучение, макар и въведено, носи смесени резултати – част от учениците не са достатъчно мотивирани, но има и примери за млади хора, които остават на работа във фирмите, доказвайки, че моделът може да бъде полезен. На този фон Камарата подчертава необходимостта от по-активна държавна подкрепа – чрез гарантирано финансиране на професионалните училища и обявяване на част от професиите за защитени, за устойчивост на образователните програми и сигурност за учениците.

Необходима е целенасочена политика за модернизирание на образователната база, стимулиране на интереса към професиите в сектора и изграждане на устойчиво партньорство между образователните институции и мебелните компании. Така ще се създаде стабилна основа за развитие на човешкия капитал – ключов ресурс за конкурентоспособността на индустрията.

МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПРОФИЛ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА В СЕКТОРА

Макроикономическият профил на предприятията в сектор „Производство на мебели“ отразява динамиката на един от по-малките, но устойчиви сектори на българската индустрия. Анализът на основните показатели позволява да се очертае неговото развитие през периода 2019–2023 г. и да се проследят ключовите фактори, които определят позициите му в рамките на преработващата промишленост и икономиката като цяло.

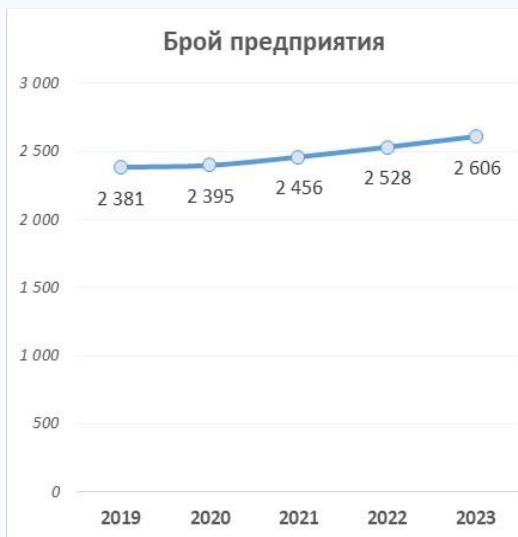
Статистическите данни, използвани в този раздел, са с източник Национален статистически институт (НСИ). Към момента на изготвяне на анализа използваните

³⁷ <https://www.investor.bg/a/524-industriya/413604-ekspert-mebelniyat-biznes-ima-smeseni-polzi-ot-dualnoto-obuchenie>

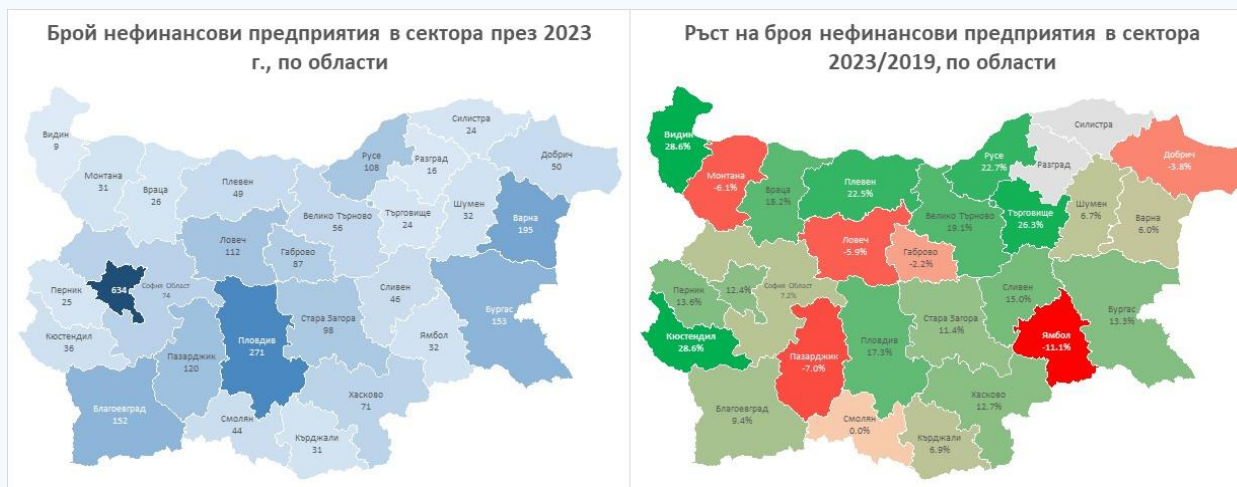
показатели са налични с данни до 2023 г. При бъдеща актуализация на доклада те могат да бъдат прецизирани и допълнени с по-нови данни на НСИ.

Броят на предприятията в сектор „Производство на мебели“ показва устойчива положителна динамика през периода 2019–2023 г. През 2023 г. броят им е 2606, което е нарастване с 225 предприятия или с близо 9.5% спрямо 2019 г.

През 2020 г., белязана от пандемията, секторът успява да запази броя на предприятията почти непроменен. От 2021 г. започва по-осезаемо и трайно разширяване със стабилен ръст и леко нарастващ темп всяка следваща година.



Сравнението с по-широкия контекст на икономиката разкрива интересни различия. В преработващата промишленост като цяло броят на предприятията намалява последователно през целия разглеждан период, докато общият брой на активните нефинансови предприятия в България се свива през 2020–2021 г. под влиянието на Covid-19, след което започва възстановяване и изпреварване на предпандемичните нива. Като дял от преработващата промишленост, мебелните предприятия нарастват от 7.5% през 2019 г. до 8.7% през 2023 г., което подчертава относителното укрепване на позициите им.

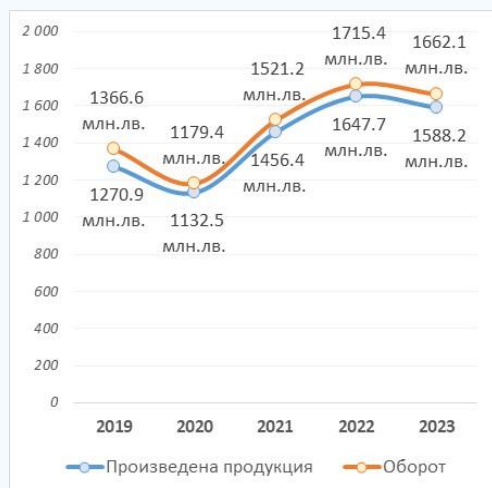


Динамиката в броя на предприятията се проявява в различна степен в отделните региони, което подчертава значението на регионалната специфика за развитието на сектора. Разпределението по области за 2023 г. показва, че най-голяма

концентрация се наблюдава в област София-град – 24.3% от всички предприятия. Следват Пловдив (10.4%), Варна (7.5%), Бургас (5.9%) и Благоевград (5.8%). Това е обяснимо, тъй като първите четири области са и най-населените в страната, което благоприятства както потребителското търсене, така и условията за развитие на бизнеса.

Според данните, предоставени от НСИ, информацията за броя на мебелните предприятия в области Разград и Силистра за 2019 е конфиденциална, поради което за тях не може да се изчисли ръстът за периода 2023/2019 г. При области, за които броят на предприятията е по-малък, процентните промени следва да се тълкуват внимателно, тъй като в абсолютни стойности често става дума за съвсем малък брой фирми. Например, във Видин и Кюстендил, където се наблюдава най-голямо относително нарастване – 28.6%, в абсолютни стойности това означава едва две (за Видин) и осем (за Кюстендил) предприятия повече. Подобен е случаят и с Търговище (+26.3% или пет предприятия повече), и с Плевен (+22.5% или 9 предприятия). При Русе, където базата е по-голяма, ръстът е +22.7% (или 20 предприятия). В другия край на скалата са областите със спад – Ямбол (–11.1% или четири предприятия по-малко), Пазарджик (–7.0% или девет предприятия по-малко), Монтана (–6.1%, или две предприятия по-малко), Ловеч (–5.9% или седем предприятия по-малко) и Добрич (–3.8% или две предприятия по-малко). Въпреки че процентно тези промени изглеждат значими, те остават ограничени в абсолютни стойности.

Увеличаването на броя на предприятията не се съпровожда със съизмерим ръст на произведената продукция и оборота за периода 2019–2023 г.



През периода 2019–2023 г. произведената **продукция и оборотът** на предприятията в сектор „Производство на мебели“ следват сходна динамика, като запазват близки стойности и се движат почти паралелно. Това подчертава тясната връзка между обема на произведената продукция и реализираните продажби в сектора. През 2020 г. и двата показателя отбелязват спад – произведената продукция намалява с 10.9% спрямо предходната година, а оборотът – с 13.7%.

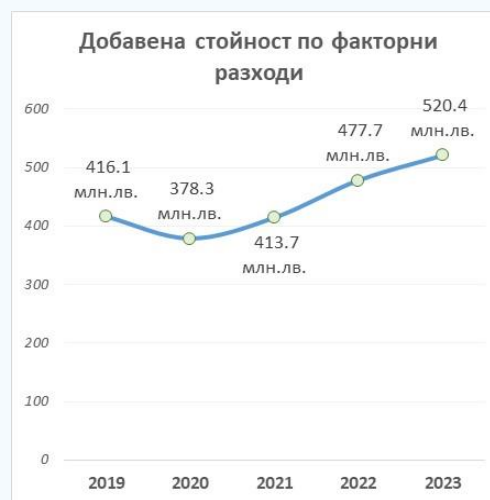
Това е пряк резултат от кризата, предизвикана от Covid-19, когато вътрешното търсене се свива, веригите за доставки се прекъсват, а износьт е затруднен. Секторът е по-силно засегнат в сравнение със средното за икономиката, тъй като в същата година спадът в преработващата промишленост е 9.2% при продукцията и 9.5% при оборота, а при нефинансовите предприятия общо – едва 3.1% и 3.2%.

През 2021 г. мебелният сектор бързо се възстановява: продукцията нараства с 28.6% спрямо 2020 г., а оборотът – с 29%. За сравнение, в преработващата промишленост ръстът е 13.3% при продукцията и 15.7% при оборота, а в нефинансовите предприятия – 14.2% и 22.2%. Възходящата тенденция продължава и през 2022 г., когато мебелната промишленост достига най-високите си стойности за периода – 1.65 млрд. лв. произведена продукция (+13.1% спрямо 2021 г.) и 1.72 млрд. лв. оборот (+12.8%). Това свидетелства за бърза адаптация на предприятията и засилено търсене на мебелни изделия в постпандемичните години.

През 2023 г. обаче се наблюдава известно забавяне: продукцията намалява с 3.6%, а оборотът – с 3.1% спрямо 2022 г. За сравнение, преработващата промишленост запазва положителен растеж (+4.6% при продукцията и +4.7% при оборота), докато при нефинансовите предприятия продукцията нараства с 3.7%, а оборотът намалява с 2.5%. Въпреки спада в мебелния сектор, стойностите остават значително над предпандемичните равнища – произведената продукция е с 25% повече спрямо 2019 г., а оборотът – с 21.6%.

Делът на мебелната промишленост в рамките на преработващата обаче остава сравнително малък – между 1.6% и 2.1% за разглеждания период. Най-висок е през 2021 г. (2.0% от оборота и 2.1% от произведената продукция), когато секторът се възстановява най-бързо след кризата. През 2023 г. този дял леко намалява до 1.6% за оборота и 1.7% за продукцията, което показва по-бавно развитие на мебелното производство спрямо общата преработваща промишленост. Динамиката на произведената продукция и оборота следва промените във външната среда и реакциите на търсенето през периода.

В разглеждания период добавената стойност по факторни разходи в сектор „Производство на мебели“ отчита общо повишение с около 25.1%. Динамиката е неравномерна – спад през 2020 г. с най-ниска стойност за периода (378.3 млн. лв., –9.1% спрямо 2019 г.), последван от постепенно възстановяване. През 2021 г. се отчита ръст от 9.3% спрямо предходната година, но нивата от 2019 г. все още не са достигнати. През 2022–2023 г. положителната тенденция се засилва.



Секторът постига най-високата си стойност през 2023 г. – 520.4 млн. лв., което представлява увеличение с 8.9% спрямо 2022 г. и с 25.1% спрямо 2019 г.

За сравнение, през същия период добавената стойност в преработващата промишленост нараства с 37%, а при нефинансовите предприятия като цяло – с 42.4%. Това показва, че макар мебелната промишленост да следва положителна динамика, темповете ѝ са по-умерени в сравнение със средните за индустрията и икономиката. В рамките на преработващата промишленост делът на мебелния сектор в създаваната добавена стойност остава ограничен – около 2.3% през 2023 г. (520.4 млн. лв. от общо 22.3 млрд. лв.), а спрямо общо нефинансовите предприятия – едва 0.5%.

Динамиката на добавената стойност в мебелната промишленост следва сходна логика с тази на произведената продукция и оборота. След спада през 2020 г. секторът навлиза в период на възстановяване през 2021–2023 г. Въпреки положителната тенденция темповете остават по-умерени от средните за индустрията, а приносът на сектора към добавената стойност на преработващата промишленост и икономиката като цяло остава ограничен.

Инвестиционната активност в сектора остава сравнително ниска, което отразява структурата му – преобладават малки и средни предприятия с по-висок инвестиционен риск и ограничени възможности за възвръщаемост.



Чуждестранните преки инвестиции (ЧПИ) в сектора, изследвани по методологията на НСИ, показват колеблива динамика. През 2019 г. те възлизат на 15.4 млн. евро, но през 2020–2021 г. спадат до най-ниските стойности за периода под влияние на пандемията от Covid-19, която засилва несигурността и води до отлагане на инвестиционни решения. През 2022 г. се отчита слабо възстановяване (+6.4% спрямо 2021 г.), но войната в Украйна и повишеният геополитически риск задържат инвестиционната активност на ниски нива. Едва през 2023 г. се наблюдава рязък ръст – до 17.8 млн. евро (+43.5% спрямо 2022 г.), което е с 15.7% повече спрямо 2019 г. и най-високата стойност за петгодишния период. На фона на икономика като цяло (общо за нефинансовите предприятия) обаче делът на сектора остава изключително нисък. Докато в нефинансовите предприятия ЧПИ нарастват от 25.3 млрд. евро през 2019 г. до 32.7 млрд. евро през 2023 г. (+29%), в мебелната промишленост ръстът е ограничен и силно чувствителен към външни шокове. През 2023 г. делът на сектора в общите ЧПИ е едва около 0.05%, което потвърждава ниската му привлекателност за чуждестранни капитали.

Разходите за дълготрайни материални активи (РДМА) в мебелната промишленост показват по-устойчиво развитие. Те варират между 77 и 117 млн. лв., като през 2020 г. намаляват с 14.3% заради свитата икономическа активност. От 2021 г. насам се очертава трайна тенденция на нарастване – ръст с 36.1% през 2021 г., последван от по-умерено увеличение с 6.1% през 2022 г. и 5.5% през 2023 г. Така секторът достига най-високото си ниво в края на периода – с 30.5% повече спрямо 2019 г. За сравнение, в икономиката като цяло РДМА се увеличават значително – от 21.9 млрд. лв. през 2019 г. до 33.5 млрд. лв. през 2023 г. (+53%). Това показва,

че мебелната промишленост изостава спрямо средните инвестиционни темпове на нефинансовите предприятия. Делът ѝ в общите инвестиции е стабилен, но нисък – около 0.3–0.4% за целия период (0.41% през 2019 г. и 0.35% през 2023 г.).

Инвестиционната активност в мебелния сектор през 2019–2023 г. остава ограничена както по линия на чуждестранните капитали, така и при вътрешните инвестиции в ДМА. ЧПИ са с изключително малък дял, а РДМА, въпреки по-устойчивото си нарастване, се увеличават с по-бавен темп спрямо средното за икономиката. Освен това, по дефинициите на Евростат, производството на мебели се класифицира като нискотехнологична икономическа дейност, което също ограничава привлекателността му за капитали, насочени към по-големи и по-високотехнологични отрасли. Допълнителен натиск върху инвестиционната активност оказват и външни сътресения като пандемията, войната в Украйна, ръстът на енергийните цени и инфлацията. Това очертава сектор с ограничен инвестиционен капацитет и висока чувствителност към външни фактори.

Макроикономическият профил на предприятията в мебелната промишленост очертава сектор със стабилно присъствие в индустриалната структура на страната и способност за адаптация към външни сътресения, но с ограничен мащаб на развитие и по-ниска инвестиционна привлекателност. В периода 2019–2023 г. броят на предприятията нараства, но това не е съпроводено със съизмеримо увеличение на продукцията и оборота. Основните показатели – продукция, оборот и добавена стойност – следват сходна динамика: спад през 2020 г., бързо възстановяване през 2021–2022 г. и леко забавяне през 2023 г. Въпреки това делът на сектора в рамките на преработващата промишленост и икономиката остава ограничен. Инвестиционната активност е ниска – чуждестранните капитали са минимални и силно зависими от външни шокове, а вътрешните вложения растат по-бавно от средното за икономиката. Като нискотехнологичен отрасъл, мебелната промишленост е по-малко привлекателна за инвеститори, търсещи висока добавена стойност, което допълнително ограничава потенциала ѝ за растеж. Необходима е по-целенасочена подкрепа за инвестиции, модернизация и технологично обновление, включително чрез по-добър достъп до финансиране за малките и средни предприятия, по-благоприятни условия за привличане на външни капитали и по-активно позициониране на международните пазари.

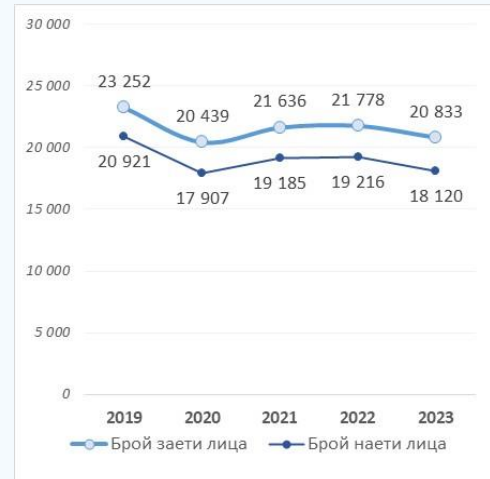
В заключение, мебелната промишленост в България запазва стабилност и потенциал за развитие, но дългосрочният ѝ напредък ще зависи от способността ѝ да се трансформира чрез инвестиции, иновации и по-тясна интеграция в глобалните вериги на стойността.

МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПРОФИЛ НА РАБОТНАТА СИЛА В СЕКТОРА

Макроикономическите показатели за работната сила в мебелната промишленост позволяват да се проследят тенденциите в заетостта, доходите и производителността, които са пряко свързани със способността на сектора да се развива и да бъде конкурентоспособен.

Броят на **заетите** в сектора показва известни колебания – ако през 2019 г. в сектора са били заети над 23 хил. души, то през 2023 г. броят им намалява до около 20.8 хил. (-10.4%). Особено отчетлив е спадът през 2020 г. (-12.1%), последван от известно възстановяване през 2021–2022 г. и ново понижаване през 2023 г. (-4.3%).

Подобна динамика се наблюдава и при **наетите** по трудово правоотношение – спад с 2800 лица или -13.4% за целия период.



Характерна особеност за сектора е и разликата между общия брой на **заетите** и броя на **наетите** лица, която се запазва през целия период – около 2.3–2.7 хил. души. Това показва значителен дял на самостоятелно заети и собственици на малки предприятия, които формират важна структурна част от мебелната промишленост.

В национален план заетостта в нефинансовите предприятия като цяло е относително устойчива и дори бележи леко нарастване през последните години (+0.5% ръст 2023 г. спрямо 2019 г.), докато в преработващата промишленост се очертава трайна низходяща тенденция – от близо 530 хил. заети през 2019 г. до около 483 хил. през 2023 г. (-8.8% намаление за периода). В този контекст динамиката в мебелната промишленост е по-близка до тази в преработващата промишленост – с ясно изразено намаляване на заетостта, макар и с временни възстановявания – отколкото до динамиката в нефинансовите предприятия като цяло.

През наблюдавания петгодишен период делът на заетите в мебелното производство спрямо общата заетост в преработващата промишленост остава относително стабилен – между 4.2% (най-нисък дял през 2020 г.) и 4.5% (най-висок дял през 2022 г.). Делът на сектора в общата заетост в нефинансовите предприятия в страната е около 1%.

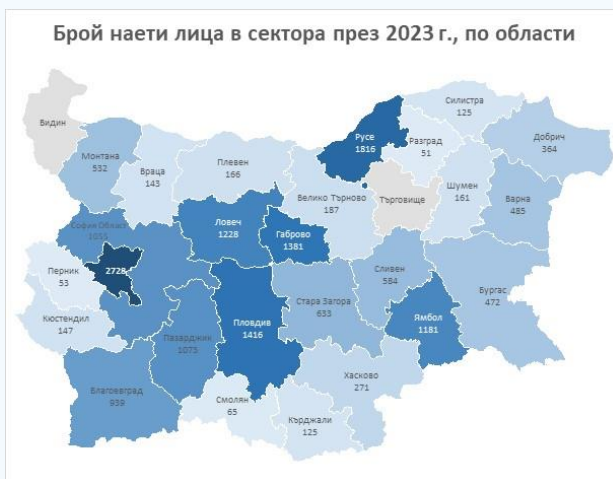


Разпределението по области през 2023 г. показва, че най-големият дял на **заетите** лица в сектора е в столицата – около 15.9%, следвана от област Русе (9.3%), Пловдив (8.2%), Габрово (7.1%) и Ловеч (6.5%). Динамиката спрямо началото на периода сочи, че увеличение на заетите има в едва седем области, като най-голям ръст е отчетен в област Перник – с +11.1%, което в абсолютни стойности означава едва 8 лица повече. В област Хасково ръстът е 10.2% (+32 лица), в Сливен – 4.6% (+28 лица), в Бургас – 4.5% (+27 лица) и в Пловдив – 3.4% (+56 лица). В София-град и Кърджали увеличението е незначително – 0.8% (+27 лица) за столицата и 0.6% (+1 лице) за Кърджали. Най-съществен е спадът в област Ловеч – с 32.8% (-659 лица), Плевен – с 30.4% (-95 лица) и Ямбол – с 24.5% (-396 лица). Значителни намаления се отчитат и в Разград – с 23.9% (-21 лица) и Стара Загора – с 23.1% (-223 лица).

Поради изискванията за конфиденциалност в методиката на НСИ, данните за броя на заетите и наетите лица в областите Видин и Търговище не са посочени на картите.

Сходна е и териториалната картина при **наетите** по трудово правоотношение.

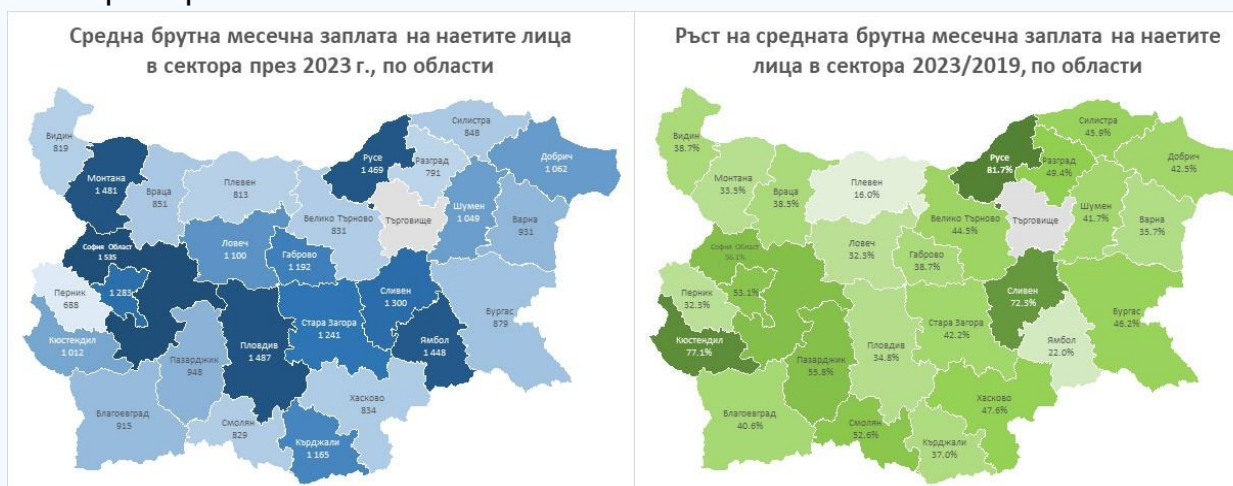
През 2023 г. 15.1% от тях са концентрирани в София град. Следват областите Русе (10.0%), Пловдив (7.8%), Габрово (7.6%), Ловеч (6.8%) и Ямбол (6.5%).



Средната брутна месечна работна заплата **на наетите** по трудово правоотношение в сектора отбелязва устойчиво нарастване. За петгодишния период тя се е увеличила с 45.4% (+384 лв.), при кумулативна инфлация от 32% за същия период (декември 2023 г. спрямо декември 2019 г.). Най-малък е ръстът през 2020 спрямо 2019 г. – 3.3%, а от 2021 г. нарастването е с минимум 10% годишно, като през 2023 г. е отчетено най-високото увеличение – с 14.2% спрямо 2022 г.



Въпреки че възнагражденията в сектора са средно около 62.5% (между 66.7% за 2019 г. и 60.2% за 2023 г.) от тези в реалния сектор на икономиката, се наблюдава устойчива положителна динамика, като подобрения се отчитат във всички региони – макар и с различна интензивност.



През 2023 г. най-висока е работната заплата в Софийска област – с 24.8% над средната за сектора, но същевременно с 24.8% под средната за страната. Следват област Пловдив (+21% спрямо сектора, но -27.1% спрямо страната) и област Монтана (+20.5% спрямо сектора, но -27.4% спрямо страната).

Над средните за сектора са и заплатите в областите Русе (+19.5%), Ямбол (+17.7%), Сливен (+5.8%), София-град (+4.3%) и Стара Загора (+0.9%). Във всички тези случаи обаче възнагражденията остават значително под средното за страната – между -28.0% и -39.2%.

В другия край на скалата е област Перник, където средното възнаграждение е едва 688 лв. – с -44.1% под средното за мебелния сектор и с -66.3% под това за реалния сектор на икономиката. Сходна е ситуацията и в област Разград (791 лв.) – с -35.6% под средното за сектора и с -61.2% под средното за икономиката, както и в област Плевен (813 лв.) – с -33.9% и -60.2% съответно. Данните за област Търговище са конфиденциални.

За петгодишния период най-голямо е увеличението в абсолютна стойност в област Русе – с 661 лв. (+81.7%), следвана от Софийска област (+552 лв., +56.1%) и Сливен (+546 лв., +72.3%). Най-малко е нарастването в областите Плевен (+112 лв., +16.0%), Перник (+168 лв., +32.2%) и Видин (+229 лв., +38.7%).

Ръстът на възнагражденията в мебелната промишленост вероятно се обуславя не само от общите инфлационни процеси, но и от стремежа на предприятията да задържат и мотивират своите специалисти в условията на недостиг на квалифицирани кадри. Устойчивостта на това нарастване обаче зависи от съответно подобрене на производителността на труда.



Производителността на труда, измерена чрез брутната добавена стойност по факторни разходи на едно **заето** лице в сектора, отбелязва ръст от 7.1 хил. лв. или 39.6% за периода 2019 – 2023 г., достигайки 25 хил. лв. на зает. Тенденцията е трайно възходяща и се обуславя от намаляващия брой заети и едновременното нарастване на добавената стойност. Това показва, че предприятията произвеждат повече стойност с по-малко работна сила – индикатор за по-висока ефективност, оптимизация и ориентация към продукти с по-висока добавена стойност.

Въпреки отчетливия ръст, производителността на труда в мебелната промишленост през 2023 г. достига едва около 55% от средното равнище за всички нефинансови предприятия (45.4 хил. лв. на заето лице). Това показва, че макар ефективността в сектора да се подобрява, той продължава да изостава спрямо общата икономика, което отразява по-ниска капиталова осигуреност и по-бавно внедряване на нови технологии.

Анализът на макроикономическите показатели за работната сила в мебелната промишленост за периода 2019–2023 г. очертава сектор със свиваща се заетост,

умерено нарастващи доходи, но под средните за страната, и производителност, която остава значително под средните равнища за икономиката. Свързаността между показателите разкрива трайни структурни предизвикателства, свързани с недостига на работна сила, ниската капиталова интензивност и необходимостта от ускорено технологично обновление. Макар заетостта да намалява в абсолютен брой, мебелната промишленост запазва стабилна относителна тежест в рамките на преработващата промишленост и на икономиката като цяло. Това показва, че секторът не губи своята значимост и продължава да заема устойчиво място като част от индустриалната заетост.

Динамиката на показателите се влияе и от външни сътресения като пандемията, войната в Украйна и ценовия натиск върху енергията и суровините, които засилват натиска върху заетостта и разходите за труд.

За да се гарантира устойчивост на сектора в бъдеще, са необходими целенасочени политики за привличане и задържане на работна сила – чрез по-тясна връзка между образованието и бизнеса, програми за квалификация и преквалификация на работещите, стимули за внедряване на нови технологии и автоматизация, както и подкрепа за малките и средни предприятия при дигитализацията. Такива мерки биха смекчили ефекта от недостига на кадри, и биха създали условия за по-висока ефективност и по-добра конкурентоспособност на мебелната промишленост.

БРАНШОВА КАМАРА НА ДЪРВООБРАБОТВАЩАТА И МЕБЕЛНАТА ПРОМИШЛЕНОСТ

ПРАВНА ФОРМА, СЪЗДАВАНЕ И ОБХВАТ НА ДЕЙНОСТ

Браншовата камара на дървообработващата и мебелната промишленост (БКДМП) е доброволно сдружение с нестопанска цел, учредено през 1992 г. в София. Камарата е юридическо лице и осъществява своята дейност в частна полза на членовете си, като защитава техните интереси и се ангажира с проблеми от взаимен интерес. В сдружението могат да членуват български и чуждестранни юридически и физически лица, занимаващи се със стопанска, изследователска, развойна, информационна и други дейности в областта на дървообработващата и мебелната промишленост в България или свързани с тях. Членството е доброволно и може да бъде пълноправно или асоциирано. Пълноправни членове са предприятия, опериращи в областта на дървообработването и мебелното производство, а асоциирани – организации и лица, свързани с бранша, като дизайнерски и архитектурни студия, професионални училища, университети, научни организации, образователни центрове, асоциации и отрасли клъстъри, браншови организации и други.

Камарата обединява двата стратегически сектора – дървообработване и мебелна промишленост – които имат дълбоки традиции в България и играят съществена роля за развитието на националната икономика. Тя се утвърждава като естествен форум за взаимодействие между предприятията в двата сектора и като двигател за тяхната модернизация и конкурентоспособност.

Мисията на БКДМП е да защитава и представлява интересите на членовете си пред национални и международни институции, да гарантира стабилност и развитие на двата бранша и да съдейства за тяхното утвърждаване. Камарата работи активно за предоставяне на актуална информация, обучение и квалификация, важни за развитието на двата бранша, насърчаване на партньорства и взаимопомощ между членовете ѝ, и за подобряване на образованието и учебните програми за индустрията, както и интегриране на иновации в производството. Тя поддържа мрежа от контакти между водещите български производители и показва как бизнесът може да сътрудничи с университетите чрез практика, споделен опит и достъп до най-нови машини и технологии.

БКДМП вярва, че доброто образование е в основата на успешния бизнес и че традициите и качеството, с които българската мебелна и дървообработваща индустрия са известни, могат успешно да се съчетаят с модерните технологии и иновации. Камарата насърчава добрите бизнес практики и взаимопомощта между своите членове, като стимулира интереса на учениците и студентите към сектора и изгражда мостове между бизнеса и образованието. Тези принципи са в основата на ценностите на организацията, които я утвърждават като надежден партньор и двигател за развитие на бранша.

Визията на БКДМП е да бъде водеща организация, която обединява и представлява устойчив и конкурентоспособен бранш, съчетаващ вековни традиции с модерни технологии, и да утвърждава модела на сътрудничество между индустрията, образованието и институциите като двигател за развитие и иновации.

ЦЕЛИ И ОСНОВНИ ДЕЙНОСТИ

Основна цел на Браншовата камара на дървообработващата и мебелната промишленост е да представлява и защитава интересите на своите членове пред държавните институции, местните власти и международните организации³⁸. Камарата работи за създаването на условия за устойчиво развитие на двата бранша, като подпомага тяхната конкурентоспособност, подобрява бизнес средата и

³⁸ Устав на БКДМП и сайт <https://timberchamber.com/>

насърчава високите професионални стандарти и етика. Тя обединява интересите на своите членове и съдейства за тяхното развитие чрез обмен на добри практики и съвместни инициативи.

За постигането на тези цели БКДМП предприема инициативи и активно участва в разработването на нормативни актове, които засягат дървообработващата и мебелната промишленост, и отстоява позиции в полза на сектора. Камарата насърчава партньорства между предприятия от страната и чужбина и активно работи за ограничаване на нелоялната конкуренция. Тя подпомага обучението и преквалификацията на кадри, като създава връзки между бизнеса и образованието, и насърчава повишаването на фирмената култура и професионалната компетентност на своите членове.

Друг важен аспект от дейността на организацията е предоставянето на актуална информация за тенденциите на вътрешния и международния пазар, както и изготвянето на анализи за развитието на индустрията. В този контекст Камарата проучва и предлага решения, свързани със суровинния ресурс и политиките в тази област. Тя подпомага своите членове и чрез консултации за ефективна защита на интелектуалната собственост у нас и в чужбина.

БКДМП организира конференции, семинари и изложения, участва в национални и международни съюзи и програми за съвместни действия с други браншови и работодателски структури, като по този начин утвърждава ролята си на надежден партньор както на национално, така и на международно ниво.

Чрез членството си в Българската стопанска камара – Гласът на българския бизнес, БКДМП засилва своето участие в националния социален диалог и в общите усилия за подобряване на бизнес средата в страната. По този начин Камарата защитава социалните и икономически интереси на своите членове и на бранша като цяло и създава условия за неговия просперитет и устойчиво развитие като важен сектор от българската икономика.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ И ПРЕДЛАГАНИ УСЛУГИ

В допълнение към основната си мисия БКДМП предлага на своите членове широк набор от услуги, които подпомагат развитието на бизнеса. Камарата организира специализирани семинари, кръгли маси и работни срещи, както и обучения и програми за преквалификация на кадри, с което съдейства за поддържането на високо ниво на професионална подготовка в сектора.

Организацията предоставя актуална информация за състоянието на пазара в Европа и света, както и за нови материали, технологии, оборудване и иновации, които могат да бъдат приложени в дървообработващата и мебелната промишленост. Членовете получават достъп и до специализиран експортен портал, който съдържа данни за чуждестранни пазари, запитвания и оферти, статистика и насоки за започване на износ.

БКДМП съдейства за установяване на контакти между български и чуждестранни компании, като организира бизнес срещи и партньорски форуми. Съвместно с Интер Експо Център Камарата е съорганизатор на специализираните за двата бранша изложения Техномебел и Експомебел – единствените по рода си в България. С финансовата подкрепа на ИАНМСП³⁹ организацията подпомага и участията на своите членове в международни изложения и търговски мисии, които разширяват достъпа им до нови пазари.

Камарата информира членовете си и за възможности за финансиране по оперативни програми, както и за настъпващи промени в нормативната уредба, които засягат двата бранша. Чрез тези дейности БКДМП подпомага своите членове не само да се адаптират към динамичната бизнес среда, но и да развият своята конкурентоспособност на национално и международно равнище.

СТРУКТУРА, УПРАВЛЕНИЕ И ПРЕДСТАВИТЕЛНОСТ

БКДМП е изградена като демократична организация с ясна структура на управление. Върховен орган е Общото събрание, което включва всички пълноправни членове на Камарата и определя основните насоки на нейната дейност. То избира председателя, както и членовете на Управителния и Контролния съвет.

Управителният съвет се състои от три до единадесет членове, винаги в нечетен брой, избирани за срок от три години. Мандатът може да бъде подновен еднократно, като членовете не могат да заемат поста повече от два последователни мандата. Съветът носи отговорност за стратегическите решения и общото ръководство на организацията. Сред неговите правомощия е изборът на изпълнителен ръководител – управител на Камарата, който организира оперативното изпълнение на решенията и координира дейността на Секретариата.

³⁹ ИАНМСП - Изпълнителна агенция за насърчаване на малките и средните предприятия

Камарата се представлява от председателя на Управителния съвет, който подписва всички документи от нейно име. В случай на обективна невъзможност, функциите му се поемат от изпълнителния ръководител.

Контролният съвет се състои от трима членове, избирани от Общото събрание за същия мандат, както Управителния съвет. Те могат да бъдат лица извън състава на Управителния съвет, като и за тях е допустимо преизбиране за не повече от два последователни мандата.

Тази структура осигурява ефективно управление и гарантира легитимното представителство на членовете в национален и международен план.

ЧЛЕНОВЕ И ОБХВАТ НА ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

БКДМП е единствен официален представител на работодателите в секторите „Производство на мебели“, „Дървообработване“ и „Производство и доставка на машини и материали за индустрията“. В нея членуват над 200 фирми, 17 професионални гимназии и един университет.

Сред водещите работодатели в мебелната промишленост, членове на Камарата, се открояват няколко компании с утвърдени позиции на националния и международния пазар. „Мебел-Стил“ ООД⁴⁰ от Търговище е семейна компания, един от най-големите производители на мека мебел и матраци в страната. С модерни производствени и складови бази, разположени на площ от над 100 000 кв.м., фирмата е пример за устойчив растеж и успешна експанзия. Подобно развитие бележи и „Ирим“ ООД⁴¹ от Русе, която произвежда корпусна и мека мебел и матраци, като реализира продукцията си чрез партньори в над 300 магазина в цялата страна. В сегмента на матраците водещо място заема „Тед Бед“ ЕАД⁴² от Пловдив – водещ производител на матраци, легла и аксесоари за сън, наложен както в България, така и извън нея.

Компании с дългогодишна традиция във висококачествената мебел от масивна дървесина също заемат важно място сред членовете на Камарата. „Средна гора“ АД⁴³ от Стара Загора е един от най-големите производители на мебели от масивна дървесина в Европа – основно столове, като изделията ѝ се предлагат и в магазините на ИКЕА по света. В Троян, град с традиции в бранша, работят „Елимекс – Иван Радевски“ ЕТ⁴⁴, специализирана в производството на столове от масивна

⁴⁰ <https://mebelstil.eu/>

⁴¹ <https://www.irimbg.com/>

⁴² <https://ted-bed.com/>

⁴³ <https://www.jobs.bg/company/sredna-gora-ad>

⁴⁴ <https://mebel.bg/>

дървесина, и „Рико Стил“ ООД⁴⁵, утвърден производител на маси и столове с над 400 продукта, продавани в повече от 28 държави.

Съществен дял имат и компаниите, предлагащи корпусна мебел и комплексно обзавеждане. „Мебелор“ ООД⁴⁶ от Пловдив се занимава с производство и търговия на корпусни мебели, а „Благой Ангелов – Колорадо“ ЕТ⁴⁷ от Пазарджик обединява три производствени фабрики – за мека мебел, модулни системи и лакирани MDF мебели – и предлага пълна гама от обзавеждане за дома и офиса. В Добрич „K2“ ООД⁴⁸ се е специализирала в мебели „готови за сглобяване“, които достигат до крайния клиент с пълен комплект аксесоари и инструкции за монтаж. Особено място заема и „Кан-Учтехспорт България“ ЕООД⁴⁹ от Кукореве, която произвежда мебели за училища, детски градини и обществени обекти, а след придобиването ѝ от „Вариант Мебел“ разширява дейността си и в хотелското, офис и ресторантско обзавеждане.

Със своето широкообхватно членство – от водещи индустриални компании до малки предприятия и образователни институции – БКДМП е реален изразител на интересите на бранша. Големите работодатели придават стабилност и авторитет, а разнообразието от по-малки фирми и учебни звена гарантира пълноценен социален диалог и устойчиво развитие на сектора.

УЧАСТИЕ В ИНИЦИАТИВИ И КОНСУЛТАТИВНИ СТРУКТУРИ

През повече от три десетилетия дейност БКДМП се е утвърдила като активен и разпознаваем участник в социалния диалог както на национално, така и на международно ниво⁵⁰. Камарата членува в редица международни организации и чрез експертите си редовно взема участие в работни срещи и консултации към Европейската комисия, където представя позициите на българската мебелна и дървообработваща индустрия. По този начин организацията допринася за изработването на политики и регулации, които засягат сектора в европейски мащаб.

На национално ниво тя е призната за един от най-активните представители на работодателите в индустрията. Камарата многократно е награждавана от министерства, институции и международни организации за своя принос към развитието на бранша и за активността си в обществения живот. Тя участва в

⁴⁵ <https://www.rikostyle.com/>

⁴⁶ <https://www.mebelor.biz/>

⁴⁷ <https://kolorado.bg/>

⁴⁸ <https://k2-furniture.com/>

⁴⁹ <https://www.jobs.bg/company/8681>, <https://mebelikan.bg/>

⁵⁰ <https://timberchamber.com/>

различни консултативни органи и работни групи, където защитава социалните и икономически интереси на своите членове.

БКДМП насочва значителни усилия към подкрепа на професионалното и висшето образование, с цел да осигури квалифицирана работна ръка за сектора. Камарата участва в работни комисии към Министерството на образованието и науката за актуализиране на учебните програми и ежегодно се включва в Националното състезание „Мебели, стилни мебели и дърворезба“ за ученици от професионалните гимназии. Членове на организацията и екипът на Камарата подпомагат образователния процес чрез обзавеждане на кабинети и лаборатории, както и чрез активно съдействие при внедряването на дуалното обучение, при което ученици се включват в реална производствена дейност.

Камарата традиционно сътрудничи и с Лесотехническият университет, като ежегодно представя възможностите за кариерно развитие в сектора. Членове на Камарата подпомагат изграждането на нови лаборатории, осигуряват практики, стажове и дипломни работи за студентите, а по предложение на УС на БКДМП е открита нова специалност в ЛТУ – „Компютърни технологии в мебелната индустрия“, която вече има завършил първи випуск от бакалавърската степен⁵¹.

Благодарение на това активно участие и на широката си мрежа от контакти, Браншовата камара на дървообработващата и мебелната промишленост се утвърждава като надежден партньор при формирането на политики и като глас на бранша в националния и европейския социален диалог.

⁵¹ <https://www.24chasa.bg/biznes/article/18933700>

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

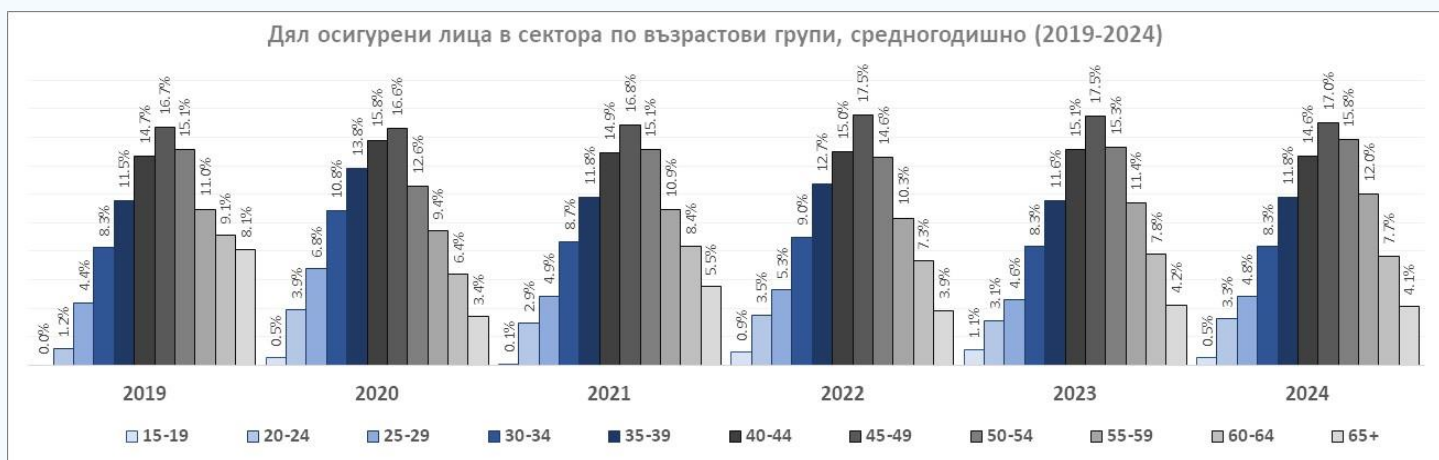
<i>Раздел I</i>	<i>Въведение</i>
<i>Раздел II</i>	<i>Описание на икономическата дейност и браншовата организация</i>
<i>Раздел III</i>	<i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в икономическата дейност</i>
<i>Раздел IV</i>	<i>Оценка на пазара на труда в сектора през погледа на работодателите</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 **мебелната промишленост** за периода 2019–2024 г., измерена чрез броя на социално осигурените лица по данни на НОИ и НАП. Анализът проследява разпределението по възрастови кохорти и по три окрупнени групи: младежи (15–29 години), основни трудоспособни възрасти (30–54 години) и по-възрастни работници (55+ години). Този подход позволява да се открият основните промени във времето и да се очертаят тенденции, 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 мебелната промишленост (раздел 31 „Производство на мебели“ по КИД-2008) остава силно доминирана от възрастовия диапазон 30–54 г. (ядро на заетостта) – около две трети от всички осигурени лица. Делът на младежките групи (15–29 г.) е сравнително нисък (под 10%), като се откроява пик през 2020 г. (11.2%). В края на периода младежкият дял е по-висок спрямо 2019 г. (8.6% спрямо 5.6%, увеличение с 3.1 пр.п.). Делът на 55+ е значим, но намалява от 28.2% през 2019 г. до 23.8% през 2024 г., т.е. спад с 4.4 пр.п., като най-ниската стойност е през 2020 г. (19.2%).



Отклонението през 2020 г. (по-висок дял на 15–29 г. и по-нисък на 55+) се потвърждава и от данните в абсолютни стойности. Общият брой осигурени лица намалява спрямо 2019 г., като промяната е концентрирана основно при групата 55+, докато при 15–29 г. се отчита увеличение. През 2021 г. се наблюдава частично възстановяване на 55+ и едновременно свиване на 15–29 г., което подсказва, че 2020 г. следва да се разглежда като година със специфични, вероятно временни фактори, повлияни от пандемичната ситуация, и композиционни ефекти (промени в структурата).



Наблюдаваната структура съответства на общите демографски тенденции в страната – ограничен приток на млади възрастови групи към пазара на труда и постепенно изместване на работната сила към по-високите възрасти.

МЛАДЕЖКИ ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ (15–29 ГОДИНИ)

Младежката заетост в сектора е ограничена като относителен дял, но спрямо 2019 г. присъствието на групата 15–29 г. е по-видимо. Вътрешната структура показва, че приносът идва основно от групите 20–24 г. и 25–29 г., докато 15–19 г. практически не участва (до 1.1% през периода, като през 2019 г. дялът е 0%). През 2024 г. разпределението е 0.5% (15–19), 3.3% (20–24) и 4.8% (25–29), което подсказва, че навлизането в сектора е по-скоро след 20 г., а не в най-ранните трудови възрасти.

Пикът през 2020 г. (11.2%) се вписва в общото отклонение на структурата през тази година и не отразява тенденция към подмладяване. След 2020 г. дялът се нормализира и се движи в по-тесен диапазон. В края на периода (2024) младежкият дял е близък до 2023 г. (8.6% спрямо 8.8%), тоест няма ускоряване на подмладяването, по-скоро се запазва по-високо ниво спрямо 2019 г.

Ограниченият дял на младежките групи може да се обясни с комбинация от фактори. Значителна част от лицата на 15–24 г. продължават обучението си и навлизат по-късно на пазара на труда, а мебелната промишленост изисква практически умения и опит, които по-често се натрупват след първия трудов опит и стаж. Допълнително влияние би могло да оказва конкуренцията от други сектори за кадри, които предлагат по-конкурентни стартови възнаграждения, условия и перспективи. Значение имат и географската концентрация на част от предприятията, както и миграцията на млади хора към големите градове или чужбина, като по този начин се ограничава местния потенциал от млади кадри.

ЯДРО НА ЗАЕТОСТТА (30–54 ГОДИНИ)

Основният носител на заетостта са работещите на възраст 30–54 години. В рамките на това ядро се откроява изместване на относителната тежест към по-горните възрастови групи.

През 2024 г. най-голям дял имат групите 45–49 г. (17.0%) и 50–54 г. (15.8%), следвани от 40–44 г. (14.6%). За сравнение, по-младите групи в ядрото са с по-малък дял: 30–34 г. (8.3%) и 35–39 г. (11.8%). В динамика се наблюдава понижаване в относителния дял на „по-младата“ част на ядрото спрямо 2020 г. (30–34 г. от 10.8% до 8.3% през 2024 г.; 35–39 г. от 13.8% до 11.8%), при едновременно нарастване на относителната тежест на групите 45–49 и 50–54 в края на периода. Така

профилът на ядрото се измества към 45+, което е характерен сигнал за застаряване „вътре“ в основната работна маса.

Възможни обяснения за тази тенденция са възрастов (кохортен) ефект – поколенията в заетостта постепенно се придвижват към по-високи възрасти, а входящите млади групи са по-малобройни – както и недостигът на нови кадри и побавното попълване на позиции от по-млади работници. Допълнително влияние оказват спецификата на производството и необходимостта от опит и практически умения, които задържат по-дълго работници в зряла възраст, както и миграцията и мобилността на хората в активна възраст, които ограничават притока към сектора в част от регионите.

Изместването на ядрото към 45+ подсказва, че в следващите 5–10 години значителна част от основната работна сила ще премине в групата 55+, което повишава риска от недостиг на кадри, ако притокът на по-млади работници остане ограничен.

ПО-ВЪЗРАСТНИ ГРУПИ (55+ ГОДИНИ)

Групата 55+ остава значима за сектора, но в сравнение с 2019 г. дялът ѝ е по-нисък (23.8% през 2024 г. спрямо 28.2% през 2019 г.). Вътрешната структура през 2024 г. показва концентрация в група 55–59 г. (12.0%), следвана от 60–64 г. (7.7%) и относително малък дял 65+ (4.1%). Спадът при 55+ не идва от 55–59 г., а най-вече от свиване на най-горните възрасти: дялът на 65+ намалява чувствително спрямо 2019 г. (от 8.1% до 4.1%). Това подсказва, че „възрастната“ заетост в сектора се измества към предпензионните и раннопензионните възрасти, а не към работа в по-напреднала възраст. Най-ниската стойност на групата 55+ е отчетена през 2020 г., което се вписва в общото отклонение на възрастовата структура през тази година и следва да се интерпретира с условност.

От гледна точка на заместването на работната сила, значителната тежест на групите 55–64 г., съчетана с ограничен дял на младежките групи, подсказва риск от по-слаб „коэффициент на заместване“ в средносрочен план, ако притокът на по-млади кадри към сектора остане ограничен.

ТЕНДЕНЦИИ

Съпоставянето на 2019 и 2024 г. позволява ясно да се обобщят структурните изменения:

- дялът на лицата под 30 години нараства от 5.6% до 8.6% (+3.1 пр.п.);

- делът на лицата 30–54 години нараства от 66.3% до 67.5% (+1.3 пр.п.);
- делът на лицата 55+ години намалява от 28.2% до 23.8% (-4.4 пр.п.).

Обобщено, за мебелната промишленост данните не показват еднопосочна тенденция към застаряване, а по-скоро частично „подмладяване“ на структурата спрямо 2019 г. Делът на младежките групи се увеличава, ядрото на заетостта леко повишава относителната си тежест, докато приносът на 55+ намалява. Наред с това, 2020 г. се отличава с отклонение във възрастовата структура и следва да се интерпретира с условност като година със специфични, временни фактори и композиционни ефекти.

От гледна точка на заместването на работната сила ключов е балансът между лицата под 30 години и тези над 55 години. През 2019 г. лицата на 55+ години са около 5 пъти повече от лицата под 30 години, докато през 2024 г. това съотношение намалява до около 2.8 пъти. Това означава, че дисбалансът остава, но натискът върху „коефициента на заместване“ е по-слаб спрямо началото на периода.

Възрастовият профил на осигурените лица в мебелната промишленост варира по области. Разликите между регионите и промените през периода 2019-2024 г. се обуславят от комбинация от демографски процеси, пазарна среда и фактори, специфични за сектора:

- Пандемията от COVID-19 е съпътствана от временни прекъсвания и колебания в търсенето и производството, включително промени в потреблението (напр. ремонт и обзавеждане на дома) и ограничения във веригите на доставки.
- Работещите групи в сектора постепенно преминават към по-високи възрасти (възрастов/кохортен ефект), докато по-малобройният приток на по-млади кохорти ограничава попълването на „по-младата“ част на ядрото (30–44 г.). Това подпомага изместването на профила на ядрото към групите 45–54 г., което се очертава като сигнал за застаряване вътре в основната работна маса.
- Колебанията в цените и наличността на основни материали и компоненти (дървесина, плочи и материали на дървесна основа, обков, лепила, покрития) влияят върху разходите и ритмичността на производството.
- Динамиката на цените на електроенергията и горивата оказва натиск върху разходите, особено при процеси като сушене, обработка и довършителни операции.

- Недостигът на работна сила и конкуренцията за кадри, както и миграцията и мобилността в активна възраст, влияят върху способността на предприятията да привличат и задържат персонал.
- Пазарната среда (строителство, доходи, външно търсене и експортни пазари) и регулаторните изисквания към произхода и проследимостта на суровини могат допълнително да влияят върху сектора и решенията на предприятията.

Комбинацията от тези фактори помага да се обяснят различията по области и наблюдаваните промени във възрастовата структура, при които секторът отчита по-видимо присъствие на по-младите групи спрямо 2019 г., но едновременно с това в рамките на ядрото се наблюдава изместване към по-горните възрасти.

Териториалното разпределение на мебелната промишленост обхваща всички области на страната, като заетостта е концентрирана неравномерно. Следва представяне на **водещите пет области** към 2024 г. по брой осигурени лица, които имат най-голямо значение за пазара на труда в сектора.



ОБЛАСТ СОФИЯ-ГРАД

ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Област София-град заема първа позиция по брой осигурени лица в мебелната промишленост. През 2024 г. тя концентрира 16.2% от всички заети в сектора в страната, което я утвърждава като водещ център на дейността.

Сред по-значимите работодатели се открояват както компании с



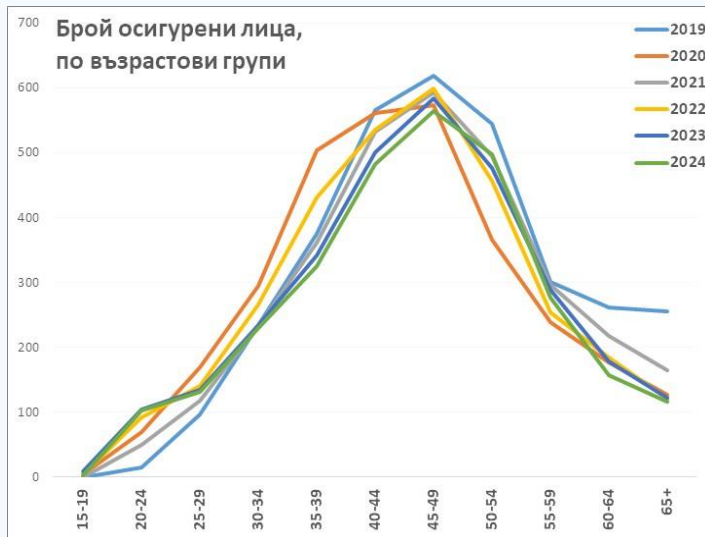
производство на територията на областта, така и предприятия, регистрирани в София, но с производствени бази в други региони.

Водещ работодател е „Булдеколор“ ООД (около 200-210 заети), специализиран в цялостно интериорно обзавеждане по проект и изработката на индивидуални мебели. Компанията извършва техническа разработка,

производство и монтаж на обзавеждане за магазини, хотели, ресторанти и офиси, като работи основно в по-високия ценови сегмент и разполага с модерна производствена база⁵².

„Балкан“ АД (около 170 заети) е предприятие, регистрирано в София, с производствена база и адрес за кореспонденция в гр. Монтана. Основната му дейност е производство на метални мебели и търговско обзавеждане, както и части и компоненти за тях. Дружеството има дългогодишно стратегическо партньорство с ИКЕА⁵³. „Модулформ“ АД (около 130 заети) със седалище в София и производствена база в с. Дойренци (обл. Ловеч) е специализирана в производството на мебели, метални елементи и части. Продуктовата гама включва маси, бюра и столове за дома и офиса, както и дивани, легла, различни метални конструкции, елементи и механизми за мебели⁵⁴.

Сред значимите фирми в областта са „Некрато“ ООД и „Валиян“ ООД (с по около 90 заети). „Некрато“ ООД, регистрирано в София, с основна дейност в гр. Бухово, е специализирана в производство и дистрибуция на матраци, основи (френски легла), подматрачни рамки и аксесоари, като развива търговската марка „матраци Paradise“ с широка продуктова гама⁵⁵. „Валиян“ ООД работи под търговската марка VALIYAN и произвежда мебели по поръчка за жилища, хотели, офиси, ресторанти, магазини



⁵² <https://www.buldecor.com/>

⁵³ <https://www.balkan-bg.com>

⁵⁴ <https://www.modulform.eu/>

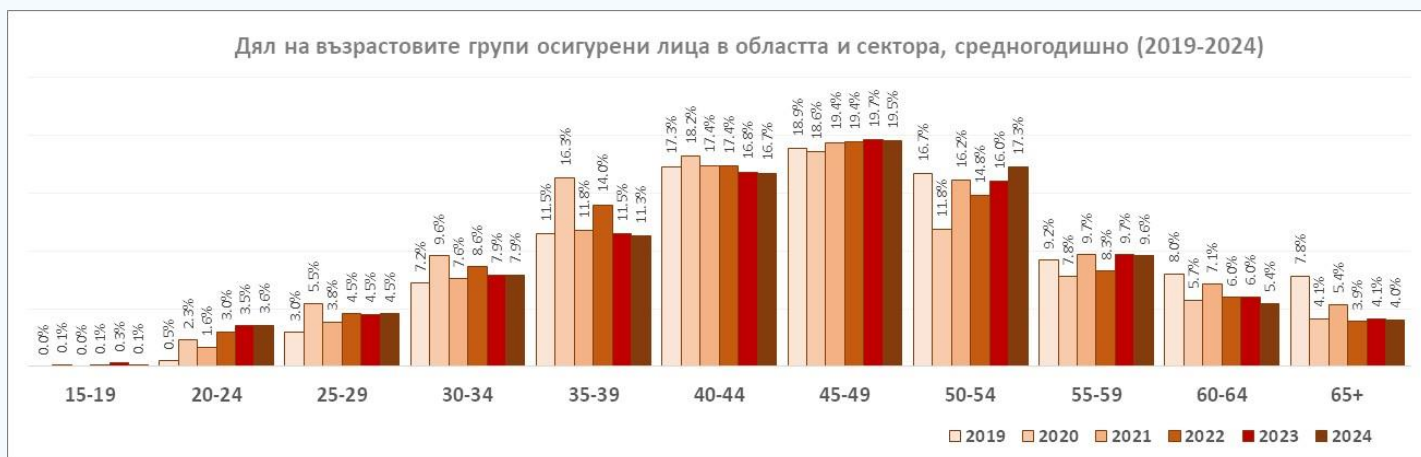
⁵⁵ <https://matraciparadise.com/>

и казина. Наред с индивидуалните решения, компанията предлага и изделия, подходящи за серийно производство и хотелска експлоатация⁵⁶.

ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

В периода 2019–2024 г. броят на социално осигурените лица в мебелната промишленост в област София-град намалява с 11.7% – от 3270 през 2019 г. до 2886 през 2024 г. (спад с 2.9% спрямо 2023 г., с условието за наличие на конфиденциални данни през 2024 г.). Въпреки понижението, областта запазва водеща роля за сектора, като дялът ѝ в националната заетост остава висок – между 15.3% и 17.6% през периода 2019-2023 г. и 16.2% през 2024 г.

Възрастовата структура в областта като цяло следва националния профил на сектора, но показва и отчетлива концентрация в по-горните средни възрасти – 40– 59 години, които съставляват между 62.1% през 2019 г. и 63.1% през 2024 г.



Младите (под 30 г.) остават с ограничен, но нарастващ относителен дял – от 3.4% през 2019 г. до 8.2% през 2024 г., като след 2020 г. дялът им се задържа около 7.6–8.3%. Участието на най-младите (15–19 г.) остава минимално през целия период, а по-осезаемо е включването след 20-годишна възраст – основно при групите 20-24 и 25-29 г. В съответствие с националния профил, това очертава по-късно навлизане в сектора, след придобиване на базови знания и първоначални умения.

Основната част от работната сила е съсредоточена във възрастите 30–54 г., които формират стабилно висок дял – между 71.5% (2019 г.) и 74.5% (2020 г.), като през 2024 г. достигат 72.7%. В рамките на ядрото доминират групите 45-49 г. и 50–54 г., с най-високи стойности и през 2024 г. – съответно 19.5% и 17.3%, докато групите 30–34 и 35–39 г. запазват по-ниски дялове. В сравнение с националното ниво

⁵⁶ <https://valiyan.com/>

областта е по-силно концентрирана в активните възрасти – делът на ядрото 30–54 г. през 2024 г. е по-висок (72.7% при 67.5% за страната), а делът на 55+ е по-нисък (19.1% при 23.8%).

Същевременно групите 55+ намаляват от 25.0% през 2019 г. до 19.1% през 2024 г., като свиването е по-осезаемо при най-високите възрасти (60+) – от общо 15.8% през 2019 г. до 9.4% през 2024 г. Това показва, че „възрастната“ заетост в сектора се концентрира все повече в предпензионните и раннопензионните възрасти (55–64 г.), при по-слабо участие на лицата в по-висока пенсионна възраст (65+) в края на периода.

Показателно за заместването на работната сила е съотношението между младите под 30 г. и лицата на 55+ години. През 2019 г. коефициентът на заместване е 13.68, което означава, че на всеки 100 работници на 55+ се падат приблизително 14 млади, докато през 2024 г. – около 43 млади при коефициент на заместване 43.09. Това показва движение към по-балансирано заместване в областта, макар групата 55+ да остава по-голяма от младежките групи.

Обобщено, област София-град остава водещ център на заетостта в мебелната промишленост, с ясно доминиращо ядро 30–54 г., при постепенно по-видимо присъствие на младите под 30 г. и намаляващ дял на 55+, което очертава движение към по-балансирано заместване на работната сила. Това подмладяване е по-скоро резултат от нарастващия дял на лицата под 30 г. и свиването на 55+, докато в рамките на ядрото профилът остава концентриран в по-горните средни възрасти (40–54 г.)⁵⁷.

ОБЛАСТ РУСЕ

ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

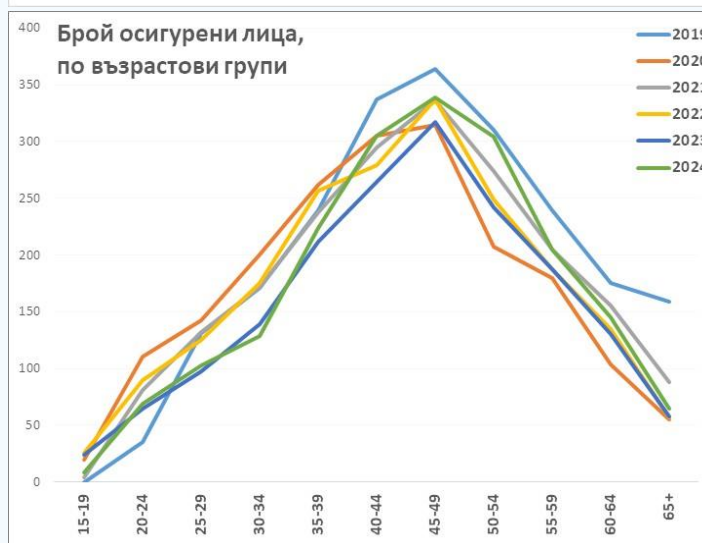
През 2024 г. област Русе концентрира 10.6% от всички социално осигурени лица в мебелната промишленост на национално ниво, което я утвърждава като един от водещите регионални центрове на сектора.

Профилът на работодателите в областта включва както предприятия за производство на корпусна и мека мебел и матраци, така и фирми, специализирани в метални изделия и компоненти за мебелната индустрия.

⁵⁷ Промяната през 2024 г. година следва да се тълкува предпазливо, поради влиянието на конфиденциалните данни върху отчетените нива на заетостта.

Водещ работодател в региона е „Ирим“ ООД, Русе (533 заети), която произвежда корпусна и мека мебел, както и матраци⁵⁸. Значимо присъствие има и „Доминекс Про“ ЕООД, Русе (306 заети), специализирана в производството на изделия от метал и метални компоненти за мебелната промишленост⁵⁹.

Сред по-големите предприятия в областта се откроява „Голд Аполо“ ООД, Русе (162 заети), която произвежда корпусна и мека мебел, матраци и пружинни пакети⁶⁰. В групата на средните работодатели се включват „Красимир Манолов-Мак“ ЕТ, Русе (65 заети), с основна дейност производство на мека и корпусна мебел, легла и мебели за спални, маси и други изделия⁶¹, както и „Евро Дом“ ЕООД, Русе (63 заети), която произвежда мебели за дома и офиса⁶².



ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

В периода 2019–2024 г. броят на социално осигурените лица в мебелната промишленост в област Русе намалява с 12.3%. Динамиката в периода е неравномерна – след понижаване през 2020 г. и последващи колебания, през 2023 г. заетостта достига най-ниската си стойност, а през 2024 г. се наблюдава възстановяване с 9.1% спрямо предходната година. Въпреки тези движения

⁵⁸ <https://www.irimbg.com/>

⁵⁹ <https://www.dominexpro-bg.com/about.html>

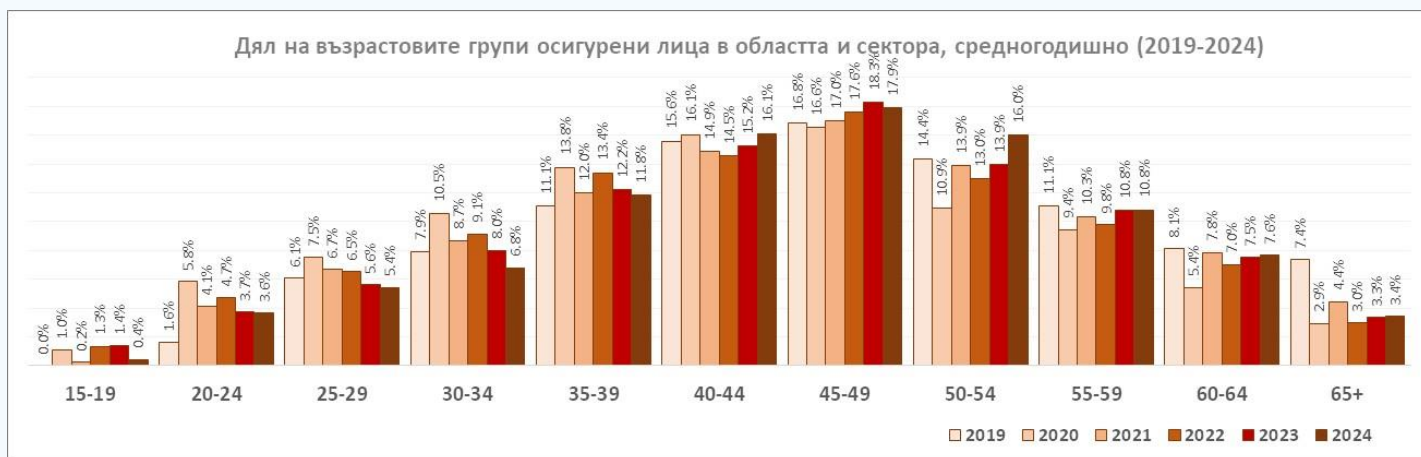
⁶⁰ <https://www.gold-apolo.net/>

⁶¹ <https://makhome.bg/>

⁶² <https://evrodombg.com/>

областта запазва съществена тежест за сектора – делът ѝ в националната заетост остава стабилен около една десета и нараства до 10.6% през 2024 г.

Възрастовата структура в областта показва концентрация в по-горните възрасти – 40–59 години, които представляват 57.8% през 2019 г. и 60.8% през 2024 г.



Младите под 30 г. запазват ограничен, но сравнително видим дял – 9.5% през 2024 г., при 7.7% през 2019 г. Участието на най-младата група 15–19 г. остава минимално, а основният принос идва от 20–24 г. и 25–29 г. Подобно на националния профил, това очертава по-късно навлизане в сектора – след 20-годишна възраст и при наличие на базови знания и първоначални умения.

Делът на ядрото на заетостта (30–54 г.) се повишава от 65.8% през 2019 г. до 68.6% през 2024 г. В рамките на ядрото най-значими са групите над 40 години – през 2024 г. водещи са 45–49 г. (17.9%), 40–44 г. (16.1%) и 50–54 г. (16.0%), докато 30–34 г. (6.8%) и 35–39 г. (11.8%) остават с по-ниски дялове. Паралелно с това концентрацията във възрастите 40-59 г. се засилва в края на периода и достига 60.8% през 2024 г., което потвърждава профил на заетост, изтеглен към по-горните средни възрасти.

Групата 55+ намалява като относителен дял от 26.5% през 2019 г. до 21.9% през 2024 г., като свиването е по-осезаемо при най-високите възрасти (60+) – от 15.5% през 2019 г. до 11.1% през 2024 г. Това показва, че „възрастната“ заетост в областта се концентрира все повече в предпензионните и раннопензионните възрасти (55-64 г.), при по-ограничено участие на 65+ в края на периода. Спрямо националното ниво през 2024 г. делът на 55+ в област Русе е по-нисък (21.9% при 23.8% за страната), като разликата се формира най-вече от по-слабото участие на най-високите възрасти (60+).

Индикатор за заместването на работната сила е съотношението между младите под 30 г. и лицата на 55+ години. През 2019 г. коефициентът на заместване е 29.03,

което означава, че на всеки 100 работници на 55+ се падат около 29 млади, докато през 2024 г. – около 43 млади при коефициент на заместване 43.37. Това означава движение към по-балансирано заместване, макар групата 55+ да остава по-голяма от младите възрастови групи. Следва да се отчете, че 2020 г. се отличава с отклонение във възрастовата структура (по-висок дял на младите и по-нисък на 55+), което се потвърждава и в абсолютни стойности, и вероятно отразява временни фактори, свързани с COVID-19, както и композиционни ефекти, поради което тази година е по-уместно да се интерпретира с условност.

В сравнение с националното ниво през 2024 г. област Русе има по-висок дял на младите под 30 г. (9.5% при 8.6% за страната) и на ядрото 30-54 г. (68.6% при 67.5%), при по-нисък дял на 55+ (21.9% при 23.8%). Обобщено, областта показва малко по-благоприятен потенциал за заместване спрямо средното за страната, но заетостта остава силно концентрирана в по-горните средни възрасти, които продължават да формират гръбнака на сектора в региона.

ОБЛАСТ ПЛОВДИВ

ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Делът на област Пловдив в мебелната промишленост достига 8.0% през 2024 г., което потвърждава ролята ѝ на значим център на заетостта в сектора.

Водещите предприятия в областта обхващат както производството на матраци и спални продукти, така и корпусни мебели и компоненти за мебелната индустрия.



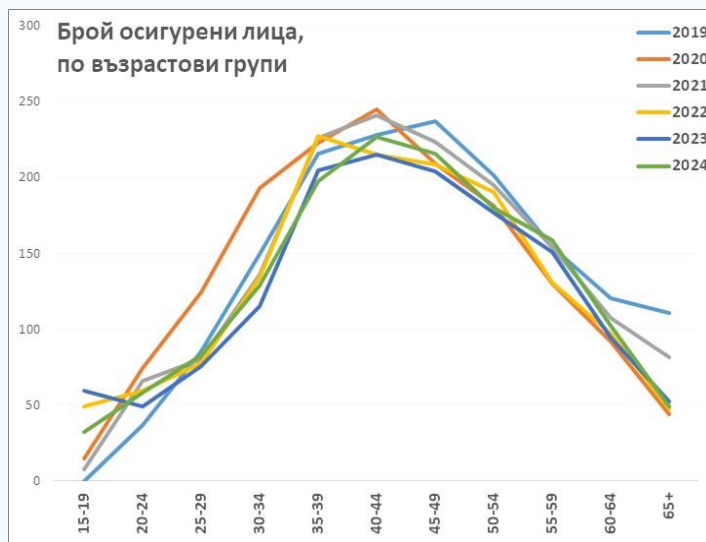
Водещ работодател е „Тед Бед“ ЕАД, Пловдив (357 заети), производител на матраци, топ матраци и спални продукти, предлагани под търговската марка „В хармония с теб“⁶³. Значимо присъствие има и „Мебелор“ ООД - Пловдив (216 заети), която е специализирана в проектиране, производство и търговия на корпусни мебели за

⁶³ <https://ted.bg/>

офиси и банки, хотели, търговско и домашно обзавеждане, както и интериорни врати и други изделия⁶⁴.

Сред другите значими предприятия се откроява „Ред Спрингс“ ЕООД, Пловдив (92 заети), специализирана в производство и продажба на пружини и пружинни пакети за мебелната индустрия (тип БОНЕЛ и тип ПОКЕТ)⁶⁵. „Ретро-М“ ООД, Пловдив (62 заети), работеща под търговските марки RETRO M и RETROM, развива дейност в производство на уникални мебели и реставрация на старинни мебели

с антикварна стойност, като изработва и мебели и изделия от дърво и плоскости за обзавеждане на хотели, ресторанти, офиси и частни домове⁶⁶. В областта се откроява и „Диалог“ ООД, Пловдив (56 заети), която произвежда и предлага кухненско обзавеждане, включително мебели и електроуреди⁶⁷.



ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

В периода 2019–2024 г. броят на социално осигурените лица в мебелния сектор в област Пловдив намалява със 7.0%. След относително стабилни нива до 2021 г., през 2022–2023 г. се наблюдава понижаване, като през 2023 г. заетостта достига най-ниската си стойност. През 2024 г. има частично възстановяване с 2.4% спрямо предходната година. Делът на областта в националната заетост остава стабилен и сравнително висок – между 7.2% и 8.3% през периода, като през 2024 г. е 8.0%.

Възрастовият профил на заетостта в областта е концентриран в по-високите средни възрасти. Групите 40–59 години формират над половината от работната сила през целия период, като делът им се движи от 53.3% през 2019 г. до 54.6% през 2024 г.

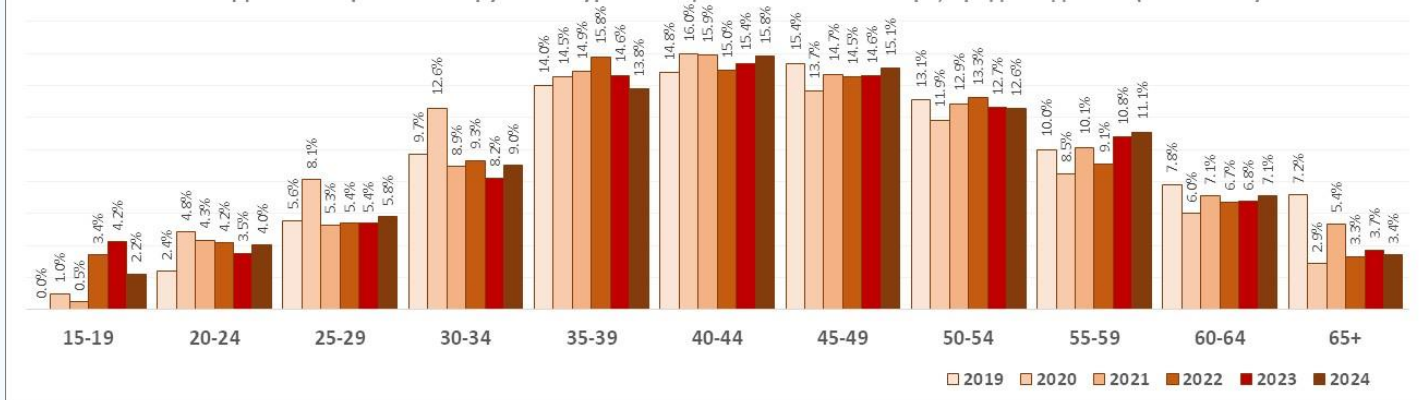
⁶⁴ <https://www.mebel.or.biz/>, финансов отчет на дружеството

⁶⁵ <https://redsprings.bg/>

⁶⁶ <https://retro-m.com/>

⁶⁷ <https://kuhniadialog.com/>

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



Младите под 30 г. са с по-видимо присъствие в областта в сравнение със средното за страната. Делът им нараства от 8.0% през 2019 г. до 12.1% през 2024 г., а след 2021 г. остава на относително високи нива (около 12-13%). Участието на 15–19 г. остава ограничено, а основният принос идва от 20–24 г. и 25–29 г., което насочва към навлизане в сектора предимно след 20-годишна възраст.

Ядрото на заетостта (30–54 г.) запазва стабилен дял около две трети – от 67.0% през 2019 г. до 66.3% през 2024 г., като най-високата стойност е отчетена през 2020 г. (68.7%). Вътре в ядрото тежестта е изразено концентрирана в групите след 40-годишна възраст. През 2024 г. водещи са 40–44 г. (15.8%) и 45–49 г. (15.1%), следвани от 50–54 г. (12.6%). Това потвърждава, че профилът на заетост се измества към по-горните групи в рамките на активните възрасти.

Групата 55+ намалява като относителен дял от 25.0% през 2019 г. до 21.6% през 2024 г., което е сигнал за по-слабо участие на по-възрастните групи в края на периода. Вътрешно, по-високите възрасти 60+ са по-ниски спрямо началото на периода, а тежестта при 55+ се концентрира повече в предпензионните и раннопензионните групи (55–64 г.), при ограничено участие на 65+.

Индикатор за заместването на работната сила е съотношението между младите под 30 г. и лицата на 55+ години – през 2019 г. коефициентът на заместване е 31.86, което означава, че на всеки 100 работници на 55+ се падат около 32 млади, а през 2024 г. – около 56 при коефициент на заместване 55.81. Това говори за по-добър баланс между входящите и изходящите групи, макар групата 55+ да остава по-голяма. Следва да се подчертае отново, че 2020 г. се откроява със специфична структура (по-висок дял на младите – 13.9%, и по-нисък на 55+ – 17.4%), която може да е повлияна от пандемичната ситуация и следва да се тълкува с условност.

Спрямо националното ниво през 2024 г. област Пловдив се отличава с по-висок дял на младите под 30 г. (12.1% при 8.6% за страната), при близък дял на ядрото 30–54

г. (66.3% при 67.5%) и по-нисък дял на 55+ (21.6% при 23.8%). В обобщение това очертава по-благоприятен потенциал за заместване на работната сила спрямо средното за страната, при концентрирана заетост в по-горните средни възрасти, които продължават да имат водеща роля за сектора в областта.

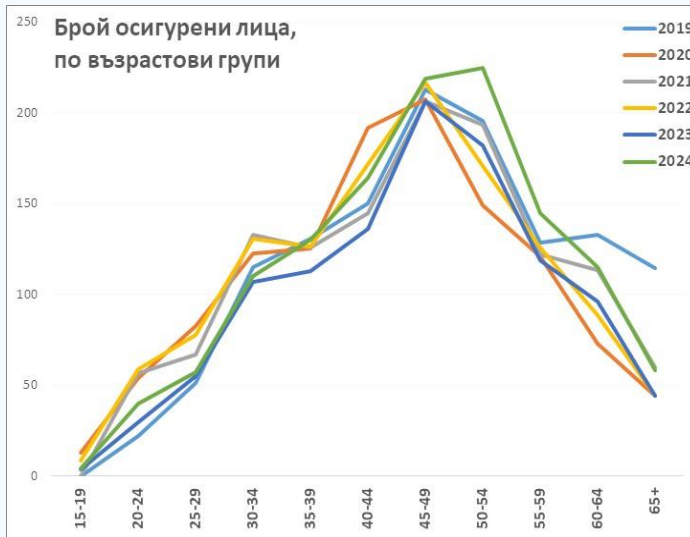
ОБЛАСТ ГАБРОВО

ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

През 2024 г. област Габрово формира 7.1% от социално осигурените лица в мебелната промишленост на национално ниво и се нарежда сред значимите центрове на заетостта в сектора.

Профилът на водещите работодатели в областта е разнообразен – от производство на матраци и мека мебел до изделия от масивна дървесина и метални компоненти за мебелната индустрия.

„Паралел“ ЕАД, Габрово (832 заети) е най-големият работодател в мебелната промишленост в страната. Предприятието е специализирано в производство и дистрибуция на матраци и дивани с марката НАНИ, както и материали за мебелното производство и други мебели⁶⁸. Сред останалите значими предприятия се открояват „Лескомерс Трейдинг“ ООД, с. Стоките, общ. Севлиево (35 заети), дългогодишен производител на масивни дървени трапезни маси и паркет⁶⁹, както и „Спешъл-Т Производство“ ЕООД, Габрово (24 заети), което произвежда метални основи за



⁶⁸ <https://www.parallel.bg/>

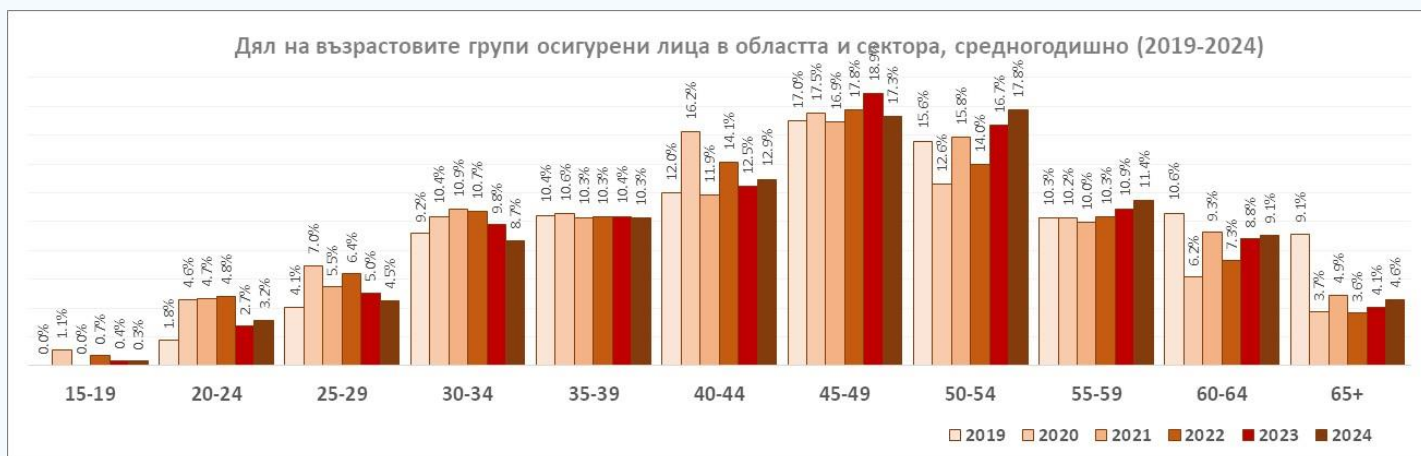
⁶⁹ <https://www.daibau.bg/>

маси⁷⁰. „Хералд“ ЕООД, Габрово (20 заети) изработва трапезни и холни маси, мебели за обзавеждане за спални от фурнировани плоскости и масивна дървесина⁷¹, а „Абанос“ ООД, Севлиево (18 заети) произвежда мебели за кухни и дневни, както и маси и столове⁷².

ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

В периода 2019–2024 г. броят на социално осигурените лица в мебелната промишленост в област Габрово нараства с 1.1%. Заетостта се понижава през 2020 г., през 2021–2022 г. се задържа близо до нивата от 2019 г., след което през 2023 г. достига най-ниската си стойност. През 2024 г. се отчита отчетливо възстановяване и областта увеличава дела си в националната заетост до 7.1% (при 5.9% през 2019 г.), което повишава позицията ѝ сред водещите региони на сектора.

Възрастовата структура в областта е силно концентрирана в по-горните средни възрасти. През 2024 г. групите 40–59 години формират 59.4% от заетите, като най-значими са 45–49 г. (17.3%) и 50–54 г. (17.8%). Това очертава профил, при който основната тежест на заетостта е при работници в зряла професионална възраст.



Младите под 30 г. имат по-ограничено присъствие в края на периода – 8.0% през 2024 г., близо до 2023 г. (8.1%), но под нивото, отчетено в средата на периода. Както и в други области, приносът идва основно от групите 20–24 г. и 25–29 г., докато 15–19 г. остава с минимално участие (0.3% през 2024 г.).

Основният компонент на заетостта, ядрото (30–54 г.), през 2024 г. формира 66.9% от всички осигурени лица (64.2% през 2019 г.). Вътре в ядрото ясно се откроява изместване към по-горните възрастови групи – дяловете на 45–49 г. и 50–54 г. са

⁷⁰ <https://specialt-eu.net/>

⁷¹ <https://herald-mebeli.com/>

⁷² <https://abanos-bg.com/>

най-високи, докато 30–34 г. (8.7%) и 35–39 г. (10.3%) остават по-ограничени. Така структурата на активните възрасти е по-силно „изтеглена“ към 45+.

Групата 55+ остава значима и през 2024 г. достига 25.1% (при 30.0% през 2019 г.), като това е най-високото ниво след 2019 г. След по-ниските стойности през 2020 г. дялът на 55+ се възстановява и в края на периода отново е отчетлив, като тежестта се концентрира основно в предпензионните и раннопензионните възрасти 55–64 г. (общо 20.5% през 2024 г.), при по-ограничено участие на 65+ (4.6%).

Оценка на заместването на работната сила дава съотношението между младите под 30 г. и лицата на 55+ години. През 2019 г. коефициентът на заместване е 19.46, което означава, че на всеки 100 работници на 55+ се падат около 19 млади, а през 2024 г. – около 32 при коефициент на заместване 31.76. Това показва подобрене спрямо началото на периода, но заместването остава сравнително слабо. В средата на периода се отчита временно подобрене – през 2021–2022 г. съотношението достига около 42–56 млади на 100 лица на 55+, но след това отслабва през 2023–2024 г. Следва да се има предвид и отклонението през 2020 г.

Спрямо общата картина за сектора в страната през 2024 г. област Габрово има малко по-нисък дял на младите под 30 г. (8.0% при 8.6% за страната) и на ядрото 30–54 г. (66.9% при 67.5%), при по-висок дял на 55+ (25.1% при 23.8%). В обобщение областта съчетава силно ядро на заетостта с отчетливо присъствие на по-възрастните групи, като потенциалът за заместване се подобрява спрямо 2019 г., но остава под средното за страната.

ОБЛАСТ ЛОВЕЧ

ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

През 2024 г. социално осигурените лица в мебелната промишленост в област Ловеч формират 6.5% от заетите в сектора на национално ниво.

Макар през 2024 г. област Ловеч да е на шеста позиция, тя е разгледана сред водещите региони поради устойчивото си присъствие сред първите пет области през



2019– 2023 г. За сравнение, област Ямбол е пета през 2024 г., но в периода 2021– 2023 г. заетостта там се характеризира с по-осезаеми колебания.

Профилът на водещите работодатели в областта е ясно изразен в производството на мебели от масивна дървесина, най-вече столове и маси, и се допълва от предприятия за тапицирани мебели, интериорни врати и обзавеждане за дома и офиса.

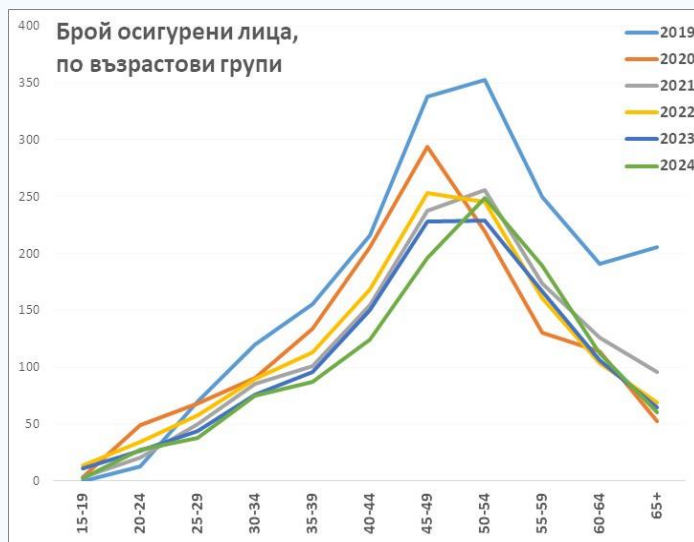
Сред най-значимите предприятия се откроява „Елимекс-Иван Радевски“ ЕТ, гр. Троян (114 заети), специализирана в производство на

столове от масивна дървесина (основно бук и дъб), като съществен дял заема „винтидж“ виенски модели⁷³. Сходен профил има „Рико Стил“ ООД, гр. Троян (112 заети), работеща с търговската марка RIKO Style и насочена към производство на дървени маси и столове⁷⁴.

Сред останалите значими предприятия в областта е „Велга“ ООД, Ловеч (78 заети), която произвежда тапицирани мебели (холни гарнитури, дивани, канапета, фотьойли) и развива нови продуктови линии, включително тапицирани спални и столове, както и тръбни мебели и доставка на оборудване за училища и детски градини⁷⁵. „Хармония-ТМ“ АД, гр. Тетевен (76 заети) има традиции в производството на интериорни врати и мебели за дома и офиса⁷⁶. „Белсма Фърничър“ ЕООД, Ловеч (51 заети) произвежда мебели от дърво и е част от компанията „Бюмкес Бехеер Б.В.“ (Нидерландия).

ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

В периода 2019–2024 г. броят на социално осигурените лица в мебелната промишленост в област Ловеч се свива значително – в рамките на 39.3%. Намалението е концентрирано най-вече в началото на периода (2020 г.), след което заетостта се задържа през 2021–2022 г., но продължава да се понижава през 2023–



⁷³ <https://mebel.bg/>

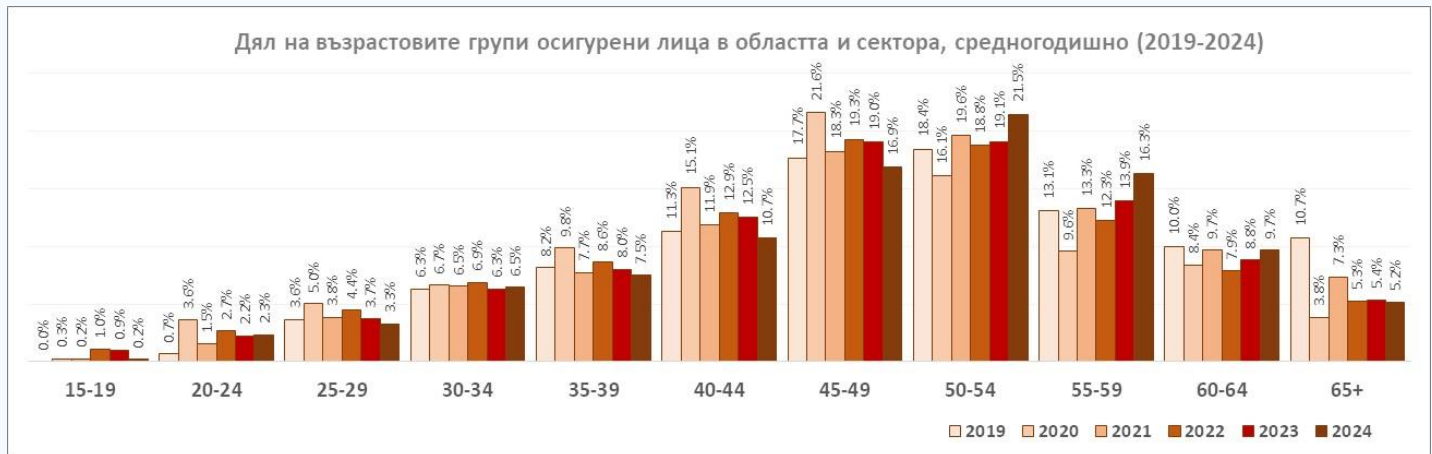
⁷⁴ <https://www.rikostyle.com/>

⁷⁵ <https://welga.com/>

⁷⁶ <https://harmonia-tm.com/>

2024 г. (през 2024 г. – с 3.3% спрямо 2023 г.). Делът на областта в националната заетост за сектора намалява от 8.9% през 2019 г. до 6.5% през 2024 г.

Възрастовият профил на заетостта е ясно „изтеглен“ към по-горните средни възрасти. През 2024 г. възрастите 40–59 г. формират 65.4% от всички заети, което показва силна зависимост на сектора в областта от работници в зряла професионална възраст. Най-голяма тежест имат възрастите 45–54 г., с водещ дял на групата 50–54 г. (21.5%), следвана от 45–49 г. (16.9%) и 55–59 г. (16.3%).



Младите под 30 г. остават с ограничено участие и през 2024 г. са 5.8% от заетите (спрямо 4.3% през 2019 г.). Структурата показва, че включването започва по-осезаемо след 20-годишна възраст – през 2024 г. дяловете са 0.2% (15–19), 2.3% (20–24) и 3.3% (25–29). Спрямо националната картина (8.6% под 30 г. през 2024 г.) област Ловеч остава с по-слаб приток на млади възрастови групи.

Ядрото на заетостта (30–54 г.) през 2024 г. формира 63.1% от работната сила, което е под средното за страната (67.5%). Вътрешно тежестта е концентрирана към горната част на ядрото – групите 45–49 и 50–54 г. са най-значими, докато 30–34 г. (6.5%) и 35–39 г. (7.5%) остават по-слабо представени. Това допълва картината за „остаряване“ в рамките на активните възрасти.

Групата 55+ запазва висок относителен дял и през 2024 г. достига 31.1% (при 33.8% през 2019 г.), което е доста над националното ниво (23.8%). Преобладава участието на 55–59 г. (16.3%), следвано от 60–64 г. (9.7%) и 65+ (5.2%), т.е. по-възрастната заетост е концентрирана най-вече в предпензионните и раннопензионните възрасти, при по-ограничено, но все пак видимо участие на 65+.

Съотношението между младите под 30 г. и лицата на 55+ години, което служи като оценка за заместването на работната сила, показва, че през 2019 г. на всеки 100 души на 55+ се падат около 13 млади при коефициент на заместване 12.75, а през 2024 г. – около 19 млади при коефициент на заместване 18.56, което означава

умерено подобрене спрямо началото на периода, но балансът остава слаб. След 2020 г. се откроява временно подобрене през 2022 г. (около 32 млади на 100 лица на 55+), което впоследствие през 2023–2024 г. отслабва. Следва да се има предвид и 2020 г., когато структурата е нетипична на фона на рязък спад в общата заетост.

Спрямо общото за сектора в страната през 2024 г. област Ловеч се отличава с по-нисък дял на младите под 30 г. (5.8% при 8.6%) и по-малък дял на ядрото 30–54 г. (63.1% при 67.5%), при значително по-висок дял на 55+ (31.1% при 23.8%). Обобщено, областта запазва важна роля за сектора, но профилът на работната сила е по-силно „изместен“ към по-възрастните групи, а потенциалът за заместване се подобрява само умерено и остава под средното за страната.

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

През последните години пазарът на труда безспорно се превърна в едно от най-сериозните предизвикателства пред българската икономика като цяло. Независимо от сектора, региона или мащаба на бизнеса, различни работодатели настояват, че **липсата на служители и несъответствието между уменията на наличната работна сила и реалните нужди на икономиката** не са временно явление, което ще отmine от само себе си, а системен проблем с дългосрочни и дълбоки последици.

В този контекст сектор „производство на мебели“⁷⁷ заема много интересно и специфично място. От една страна, секторът е изключително силно конкурентен, експортно ориентиран и интегриран в европейски и глобални пазари. Български производители успешно работят както за крайни клиенти, така и като

⁷⁷ Само „Мебели“ в раздела за краткост.

поддоставчици на международни компании в среда на високи изисквания за качество, срокове и гъвкавост. От друга страна, секторът е изправен пред същите (а според някои респонденти и по-остри) проблеми на пазара на труда, които засягат цялата икономика на България (а и на Европа).

Защо именно сектор „мебели“ е толкова богат на евристичен потенциал обект на анализ? Защото това е индустрия, която по своята същност **съчетава едновременно производство, креативност, технологии, творчество и човешки умения**. Тя работи с индивидуални поръчки, нестандартни решения и постоянно променящи се изисквания на все по-претенциозни клиенти. В този смисъл мебелният сектор е своеобразна лаборатория, в която ясно се виждат както напреженията между образование, бизнес, технологии и работна сила, така също и перспективните решения.

Настоящият раздел се основава на серия от **дълбочинни интервюта с работодатели, собственици и мениджъри от сектор „мебели“**, представляващи компании с различен профил, мащаб и географско разположение. Разнообразието на респондентите обяснява и разнообразието на мненията, оценките и управленските подходи. И въпреки това, още в началото на анализа се откроява силен консенсус по един ключов въпрос: днес **пазарът на труда е един от основните проблеми пред бизнеса в България**.

Това единодушие обаче не означава еднакви интерпретации за причините за проблемите или еднакви визии за преодоляването им. Напротив - проучването показва, че **част от компаниите се справят изненадващо добре**, нямат текучество и дори са търсени от амбициозни кандидати за работа, докато други са изправени пред сериозни ограничения в растежа и капацитета си, тъкмо заради недостига на работна сила. Тази разлика не може да бъде обяснена нито само с „липсата на млади хора“ поради демографски процеси, нито с нивото на заплащане, нито с географското положение на съответното предприятие. И тук възникват основните въпроси, които разделът адресира: *Защо при едни работодатели пазарът на труда се превръща в управляем риск, а при други - в екзистенциална заплаха за оцеляването на бизнеса? Какви конкретни дефицити на умения и профили се очертават в сектора и защо именно производството остава най-слабото звено? Каква е ролята на образователната система и защо усилията на бизнеса да си партнира с нея често се сблъскват с (непреодолими) административни бариери? Как се променя мотивацията на работниците и защо заплатата все по-често отстъпва място на качеството на живот, развитието и смисъла? Какви изводи за провеждането на публичните политики у нас могат да се извлекат от един сектор, който е поставен в ситуация сам да решава системни проблеми на обществото ни?*

Целта на този раздел не е да предложи универсални рецепти, а да покаже, че **решения съществуват**, когато бизнесът, местните общности и публичните институции се разглеждат като части от една система. Сектор „мебели“ ясно илюстрира каква цена плащаме като общество от неефективното взаимодействие, но и потенциала, който се отключва, когато то започне да се осъществява пълноценно.

СИЛЕН И КОНКУРЕНТЕН СЕКТОР, ИЗПРАВЕН ПРЕД ОБЩО ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО

Сектор „мебели“ в България е сред индустриите с много силна международна ориентация. Български производители успешно реализират продукцията си не само на вътрешния пазар, но и в държави от Европейския съюз и извън него, работейки както за крайни клиенти, така и за глобални вериги. Конкуренцията е интензивна - както между българските фирми, така и спрямо големи международни играчи, опериращи на местния пазар. Тази конкурентна среда се отразява и в публичното присъствие на сектора. Част от компаниите имат много активно и разпознаваемо медийно (включително и онлайн) присъствие, инвестират в бранд, дизайн и комуникация, успяват да се позиционират като атрактивни работодатели. Други остават по-затворени, ориентирани основно към производството и поръчките, с по-ограничен публичен профил. Именно това разнообразие от фирмени модели (по размер, пазарна ориентация, управленска философия и организационна култура) обяснява и широкия спектър от мнения, които се открояват в настоящото емпирично проучване. Интервютата са проведени с представители на много различни компании - от съвсем малки семейни бизнеси, през по-големи производствени структури, от фирми с дългогодишна история, до такива в активна фаза на буен растеж. Това неминуемо води до различия в оценките, опита и стратегиите. И въпреки това, още в първите разговори се очертава една изненадващо силна и почти единодушна позиция. Ето няколко типични мнения:

„Пазарът на труда е най-големият проблем за бизнеса. Преди за една позиция имахме по 100 кандидати, сега имаме по 10.“

„Трудно се намират кадри, всеки работодател вдига заплатите, за да открадне някой служител, изискванията за заплати стават непосилни. Така ставаме все по-неконкурентоспособни.“

„Опитните ми служители скоро ще се пенсионират и не знам с кого ще ги заменя.“

Тази оценка не зависи от мащаба на фирмата, от географското ѝ разположение или от пазарите, на които оперира. Почти всички респонденти (независимо дали споделят, че в момента се справят сравнително добре, или че са под сериозен натиск) определят недостига на хора и качеството на наличната работна сила като ключов системен риск. И тук възниква въпросът: след като проблемът е общ, защо оценките за пазара на труда са толкова различни?

Част от интервюираните описват ситуацията в почти апокалиптични краски - липса на кандидати, отсъствие на трудови навици, срив в образованието и невъзможност да се планира бъдещо развитие. Други са значително по-умерени и дори твърдят, че към момента не изпитват остър недостиг на хора:

„В момента нямам проблеми с пазара на труда, но чувам, че други колеги имат, особено в други сектори. В нашия не е точно така.“

„Трудно се изгражда екип, трябва търпение, като танго сме - едно напред, две назад. Но усилията се отплащат, при мен хората не напускат.“

„Преди хората бяха по-верни, по-упорити. Това е така. Но сега искат да се развиват и аз напълно ги разбирам. Аз самият не бих работил при някого, който не мисли за моето развитие...“

Тези различия показват, че пазарът на труда не въздейства еднакво върху всички фирми. В зависимост от вътрешната организация, типа производство, лидерския стил и местната среда, едни компании успяват да абсорбират натиска, докато други го усещат като директна заплаха за оцеляването си. Силната конкуренция за кадри е не само вътре в сектора, но и между сектори, както и с международни компании, опериращи в България и Европа в различни индустрии:

„Има много силна конкуренция между производителите за кадри - има много турски, италиански и други големи предприятия, които изсмукват всички кадри, много е трудно за малките и средни предприятия да устоят на този натиск.“

Така пазарът на труда се превръща в поле на постоянен натиск: вдигане на заплати, текучество, „прехвърляне“ (евфемизъм за „кражба“) на служители, несигурност при планиране на капацитети. Някои отделни работодатели виждат в това краткосрочен проблем, но за повечето това е дългосрочна структурна драма. Има работодатели, които успяват да изградят стабилни екипи, да привличат млади хора и да се адаптират към новите реалности. Има и такива, които са изправени пред сериозни

ограничения – забавени поръчки, намален капацитет, отказ от разширяване. Особено, ако не са в близост до столицата:

„Единственото специализирано висше училище е в София. Но е немислимо някой да прекоси цяла България, за да отиде да учи там и след това да се върне пак тук. Това силно ме притеснява - ще бъда принуден да намаля капацитета на работа, не защото нямам поръчки, а защото не мога да ги изпълня качествено и в срок.“

Ако почти всички работодатели са единодушни, че пазарът на труда е сред най-големите проблеми пред бизнеса днес, но същевременно се справят толкова различно, възниква следващият въпрос: Какви стратегии използват компаниите, за да се справят с този проблем и защо едни от тях работят, а други не?

СТРАТЕГИИ ЗА СПРАВЯНЕ С ПАЗАРА НА ТРУДА: МЕЖДУ ГЪВКАВОСТТА И ИНЕРЦИЯТА

Интервютата показват, че стратегиите са не просто различни, а често диаметрално противоположни и именно това до голяма степен обяснява защо резултатите също са толкова различни. Сектор „мебели“ има една важна структурна особеност, която го отличава от много други индустрии. Голяма част от производството е **поръчково, индивидуализирано и силно зависимо от контекста** - архитектурна среда, бизнес и домашна култура, специфични изисквания на клиента, материали, срокове, климатични и технологични ограничения. Работата рядко е рутинна и стандартна. Това води до развитието на секторна **култура на постоянно адаптиране към средата**. Тази култура изглежда се пренася и върху отношението към служителите (поне в част от компаниите). Работодатели, собственици и мениджъри споделят, че за тях е немислимо да очакват всички служители да работят по един и същи модел, със същите мотивации и в едни и същи рамки:

„Нямаме стандартни дейности, не става при нас да правиш едно и също от 9 до 17 ч. Взимаме млади хора и се адаптираме спрямо техните нужди.“

Интервютата ясно очертават група работодатели, които прилагат именно такъв гъвкав, персонализиран подход към служителите си. За тях проблемът с кадрите не се решава с еднократни мерки, а с **дългосрочно изграждане на доверие, лоялност и възможности за развитие**. Тези респонденти говорят за служителите си не просто като за „работна ръка“, а като за хора с потенциал, силни

и слаби страни, семейни ангажименти и лични цели. Част от тях открито признават, че не търсят „перфектни“ кандидати, а хора с нагласа за учене и развитие:

„Търся амбициозни хора, които вярват в себе си, имат желание за работа, имат самочувствие. Не търся никакви конкретни знания и умения - аз ще си го обуча на това.“

„Видя ли някой с талант вътре във фирмата, веднага го насочвам да се развива. Има такива, които на пръв поглед за нищо не стават, но се оказва, че са били на неподходящото място просто.“

В тези компании грижата за служителите не се изчерпва със заплатата. Точно напротив, много от работодателите изрично подчертават, че **заплащането вече не е водещият фактор** за задържане на служители, особено сред по-младите:

„Отношението е важно, за да задържиш служителите, не е заплащането най-важното вече. Категоричен съм в това, защото сме пробвали и с високи заплати, но без резултат...“

„Заплатата вече съвсем не е водеща. Много млади хора идват и не питат за заплатата, а казват, че харесват продукцията ни и искат да работят за нас.“

Тези фирми инвестират в обучения - вътрешни и външни, насърчават развитието на служителите си и често създават индивидуални планове за растеж.

„Насърчаваме всеки, който си дава зор. На всяка позиция правим съвместно индивидуален план за развитие. Това трябва да е човешко право - правото да се развиваш, стига да имаш желание, разбира се, не може насила да стане.“

Не по-малко важен е и социалният елемент - изграждане на екип, тиймбилдинги, опознаване на семействата на служителите, създаване на среда, в която хората се чувстват спокойни и уважавани.

„Винаги правиш компромиси, когато наемаш хора, но за мен е важно хората да са спокойни, да нямат стрес - тази граница не преминавам.“

Резултатите от този подход са отчетливи. Работодателите, които го прилагат последователно, заявяват, че **нямат текучество**, че **служителите им ги препоръчват**, а нови кадри често ги търсят сами.

„Доволните служители водят други - само това работи днес у нас. От уста на уста рекрутирането работи.“

„Най-вече през човек намираме кадри, или пък сами идват при нас.“

КОНСЕРВАТИВНИЯТ МОДЕЛ: ФОРМАЛНА ДИСТАНЦИЯ И УПРАВЛЕНСКА ИНЕРЦИЯ

Паралелно с този гъвкав и персонализиран подход, интервютата разкриват и друг управленски модел, който е значително по-консервативен, формален и дистанциран. Той не е типичен за целия сектор „мебели“, но присъства като нагласа и практика при част от работодателите. Този модел често носи белезите на управленска култура, наследена от големите индустриални предприятия от миналото: по-строга йерархия, по-слабо лично познаване на служителите, очакване за подчинение и лоялност „по подразбиране“. В такива фирми се разчита повече на формални правила, анонимни системи и контрол, отколкото на диалог и взаимно доверие. Макар респондентите рядко да описват директно себе си по този начин, те често говорят (само)критично за тези практики:

„Това го отчитам като наша грешка, защото ние сме малки и не предлагаме кариерно развитие във фирмата както големите европейски фирми.“

„Даваме бонуси, но сме толкова заети като мениджмънт, че пренебрегваме въпроса за мотивацията и развитието на служителите.“

В тези компании по-често се срещат оплаквания от липса на лоялност, от „безотговорност“ на младите, от нежелание за извънреден труд и от често напускане.

„Има случай - на обяд ми казва: чао, тръгвам си. Взима си шапката и си заминава. Безотговорно е така...“

Тук възниква важният въпрос **доколко тези проблеми са резултат от „характера на младите“ и доколко от самия управленски модел?** Проучването не дава еднозначен отговор, но ясно очертава тренд: работодатели, които не успяват да отделят достатъчно енергия, за да се занимават активно с мнението, очакванията и личната ситуация на служителите си, по-често изпитват трудности с наемането и задържането на хора. Сравнението между двата подхода (по-гъвкавия и по-индустриалния) показва, че в условията на дефицитен пазар на труда **управлението на човешките ресурси се превръща в ключово**

конкурентно предимство. Не става дума само за „мека“ социална политика, а за прагматично бизнес решение. Някои от респондентите формулират това изключително ясно и самокритично (вероятно това е най-самокритичният от всички сектори, включени в настоящото проучване):

„До голяма степен състоянието на пазара на труда зависи от работодателите.“

„Аз също трябва да се уча, да се дисциплинирам, да мисля, ако искам и екипът ми да се развива.“

Тази нагласа ясно отличава компаниите, които успяват да превърнат ограниченията на пазара на труда във възможност от тези, които ги възприемат единствено като външна заплаха. Но ако гъвкавият, човекоцентриран подход дава по-добри резултати, **какви конкретни инструменти и практики използват работодателите, за да прилагат този модел на практика?**

КОНКРЕТНИТЕ ДЕФИЦИТИ: ЛИПСАТА НА ХОРА ЗА ПРОИЗВОДСТВОТО И СИСТЕМНИЯТ РАЗРИВ С ОБРАЗОВАНИЕТО

Отговорите на тези въпроси са изненадващо еднопосочни. Почти всички респонденти са категорични, че **дефицитът не е в офисните позиции**, а в производството. Липсват хора, които умеят да работят с ръцете си, но и с главата си - да мислят логически, да разбират процеси, да поемат отговорност:

„Има дефицит на сръчни хора, които знаят да работят с двете си ръце и с главата.“

„Пресор-фурнир, монтажници, бояджии на мебели и дърводелци - това са позициите, за които и сега няма хора, а и в бъдеще няма да има.“

Особено остър е недостигът на монтажници и бояджии - позиции, които изискват не просто физически труд, а изключително високо ниво на умения, усет и опит.

„Бояджии на мебели е много висш пилотаж. Байцовете ги правят единици, особено воден байц - това са златни хора, няма ги. Дори и роботите не се справят - това не са настройки, а човешка ръка, човешко око, усет...“

Паралелно с това, работодателите отчитат **свърхпредлагане на кадри за офисни позиции** - търговци, маркетинг специалисти, интериорни дизайнери:

„На обява за дизайнер има 50 кандидати, а за мебелист - трима, но никой от тях не става, те са се объркали и така са пуснали документи.“

Тази асиметрия поставя ключовия въпрос: **ако има млади хора и ако има интерес към сектора, защо те не влизат в производството?**

„Младите не стават“ – мит или удобно обяснение?

В много други сектори отговорът на този въпрос често се свежда до обобщението, че „младите не са мотивирани“. В сектор „мебели“ обаче това мнение е **изненадващо слабо разпространено**. Обратно, значителна част от респондентите изрично защитават младите и отхвърлят този стереотип. Много работодатели споделят, че работят с изключително мотивирани, инициативни и креативни млади хора - стига те да получат шанс и подкрепа:

„У младите има креативност, която се губи с възрастта.“

„Има страхотни деца, но училището ги отвращава от образованието.“

Така фокусът постепенно се измества от младите като проблем към **средата**, която ги подготвя (или не ги подготвя) за реалния бизнес. Когато разговорът стигне до причините за липсата на кадри, почти всички пътища водят към образователната система. Критиките са остри, повтарящи се и идват от различни типове работодатели.

„Всички проблеми идват от образованието, от средното образование, не от висшето.“

„Образованието страшно изостава от реалния живот - ние се движим с бързия влак, а образованието още пътува на каручка, теглена от магаренце.“

Основният упрек е, че учебното съдържание е **остаряло**, а преподаването - формално и откъснато от практиката.

„Те преподават стари неща, но само сменят наименованието на паралелката, за да изглежда по-атрактивно.“

„Децата идват от училище и не знаят как да измерват с шублер.“

Особено силна е критиката към **неподготвеността на преподавателите** и липсата на мотивация те самите да се развиват.

„Учителите у нас не учат. Те са си застинали там някъде, когато са завършили.“

„Има учители, но няма хора с призвание – учител не е професия, не е занаят само, а е призвание, кауза...“

Според респондентите образованието все по-често работи **за самото себе си**, водено от субсидии, административни изисквания и политическа конюнктура, а не от нуждите на пазара на труда.

„Порочната практика парите да следват ученика води до имитация на образование.“ „МОН не трябва да пише учебните програми без участието на училищата, браншовите организации и бизнеса.“

Интервютата ясно показват, че бизнесът **не стои пасивен**, а много работодатели са опитали почти всичко, за да запълнят пропастта между образование и практика. Един от най-фрапиращите примери са опитите за **даряване на машини** и оборудване на училищата.

„Искахме да дарим машини на училището, за да се учат децата на съвременно оборудване, но директорката отказа, защото била много сложна бюрокрацията.“

Други работодатели са готови **лично да преподават**, да влизат в училищата и да работят с учениците, но срещат институционална съпротива.

„Готов съм да ходя в училище и да преподавам, но училищата не подготвят специалисти за бизнеса.“ „Ние подаваме ръка на образованието, но те не я поемат, защото не се чувстват компетентни.“

Особено показателни са и опитите с **дуалното обучение**. На теория то се възприема като спасение, но на практика често се оказва тромаво и неефективно.

„Това е спасението в професионалното образование – дуалната система!“

Но веднага след това:

„Два пъти опитахме дуално обучение, но не потретихме - децата идват без учител, гледат в тавана.“

„Дойдоха много смислени деца, но те искат да станат студенти, не се задържат на работа, разбирам ги.“

Така се стига до едно от най-острите, но и най-често повтарящи се твърдения в интервютата: че **съвременното училище не просто не подготвя кадри, а активно отблъсква учениците от ученето, мисленето и от практическите професии.**

„Толкова е зле образованието, че по-добре да го няма изобщо.“ „Идват едни деца в бизнеса и разбират, че са били лъгани в продължение на години от образователната ни система.“

КАК БИЗНЕСЪТ КОМПЕНСИРА СИСТЕМНИТЕ ДЕФИЦИТИ

Изправени пред тези предизвикателства, много работодатели стигат до извода, че не могат да разчитат на образователната система и трябва да изградят **собствени механизми за обучение и развитие.**

„Решението е да съм независим от образователната система - да затворя кръга и да си обучавам хора от малки.“

Това включва вътрешни обучения, работа с ментори, изпращане на служители на курсове и целенасочено насърчаване на талантите.

„Служителите искат да се учат и да се развиват.“ „Партньорите ни организират обучения и аз изпращам служителите да участват.“

Тези практики вървят ръка за ръка с управленски модел, при който служителите се възприемат като **равноправни партньори**, а не като подчинени. Компаниите, които поддържат по-йерархичен и команден стил, значително по-често се оплакват от липса на хора. Интересен и често подценяван извод от проучването е свързан с **възрастта на служителите**. Докато в други сектори се твърди, че „по-възрастните са по-надеждни“, тук картината е далеч по-нюансирана, защото работодателите като правило са по-ангажирани с производствения процес и имат директни впечатления:

„Старите са се научили да имитират, да скатават. Това са добре познати казармени практики. Младите ще ти кажат в очите, че нещо не им харесва, те са много по-директни в това отношение. Старите ще си замълчат, но тихо ще те саботират, ако не е тяхното...“

Някои работодатели открито споделят, че по-възрастните служители често са усвоили модели на формално присъствие без реална ефективност, докато по-

младите - включително „поколението на геймърите“ - са по-ориентирани към резултата:

„Младите гледат да си свършат работата, а не да имитират, че работят 8 часа.“

В този сектор се прави и друго възрастово разграничение: служителите между 25 и 35 години често се описват като объркани и демотивирани, докато тези под 25 години се възприемат като по-отворени, инициативни и креативни, но само ако средата им го позволява.

Ако образованието не успява да подготви кадри, а бизнесът компенсира със собствени ресурси, възниква въпросът за **ролята на работниците от трети страни и на българите, завръщащи се от чужбина?** Дали те са временна кръпка на системен проблем – или част от устойчиво решение за пазара на труда в сектора?

ЗАВРЪЩАЩИТЕ СЕ ОТ ЧУЖБИНА, КАЧЕСТВОТО НА ЖИВОТ И НОВАТА МОТИВАЦИЯ ЗА РАБОТА

На фона на системните дефицити на кадри и сривовете на образователната система, респондентите очертават още една ясно разпознаваема тенденция на пазара на труда напоследък: **завръщането на българи, работили в чужбина**. Макар и не масово, това движение е достатъчно устойчиво, за да бъде отчетено от работодателите в сектор „мебели“ като важен фактор, който вече влияе върху трудовата култура и очакванията на служителите. Какво отличава тези хора? Най-често споменаваната характеристика е **другата трудова дисциплина** - не като сляпо подчинение, а като отношение към работата, времето и отговорността.

„Много хора заминаха за чужбина, опитаха там и се върнаха обратно. Там се научават на дисциплина, на отговорност.“

Интересното е, че завръщането рядко е мотивирано единствено от финансови причини. Обратното, именно в този сектор най-силно се откроява разбирането (съществуващо и в другите сектори, попаднали в обхвата на настоящото проучване, но не в такава степен), че **заплатата вече не е основната мотивация за работа**. В сектор „мебели“, който по своята същност е иновативен, креативен и проектно ориентиран, работодателите все по-често срещат кандидати, които **не поставят заплатата на първо място**, а понякога дори изобщо не я обсъждат в началото (за разлика от други сектори, където работодатели настояват, че не те провеждат интервюта за работа с кандидатите, а кандидатите интервюират работодателите

какви заплати и бонуси предлагат). Това мнение многократно беше споделяне от различни бизнесмени:

„Заплатата вече съвсем не е водеща. Много млади хора идват и не питат за заплатата.“

Тези хора търсят **не просто работа, а смисъл, развитие и качество на живот**. Те искат да живеят близо до семействата си, да отглеждат децата си в по-добра среда, да имат време за приятели, култура и личен живот.

„Хората вече искат не само висока заплата, но и качествен начин на живот.“

Работодателите все по-ясно осъзнават тази промяна и започват да я отчитат в управленските си практики. В много от интервютата се подчертава, че **заплатите в България вече се покачват**, а разликата със Западна Европа постепенно се стопява - особено когато се вземе предвид реалната покупателна способност и разходите за живот.

„Заплатите ни се изравняват с чужбина и може да се върнат хора оттам.“

Това пренарежда мотивационния модел: човешкото отношение, уважението, възможността за развитие и участието в интересни проекти се превръщат в ключови фактори за привличане и задържане на кадри. Респондентите от сектора многократно настояват, че **овластяването на служителите** и третирането им като партньори, а не като изпълнители, дава най-добри резултати. („не бих отишъл при работодател, който не мисли за моето развитие“ и „те искат да се доказват, да реализират себе си като професионалисти, но и като граждани.“) В този контекст работата в сектор „мебели“ се възприема не като рутинна заетост, а като **възможност за участие в създаването на нещо уникално** - нови проекти, индивидуални решения, реални резултати, които носят удовлетворение. Точно затова много от работодателите са **скептически към наемането на работници от трети страни**. Причината не е в предразсъдъци, а в различен тип мотивация. Макар част от фирмите да работят с хора от трети страни, доминиращото мнение в сектора е доста обрано. Работодателите отбелязват, че тези хора често идват **основно заради заплатата** и възприемат България като временна спирка:

„Тези от трети страни мислят България като транзитна страна и искат да бягат в Западна Европа“.

„Идват от трети страни, но те нямат опит с нашите стандарти за производство.“

За сектор, който разчита на дългосрочно развитие на умения, доверие и споделена култура на работа, това е сериозен риск. Инвестицията в обучение често не се изплаща, ако служителят напусне при първа възможност. На този фон особено интересни са примерите за **наемане на хора, които традиционно са изключвани от пазара на труда - хора с увреждания**, пенсионери, или млади хора, които не отговарят на класическите представи за „сериозен работник“.

„Имаме двама души, които са глухонеми, но се оказаха изключително съвестни работници.“

„Категорично на пазара на труда има място за хора с увреждания, за възрастни хора - просто производството трябва да се адаптира.“

Особено показателни са и примерите с т.нар. „геймъри“ – млади хора, често подценявани от други сектори:

„Идвали са като мебелисти и не се справят отлично. Но се оказа, че са геймъри. Почвам да ги пробвам на различни позиции, защото виждам, че имат желание, но ги отхвърлят. И се оказа, че да са чудесни центристи⁷⁸, просто няма по-добри от тях за това.“

Тези примери отново потвърждават основната теза на работодателите от сектора: **когато на хората се даде „писта“ (среда, доверие и възможност за развитие) те се справят, независимо от етикетите, които обществото им поставя**. Така стигаме и до въпроса **дали тези промени в нагласите на служителите не са пряко свързани с навлизането на новите технологии?**

Според мненията на интервюираните собственици и управители в сектора, дигитализацията, автоматизацията и проектната работа променят не само начина на производство, но и **логиката на труда** - от присъствие към резултат, от подчинение към отговорност, от заплата към смисъл. Ако това е така, как ще изглежда пазарът на труда в сектор „мебели“ в близкото бъдеще и каква ще бъде ролята на технологиите в тази трансформация?

⁷⁸ Работа на CNC център.

Въвеждането на нови технологии, автоматизация и изкуствен интелект не е бъдеща хипотеза за сектора, то е **настояща реалност**. Респондентите са единодушни, че който не инвестира в технологии, изостава и отпада от пазара. Част от компаниите не просто внедряват готови решения, а експериментират, адаптират и дори разработват собствени технологични подходи.

„Новите технологии са неизбежни – който не го прави, отпада от играта.“

„Ние много използваме ИИ навсякъде – организация, срещи с клиенти, производствени въпроси.“

Често технологиите се въвеждат не по стратегически избор, а **от принуда**, заради липсата на хора.

„От зор автоматизирахме, защото не можем да намерим хора. Преди бяхме 130 души, сега сме 9–10.“

И въпреки това, в този силно иновативен и креативен сектор липсва каквато и да е технологична еуфория. Напротив, доминиращото мнение е **реалистично и балансирано**: новите технологии могат да помагат, да ускоряват и да намаляват грешките, но **не могат да заместят човека**. Един от най-често повтаряните аргументи е, че изкуственият интелект и автоматизацията работят добре там, където задачите са ясно формулирани. Но в мебелния сектор - особено при индивидуални и дизайнерски проекти - проблемът е, че **клиентът много често не знае какво точно иска**.

„ИИ изпълнява точно изискванията на клиента, а това е проблем, защото клиентите не винаги знаят какво точно искат и това е работата ни като професионалисти – да помогнем на клиента да се изясни със себе си...“

Тук ролята на човека е незаменима: да задава въпроси, да разчита контекста, да превежда желанията в реалистични решения, да предлага варианти, за които клиентът дори не е подозирал.

„Мебелите са човешко изкуство - да разбереш какво всъщност иска клиентът и да му го предложиш.“

Освен комуникацията, работодателите подчертават и значението на **усета** - човешкото око, ръка и слух, които остават критични дори при най-съвременните машини.

„Дори и роботите не се справят.“ „Новите технологии ще компенсират липси, но няма да заменят никога човека.“

Това убеждение е особено силно, когато става дума за **креативност, иновации и създаване на нещо, което още не съществува** - кастъмизирани продукти, нестандартни решения, експерименти с материали и форми. Но след като секторът сам инвестира в хора, технологии и обучение, възниква въпросът **къде е държавата в този процес?**

Отговорите тук са най-критичните в целия раздел. Доминиращото усещане е, че държавата **не просто не помага**, а често активно пречи на бизнеса.

„Държавата очаквам да ти помага, а не само да взема.“ „Държавата непрекъснато сменя правилата, за да може да ти пише глоби и да ти взима парите.“

Тази несигурност - постоянно променящи се регулации, контрол без подкрепа, санкции без диалог - прави дългосрочното планиране изключително трудно, особено в сектор, който изисква инвестиции с дълъг хоризонт. Особено показателен пример за **лоши публични политики** е образованието - тема, към която респондентите неизменно се връщат.

„Образованието зависи от политическата конюнктура.“ „МОН действа според политическата ситуация, не според нуждите на бизнеса.“

Липсата на устойчиви връзки между държава, образование и бизнес се възприема като системен провал, който секторът е принуден да компенсира сам чрез вътрешни обучения, дарения и лична ангажираност. На фона на всички критика работодателите не остават само с оплаквания. Интервютата очертават няколко ясно формулирани посоки за решения (макар и със скептични очаквания, че те ще бъдат реализирани от държавата).

На първо място е **минималистичното, но категорично искане държавата „да не пречи“**. Следва необходимостта от **реален диалог** - включване на бизнеса и браншовите организации в образователните политики, вместо формално консултиране. Работодателите виждат и нужда от **инвестиране в обучението на учителите** - учители и преподаватели, които да бъдат в крак с технологиите и практиката:

„Имаме огромна нужда от обучаване на учителите. Те нямат възможност да следят тенденциите, не познават нито софтуерите, нито технологиите, с които се работи вече.“

В същото време много от респондентите са скептични, че тези промени ще се случат бързо. Затова те залагат на **самостоятелни решения**: затваряне на цикъла, вътрешни академии, работа с различни групи хора, адаптиране на производството към човека, а не обратното.

СЕКТОР „МЕБЕЛИ“ КАТО ТЕСТ ЗА БЪДЕЩЕТО НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Настоящото изследване показва, че проблемите на пазара на труда в България не могат да бъдат обяснени с едно универсално клише - нито с липсата на млади хора, нито с тяхната демотивация. Напротив, сектор „мебели“ ясно демонстрира, че **результатите на пазара на труда зависят в решаваща степен от взаимодействието между бизнес, образование и управленска култура**, а не просто от абстрактни демографски или поколенчески обяснения. Най-силният и най-консенсусен извод от интервютата е, че **разривът между образованието и реалната икономика е основният източник на дефицити на кадри**. Работодателите в сектор „мебели“ не просто констатират този проблем, а ежедневно се сблъскват с неговите последици - липса на практически умения, неподготвеност за реална работна среда и загуба на мотивация още преди младите хора да са направили първия си професионален избор. В този контекст става ясно, че **образованието не може да бъде затворена система**, зависима основно от делегирани бюджети и административни показатели. Моделът, при който гръбнакът е принципът „парите следват ученика“, според потребителите на професионални компетентности, води до имитация на учебен процес, а не до подготовка на кадри, които са нужни на икономиката. Работодателите ясно формулират нуждата от **реално, а не формално отваряне на образованието към бизнеса** - без излишни бюрократични пречки, без страх от разкриване на дефицити и без институционална съпротива срещу промяната. Особено важно условие за такова отваряне е **непрекъснатото обучение на учителите**. Проучването показва, че дори добре мотивирани ученици не могат да бъдат подготвени от преподаватели, които самите не са в крак с технологиите, материалите и практиките на съвременната индустрия.

Вторият ключов извод от изследването е свързан с **управленската трансформация**, която вече се случва в значителна част от сектора. Работодателите, които се справят успешно с дефицитите на кадри, споделят една

обща характеристика: те **демократизират процеса на работа** и възприемат служителите си като партньори, а не като изпълнители. Този подход не е идеологически, а дълбоко прагматичен. Характерът на работата в сектора - индивидуални поръчки, нестандартни решения, креативни и технически предизвикателства - изисква **делегиране на свобода**, а оттам и поемане на отговорност. За разлика от други сектори, където работодателите често се оплакват, че служителите „не искат да носят отговорност“, тук се вижда ясна връзка: **когато работниците получават свобода да действат и оперативно поле за реализация на потенциала си, те поемат и отговорността за резултата**. Особено показателно е, че почти всички респонденти (независимо от мащаба на компанията) вече мислят по посока на **системи за бонуси, кариерно развитие и дългосрочно ангажиране на служителите**. Колкото по-системно и последователно се прилагат тези практики, толкова по-добри са резултатите: ниско или липсващо текучество, самостоятелно привличане на кадри и висока мотивация. Този процес е свързан и с **качествена промяна в мотивацията на хората**. В сектор „мебели“ е силно разпространено убеждението, че заплатата вече не е основният мотиватор за работа. Хората - включително завръщащите се от чужбина - търсят качество на живот, смисъл, развитие и социална среда. Това поставя допълнителна отговорност върху бизнеса, но и създава възможност **фирмите, които предлагат лично отношение, интересни проекти и възможности за развитие да печелят на пазара на труда**, дори в условията на остър дефицит.

Проучването разкрива и един по-малко обсъждан, но съществен фактор - **имиджовия проблем на производствените професии**. Все още широко разпространени са представите, че работата в мебелното производство е шумна, опасна, физически изтощителна и лишена от перспектива. Работодателите категорично опровергават този образ. Съвременните машини са тихи, прецизни и безопасни, а голяма част от работата е свързана с мислене, креативност и решаване на нестандартни задачи:

„Учениците още си мислят, че се работи с опасни машини, които ти режат пръстите, но това отдавна вече не е така.“

Този имиджов разрыв между реалността и обществените представи допълнително подчертава нуждата от **по-активна комуникация между бизнес, образование и общество**.

И накрая - сектор „мебели“ се очертава като **пример за конкурентна, адаптивна и иновативна част от българската икономика**, която вече поема функции, типични за публичните политики - обучение, социална интеграция, кариерно

развитие. На този фон ролята на държавата се възприема критично. Работодателите не очакват непременно активна подкрепа, но настояват за **стабилна, предвидима и небюрокраична среда**, която да не възпрепятства развитието. Ако този сектор, изправен пред глобална конкуренция, дефицит на кадри и бързи технологични промени, успява да се развива чрез гъвкавост, човешко отношение и инвестиции в хората, то **най-малкото, което публичните политики могат да направят, е да не подкопават този потенциал.**

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).

В секторите „Производство на мебели“ (код 31) и „Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене“ (код 16) са селектирани **пет** 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.	
34323005	Интериорен дизайнер	1 154	354	728	72	491.67
752	Работници по обработка на дърво, мебелисти и сродни на тях	9 630	1 142	6 459	2 029	56.28
7534	Тапицери и сродни на тях	1 438	198	972	268	73.88
82192004	Монтажник, мебели от листов метал	16	5	11	-	N/A
82192008	Монтажник, мебели от дърво и други подобни материали	1 738	266	1 250	222	119.82

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 конфидециални 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.

ИНТЕРИОРЕН ДИЗАЙНЕР

Този подраздел предоставя „моментна снимка“ на пазара на труда за длъжността „Интериорен дизайнер“ (НКПД-2011 код 34323005) през 2024 г. Длъжността е част от единична група 3432 „Интериорни дизайнери и декоратори“.

Възrastовият профил на назначените на длъжност „Интериорен дизайнер“ е концентриран основно в групата 30–54 г., при сравнително висок дял на групата 15–29 г. (30.7%) и нисък дял на лицата на 55+ г. (6.2%). Коефициентът на заместване за длъжността е 491.67. В сектор „Производство на мебели“ се отчита по-нисък дял на групата 15–29 г. и по-висок дял на лицата на 55+ г. (10.1%) спрямо общия профил на длъжността, като коефициентът на заместване е 217.86. Данните показват, че и в сектор „Производство на мебели“ съотношението между групите 15–29 г. и 55+ г. остава в полза на по-младите възрастни групи. За сектор „Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк,...“ (код 16) данните показват, че няма лица, назначени на трудови договори във възрастните групи 15-29 г. и 55+ г. Допълнително, поради ограниченията, свързани с поверителността на данните във възрастова група 30-54 г., не могат да се правят изводи относно възрастния профил на длъжността в този сектор.

Общият брой на лицата на трудов договор по тази длъжност през 2024 г. е 1154. Възrastовото разпределение показва, че лицата на трудов договор са концентрирани основно в групата 30–54 г. – 63.1%. Делът на групата 15–29 г. е 30.7%, или приблизително един на всеки трима заети по длъжността. Делът на лицата на 55 и повече години е 6.2%.

Отчетеният коефициент на заместване е 491.67, което означава, че на всеки 100 лица на възраст 55+ се падат около 492 лица на възраст 15–29 г.



Данните очертават благоприятен възрастов профил на длъжността в национален мащаб, доколкото групата 15–29 г. е многократно по-голяма от групата на 55 и повече години.

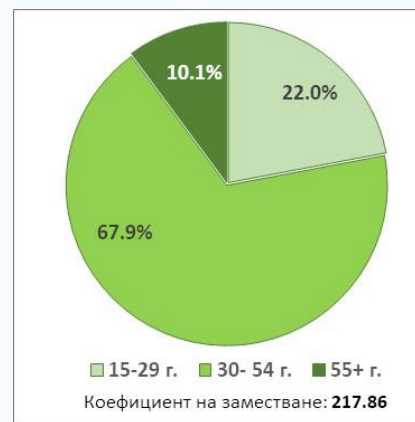
Таблицата със секторната „топлинна карта“ (heatmap) показва, че през 2024 г. лица на трудов договор по длъжност „Интериорен дизайнер“ са назначени в 46 икономически дейности. Представени са водещите 15 сектора по брой трудови договори. Същевременно картата визуализира и ограниченията при разпределението 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	31	Производство на мебели	277	61	188	28	217.86
2	47	Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети	258	89	153	16	556.25
3	74	Други професионални дейности	N/A	89	140	Конф.	N/A
4	71	Архитектурни и инженерни дейности; технически изпитвания и анализи	N/A	44	61	Конф.	N/A
5	46	Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети	N/A	24	51	Конф.	N/A
6	43	Специализирани строителни дейности	N/A	11	31	-	N/A
7	41	Строителство на сгради	N/A	14	22	Конф.	N/A
8	68	Операции с недвижими имоти	N/A	14	17	Конф.	N/A
9	70	Дейност на централни офиси; консултантски дейности в областта на управлението	23	7	16	-	N/A
10	73	Рекламна дейност и проучване на пазари	N/A	Конф.	12	Конф.	N/A
11	13	Производство на текстил и изделия от текстил, без облекло	N/A	-	6	Конф.	N/A
12	22	Производство на изделия от каучук и пластмаси	N/A	-	5	Конф.	N/A
13	62	Дейности в областта на информационните технологии	N/A	Конф.	5	Конф.	N/A
14	10	Производство на хранителни продукти	N/A	-	4	-	N/A
15	23	Производство на изделия от други неметални минерални суровини	N/A	Конф.	4	Конф.	N/A
...					
21	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

Данните показват, че сектор „Производство на мебели“ (код 31) е на първа позиция по брой лица на трудов договор, назначени на тази длъжност. Сред водещите сектори, наред с производствените дейности, се открояват още търговията на дребно, други професионални дейности, архитектурните и инженерните дейности и строителството. Това очертава присъствие на длъжността в различни типове икономически дейности – производствени, търговски и проектантско-консултантски.

В същото време, при част от секторите възрастовото разпределение е частично или изцяло конфиденциално, поради което секторни сравнения по възраст могат да се правят само там, където има налични и съпоставими стойности. Например в сектор „Търговия на дребно“ коефициентът на заместване е 556.25, т.е. на всеки 100 лица на възраст 55+ се падат около 556 лица на възраст 15–29 г. Това показва по-висока стойност спрямо националния профил на длъжността (491.67).

В сектор „Производство на мебели“ през 2024 г. са отчетени общо 277 трудови договора на лица, наети на длъжност „Интериорен дизайнер“, което нарежда сектора на първа позиция. В сравнение с националния профил на длъжността, в мебелния сектор се наблюдава по-нисък дял на групата 15–29 г. – 22.0% спрямо 30.7% в национален мащаб, и по-висок дял на лицата на 55 и повече години – 10.1% спрямо 6.2% общо за длъжността.



Коефициентът на заместване в сектора е 217.86, т.е. на всеки 100 лица на възраст 55+ се падат около 218 лица на възраст 15–29 г., което е значително под стойността за националния профил (491.67). Данните показват по-слабо изразено подмладяване в сектора спрямо общия профил на длъжността. Същевременно групата 15–29 г. остава по-голяма от групата на 55 и повече години.

За сектор „Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене“ (код 16), данните показват, че няма лица, назначени на трудови договори във възрастовите групи 15-29 г. и 55+ г. Допълнително, поради ограниченията, свързани с поверителността на данните във възрастова група 30-54 г., не могат да се правят изводи относно възрастовия профил на длъжността в този сектор.

Към 2024 г. данните очертават благоприятен възрастов профил на длъжността „Интериорен дизайнер“ в национален мащаб. Длъжността е разпределена в широк кръг икономически дейности, но секторните сравнения по възраст са възможни само при наличие на съпоставими и неконфиденциални данни. В сектор „Производство на мебели“ се наблюдава по-нисък коефициент на заместване спрямо националния профил, но съотношението между групите 15–29 г. и 55+ г. остава в полза на по-младите възрастови групи.

РАБОТНИЦИ ПО ОБРАБОТКА НА ДЪРВО, МЕБЕЛИСТИ И СРОДНИ НА ТЯХ

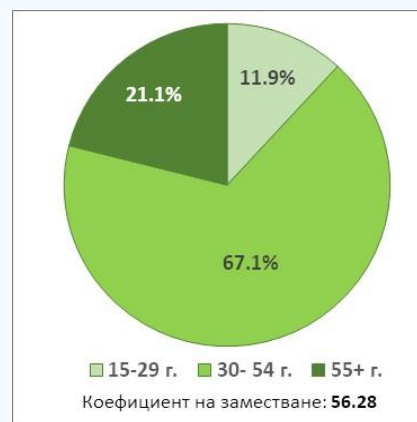
Този подраздел предоставя „моментна снимка“ на пазара на труда за **група** „Работници по обработка на дърво, мебелисти и сродни на тях“⁷⁹ (НКПД-2011 код 752) през 2024 г. Група 752 обхваща **три единични групи**: 7521 „Работници по

⁷⁹ В този подраздел наименованието „Работници и мебелисти“ се използва като съкратено означение за група 752 „Работници по обработка на дърво, мебелисти и сродни на тях“.

обработка на дърво" (съдържа 11 длъжности), 7522 „Дърводелци, мебелисти и сродни на тях" (съдържа 21 длъжности) и 7523 „Настройчици и оператори-настройчици на дървообработващи машини" (съдържа 19 длъжности).

Възрастовият профил на назначените в група „Работници по обработка на дърво, мебелисти и сродни на тях" е концентриран основно в групата 30–54 г., при по-висок дял на лицата на 55+ г. (21.1%) спрямо групата 15–29 г. (11.9%). Коефициентът на заместване е 56.28. В сектор „Производство на мебели" се отчита по-благоприятно съотношение между двете възрастови групи спрямо общия профил, при коефициент на заместване 61.40, докато в сектор „Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене" коефициентът е 49.86. Данните показват, че и в двата сектора групата 15–29 г. остава по-малка от групата 55+, което поставя въпроса за навлизането на по-млади лица през следващите години.

Общият брой на лицата на трудов договор в група „Работници и мебелисти" през 2024 г. е 9630. Възрастовото разпределение показва концентрация в основните трудоспособни възрасти (30–54 г.), при по-висок дял на лицата на 55 и повече години. Делът на групата 55+ е 21.1%, или приблизително всяко пето лице на трудов договор. В същото време делът на групата 15–29 г. е 11.9%. Отчетеният коефициент на заместване е 56.28, което означава, че на всеки 100 лица на трудов договор на възраст 55+ през 2024 г. се падат около 56 лица на възраст 15–29 г.

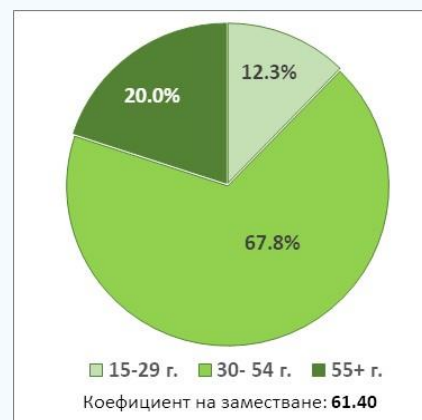


Таблицата със секторната „топлинна карта" показва, че група „Работници и мебелисти" е представена в 57 икономически дейности през 2024 г., като са включени водещите 15 сектора по брой лица на трудов договор.

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	31	Производство на мебели	6878	843	4662	1373	61.40
2	16	Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене	1388	179	850	359	49.86
3	47	Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети	282	34	192	56	60.71
4	32	Производство, некласифицирано другаде	162	19	113	30	63.33
5	46	Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети	156	10	129	17	58.82
6	25	Производство на метални изделия, без машини и оборудване	139	13	98	28	46.43
7	36	Събиране, пречистване и доставяне на води	121	-	99	22	N/A
8	41	Строителство на сгради	78	7	53	18	38.89
9	43	Специализирани строителни дейности	65	6	48	11	54.55
10	20	Производство на химични продукти	61	-	44	17	N/A
11	22	Производство на изделия от каучук и пластмаси	44	8	24	12	66.67
12	02	Горско стопанство	33	5	15	13	38.46
13	74	Други професионални дейности	N/A	Конф.	25	6	N/A
14	27	Производство на електрически съоръжения	28	-	17	11	N/A
15	95	Ремонт на компютърна техника, на лични и домакински	N/A	5	21	Конф.	N/A

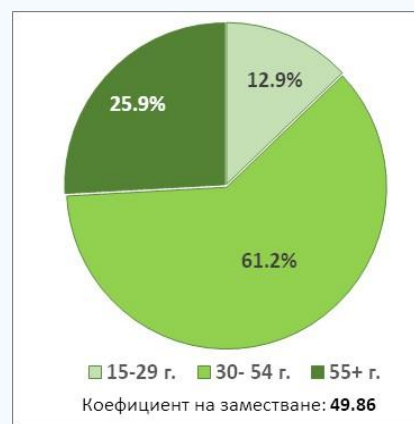
Сред водещите сектори доминират дейности от преработващата промишленост, като на първо и второ място се нареждат „Производство на мебели“ (код 31) и „Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; ...“ (код 16). Наред с тях група „Работници и мебелисти“ е представена и в търговията на дребно и на едро, в други производствени дейности, както и в строителството. Данните показват, че заетостта в групата е концентрирана основно в мебелното и дървообработващото производство, като е налице и присъствие в свързани дейности по веригата на доставки и реализация.

Сектор „Производство на мебели“ е водещ по брой лица на трудов договор. През 2024 г. в сектора са отчетени 6878 лица на трудов договор в група „Работници и мебелисти“. Спрямо общия профил на национално равнище, в мебелния сектор се отчита по-висок дял на групата 15–29 г. – 12.3% спрямо 11.9%, и по-нисък дял на лицата на 55 и повече години – 20.0% спрямо 21.1%.



Коефициентът на заместване в сектора е 61.40, т.е. на всеки 100 лица на трудов договор на възраст 55+ се падат около 61 лица на трудов договор на възраст 15–29 г., което е над общата национална стойност (56.28). Данните показват по-висока стойност на коефициента на заместване в сектор „Производство на мебели“ спрямо общия профил, но и тук групата 55+ остава по-голяма от групата 15–29 г.

Сектор „Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене“ (код 16) се нарежда на втора позиция по брой лица на трудов договор. През 2024 г. в сектора са отчетени 1388 лица на трудов договор. Спрямо общия профил на национално равнище, в сектора се отчита по-висок дял на групата 15–29 г. – 12.9% спрямо 11.9%, но и по-висок дял на лицата на 55 и повече години – 25.9% спрямо 21.1%.



Коефициентът на заместване в сектора е 49.86, т.е. на всеки 100 лица на трудов договор на възраст 55+ се падат около 50 лица на трудов договор на възраст 15–29 г., което е под общата национална стойност (56.28). Данните показват по-ниска стойност на коефициента на заместване в сектора спрямо общия профил на „Работници и мебелисти“, като и тук група 55+ остава по-голяма от група 15–29 г.

Към 2024 г. данните очертават възрастов профил на група „Работници по обработка на дърво, мебелисти и сродни на тях“, при който делът на лицата на 55 и повече години надвишава този на групата 15–29 г. както в национален мащаб, така и в двата водещи сектора. В сектор „Производство на мебели“ коефициентът на заместване е по-висок от общия за група „Работници и мебелисти“, докато в сектор „Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене“ той е по-нисък.

ТАПИЦЕРИ И СРОДНИ НА ТЯХ

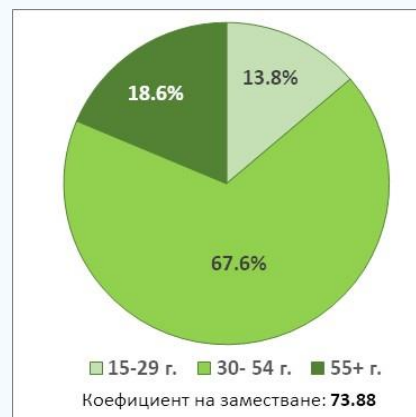
Този подраздел предоставя „моментна снимка“ на пазара на труда за **единична група** „Тапицери и сродни на тях“⁸⁰ (НКПД-2011 единична група 7534, която съдържа пет длъжности) през 2024 г.

Възрастовият профил на назначените в единична група „Тапицери и сродни на тях“ е концентриран основно в групата 30–54 г., при по-висок дял на лицата на 55+ г. (18.6%) спрямо групата 15–29 г. (13.8%). Коефициентът на заместване за единичната група е 73.88. В сектор „Производство на мебели“ се отчита по-висок коефициент на заместване

⁸⁰ В този подраздел наименованието „Тапицери“ се използва като съкратено означение за единична група 7534 „Тапицери и сродни на тях“.

(88.06) спрямо общия профил, но и там групата 15–29 г. остава по-малка от групата 55+ г. Данните показват по-благоприятно съотношение между двете възрастови групи в мебелния сектор спрямо общия профил, но и тук остава въпросът за заместването на по-възрастните в средносрочен план. За сектор „Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели;...“ (код 16) не могат да се правят изводи относно възрастовия профил на единичната група в сектора.

Общият брой на лицата на трудов договор в единична група „Тапицери и сродни на тях“ през 2024 г. е 1438. Възрастовото разпределение показва концентрация в основните трудоспособни възрасти (30–54 г.), при по-висок дял на лицата на 55 и повече години. Делът на групата 55+ е 18.6% или приблизително всяко пето лице на трудов договор. В същото време делът на групата 15–29 г. е 13.8%.



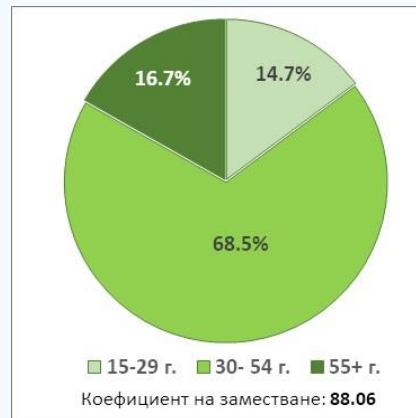
Отчетеният коефициент на заместване е 73.88, което означава, че на всеки 100 лица на трудов договор на възраст 55+ през 2024 г. се падат около 74 лица на трудов договор на възраст 15–29 г. в единичната група.

Таблицата със секторната „топлинна карта“ показва, че единична група „Тапицери“ е представена в 30 икономически дейности през 2024 г., като са включени водещите 15 сектора по брой лица на трудов договор.

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	31	Производство на мебели	1201	177	823	201	88.06
2	95	Ремонт на компютърна техника, на лични и домакински	N/A	Конф.	29	14	N/A
3	96	Други персонални услуги	N/A	Конф.	27	4	N/A
4	90	Артистична и творческа дейност	22	-	12	10	N/A
5	47	Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети	N/A	Конф.	8	8	N/A
6	13	Производство на текстил и изделия от текстил, без облекло	N/A	Конф.	15	Конф.	N/A
7	49	Сухопътен транспорт	14	-	6	8	N/A
8	45	Търговия на едро и дребно с автомобили и мотоциклети, техническо обслужване и ремонт	N/A	Конф.	11	Конф.	N/A
9	32	Производство, неklasифицирано другаде	N/A	Конф.	10	Конф.	N/A
10	36	Събиране, пречистване и доставяне на води	N/A	-	9	Конф.	N/A
11	78	Дейности по наемане и предоставяне на работна сила	N/A	Конф.	7	Конф.	N/A
12	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
13	-	Лица заети в спомагателни дейности	N/A	-	Конф.	-	N/A
14	14	Производство на облекло	N/A	-	Конф.	-	N/A
15	15	Обработка на кожи; производство на обувки и други изделия от обработени кожи без косъм	N/A	Конф.	-	-	N/A

Данните показват, че сектор „Производство на мебели“ има водещо място по брой лица на трудов договор. За повечето от останалите икономически дейности възрастовото разпределение е частично конфиденциално.

Сектор „Производство на мебели“ е водещ по брой лица на трудов договор. През 2024 г. в сектора са отчетени 1201 лица на трудов договор в единична група „Тапицери“. Спрямо общия профил на национално равнище, в мебелния сектор се отчита по-висок дял на групата 15–29 г. – 14.7% спрямо 13.8%, и по-нисък дял на лицата на 55 и повече години – 16.7% спрямо 18.6%.



Коефициентът на заместване в сектора е 88.06, т.е. на всеки 100 лица на трудов договор на възраст 55+ се падат около 88 лица на трудов договор на възраст 15–29 г., което е над националната стойност (73.88). Данните показват по-висока стойност на коефициента на заместване в сектор „Производство на мебели“ спрямо общия профил, но и тук групата 55+ остава по-голяма от групата 15–29 г.

За сектор „Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели;...“ (код 16) поради ограниченията, свързани с поверителността на данните, не могат да се правят изводи относно възрастовия профил на единичната група в сектора.

Към 2024 г. данните очертават възрастов профил на единична група „Тапицери и сродни на тях“, при който дялът на лицата на 55 и повече години надвишава този на групата 15–29 г. В сектор „Производство на мебели“ коефициентът на заместване е по-висок от общия за единичната група, но съотношението между групите 15–29 г. и 55+ остава в полза на лицата на 55 и повече години.

МОНТАЖНИК, МЕБЕЛИ ОТ ЛИСТОВ МЕТАЛ

Този подраздел предоставя „моментна снимка“ на пазара на труда за длъжността „Монтажник, мебели от листов метал“ (НКПД-2011 код 82192004) през 2024 г. Тя е част от единична група 8219 „Монтажници, н.д.“.

Възрастовият профил на назначените на длъжност „Монтажник, мебели от листов метал“ е концентриран в групата 30–54 г. (68.8%), при дял на групата 15–29 г. от 31.3% и липса на лица на трудов договор на 55+ г. Коефициент на заместване не може да бъде изчислен. Длъжността е

представена в ограничен брой икономически дейности, а наличните неконфиденциални данни по възраст са силно ограничени. Това не позволява да се правят по-общи изводи относно възрастовия профил и заместването по длъжността.

Общият брой на лицата на трудов договор през 2024 г. е 16. Данните показват липса на лица на трудов договор на възраст 55 и повече години. Възрастовото разпределение е концентрирано в основните трудоспособни възрасти (30–54 г.), като делът на групата на групата 30–54 г. е 68.8%, а на групата 15–29 г. – 31.3%. Коефициент на заместване не може да бъде изчислен, тъй като липсват лица на трудов договор във възрастовата група 55+.

Таблицата със секторната „топлинна карта“ показва, че длъжност „Монтажник, мебели от листов метал“ е представена в пет икономически дейности през 2024 г. Същевременно визуализацията показва значителни ограничения, свързани с поверителността на данните, при разпределението по възраст, поради което детайлни секторни сравнения не могат да се правят.

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	31	Производство на мебели	N/A	-	5	-	N/A
2	95	Ремонт на компютърна техника, на лични и домакински	N/A	4	Конф.	-	N/A
3	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
4	46	Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети	N/A	-	Конф.	-	N/A
5	47	Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети	N/A	Конф.	Конф.	-	N/A

Данните показват, че длъжността е представена основно в сектор „Производство на мебели“ и в сектор „Ремонт на компютърна техника, на лични и домашни вещи“ (код 95), докато в останалите икономически дейности стойностите са конфиденциални или липсват назначени лица.

В сектор „Производство на мебели“ са отчетени 5 лица на трудов договор, всички в групата 30–54 г. За сектор „Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене“ (код 16) стойностите са конфиденциални или липсват, поради което не могат да се правят изводи относно възрастовия профил на длъжността в сектора.

В контекста на експертната обратна връзка от дълбочинните интервюта, в която длъжността „Монтажник, мебели от листов метал“ е посочена като дефицитна, данните за 2024 г. следва да се разглеждат с оглед на ограниченията, свързани с малкия брой лица на трудов договор и поверителността на част от стойностите. Данните не показват присъствие на лица на трудов договор на възраст 55 и повече

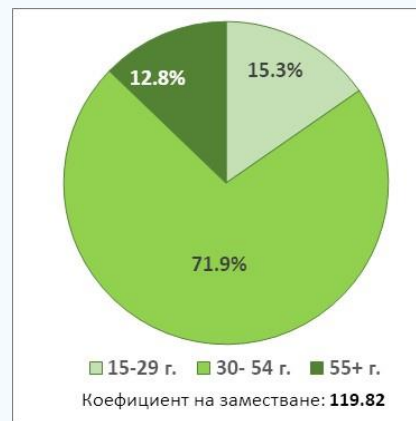
години, но поради ниския общ брой и ограничената секторна информация не могат да се правят по-обща изводи относно възрастовия профил и заместването по длъжността.

МОНТАЖНИК, МЕБЕЛИ ОТ ДЪРВО И ДРУГИ ПОДОБНИ МАТЕРИАЛИ

Този подраздел предоставя „моментна снимка“ на пазара на труда за длъжността „Монтажник, мебели от дърво и други подобни материали“ (НКПД-2011 код 82192008) през 2024 г. Тя е част от единична група 8219 „Монтажници, н.д.“

Възрастовият профил на назначените на длъжност „Монтажник, мебели от дърво и други подобни материали“ е концентриран основно в групата 30–54 г. (71.9%), при близки дялове на групите 15–29 г. (15.3%) и 55+ г. (12.8%). Коефициентът на заместване за длъжността е 119.82. В сектор „Производство на мебели“ се отчита по-нисък дял на групата 15–29 г. (14.1%) и по-висок дял на лицата на 55+ г. (16.0%) спрямо общия профил, като коефициентът на заместване е 88.08. Данните показват, че в мебелния сектор съотношението между групите 15–29 г. и 55+ г. е по-неблагоприятно спрямо общия профил на длъжността, което поставя въпроса за навлизането на по-млади лица през следващите години. За сектор „Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; ...“ (код 16), поради ограниченията, свързани с поверителността на данните, възрастовото разпределение не може да бъде интерпретирано. Това не позволява да се правят изводи относно възрастовия профил на длъжността в този сектор.

Общият брой на лицата на трудов договор през 2024 г. е 1738. Възрастовото разпределение показва концентрация в основните трудоспособни възрасти (30–54 г.) – 71.9%. Делът на групата 15–29 г. е 15.3%, а делът на лицата на 55 и повече години – 12.8%. Отчетеният коефициент на заместване е 119.82, което означава, че на всеки 100 лица на трудов договор на възраст 55+ се падат около 120 лица на трудов договор на възраст 15–29 г.



Данните показват сравнително балансиран възрастов профил, при който съотношението между групите 15–29 г. и 55+ г. е с лек превес на групата 15–29 г.

Таблицата със секторната „топлинна карта“ показва, че „Монтажник, мебели от дърво и други подобни материали“ е представена в 29 икономически дейности през 2024 г., като са включени водещите 15 сектора по брой лица на трудов договор.

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	31	Производство на мебели	945	133	661	151	88.08
2	47	Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети	402	44	317	41	107.32
3	43	Специализирани строителни дейности	111	24	82	5	480.00
4	74	Други професионални дейности	57	19	34	4	475.00
5	46	Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети	47	5	35	7	71.43
6	95	Ремонт на компютърна техника, на лични и домакински	35	9	26	-	N/A
7	96	Други персонални услуги	N/A	14	12	Конф.	N/A
8	41	Строителство на сгради	N/A	Конф.	20	-	N/A
9	78	Дейности по наемане и предоставяне на работна сила	N/A	4	16	Конф.	N/A
10	49	Сухопътен транспорт	N/A	10	8	Конф.	N/A
11	30	Производство на превозни средства, без автомобили	N/A	-	10	Конф.	N/A
12	22	Производство на изделия от каучук и пластмаси	N/A	Конф.	9	-	N/A
13	36	Събиране, пречистване и доставяне на води	N/A	-	7	Конф.	N/A
14	53	Пощенски и куриерски дейности	N/A	Конф.	7	Конф.	N/A
15	52	Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта	N/A	-	6	Конф.	N/A
16	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.	4	-	N/A

Сред водещите сектори се открояват „Производство на мебели“ (код 31), „Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети“ (код 47), „Специализирани строителни дейности“ (код 43) и „Други професионални дейности“ (код 74). Данните показват, че длъжността е представена както в преработващата промишленост, така и в търговията и част от услугите, като секторните сравнения по възраст могат да се правят само за дейности с налични и съпоставими данни. В сектори „Специализирани строителни дейности“ (код 43) и „Други професионални дейности“ (код 74) се отчитат по-високи коефициенти на заместване (480.0 и 475.0) спрямо общия профил на длъжността. Тези стойности са формирани при сравнително малък брой лица на 55+ и могат да се изменят при минимални промени в броя на лицата.

Сектор „Производство на мебели“ е водещ по брой лица на трудов договор. През 2024 г. в сектора са отчетени 945 лица на трудов договор на длъжност „Монтажник, мебели от дърво и други подобни материали“. В сравнение с общия профил на национално равнище, в мебелния сектор се отчита по-нисък дял на групата 15–29 г. – 14.1% спрямо 15.3%, и по-висок дял на лицата на 55 и повече години – 16.0% спрямо 12.8%.



Коефициентът на заместване в сектора е 88.08, т.е. на всеки 100 лица на възраст 55+ се падат около 88 лица на възраст 15–29 г., което е под националната стойност (119.82). Данните показват, че в мебелния сектор съотношението между групите 15–29 г. и 55+ е по-неблагоприятно спрямо общия профил на длъжността, като групата 55+ е по-голяма от групата 15–29 г.

За сектор „Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; ...“ (код 16), поради ограниченията, свързани с поверителността на данните, възрастовото разпределение не може да бъде интерпретирано. Това не позволява да се правят изводи относно възрастовия профил на длъжността в този сектор.

Към 2024 г. данните очертават възрастов профил на длъжността, при който на национално равнище групата 15–29 г. е малко по-голяма от групата 55+. В сектор „Производство на мебели“ коефициентът на заместване е по-нисък от общия за длъжността, а групата 55+ е по-голяма от групата 15–29 г.

Дефицитните длъжности очертават диференцирана картина по отношение на възрастовия профил и потенциала за заместване. Най-благоприятна е ситуацията при длъжността „Интериорен дизайнер“, докато при по-масовите производствени групи и длъжности – „Работници по обработка на дърво, мебелисти и сродни на тях“, „Тапицери и сродни на тях“ и „Монтажник, мебели от дърво и други подобни материали“ – се наблюдава по-неблагоприятен възрастов профил. Това поставя въпроса за привличането и навлизането на по-млади кадри сред ключовите условия за устойчивостта на производствения процес през следващите години.

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 „Производство на мебели“ (КИД раздел 31) е утвърден отрасъл на българската преработваща промишленост с дългогодишна история, традиции и изявена международна идентичност. Развитието на мебелната промишленост е тясно свързано както с дървообработването, така и с по-широк кръг икономически дейности – строителство, интериорен дизайн, архитектура, туризъм и търговия. Това разширява значението на сектора, тъй като той участва в създаването на завършени потребителски и проектни решения и добавя стойност извън самото производство.

Сектор „Производство на мебели“ заема сравнително ограничено, но устойчиво място в структурата на преработващата промишленост на страната. През 2023 г. мебелните предприятия формират 8.7% от общия брой предприятия в преработващата промишленост, осигуряват 4.3% от заетостта и създават 2.3% от добавената ѝ стойност. Това съотношение очертава отрасъл с по-осезаемо присъствие по брой предприятия, отколкото по икономическа тежест в рамките на индустрията.

През периода 2019–2023 г. мебелната промишленост показва устойчивост, но и ограничени възможности за по-бързо разширяване. Броят на предприятията нараства с близо 9.5%, но този ръст не е съпроводен със съизмеримо увеличение на основните икономически показатели. След спада през кризисната 2020 г. произведената продукция и оборотът се възстановяват през 2021–2022 г., а през 2023 г. отново се отчита забавяне – съответно с 3.6% и 3.1% спрямо 2022 г. Въпреки това, в края на периода двата показателя остават над равнището от 2019 г. – съответно с 25% и 21.6%. Добавената стойност нараства с 25.1% за петгодишния период, но с по-умерен темп спрямо преработващата промишленост и икономиката като цяло, а делът на сектора в създаваната добавена стойност на преработващата промишленост остава ограничен – около 2.3% през 2023 г. Чуждестранните преки инвестиции са ниски и колебливи, като през 2023 г. формират едва около 0.05% от общите ЧПИ. Разходите за придобиване на дълготрайни материални активи се възстановяват по-устойчиво и в края на периода са с 30.5% над нивото от 2019 г., но делът им в общите инвестиции остава нисък – около 0.3–0.4% за целия период. Това показва, че мебелната промишленост се адаптира и модернизира, но остава с ограничена инвестиционна привлекателност. Силната експортна ориентация запазва сектора в позиция на нетен износител, но едновременно с това го прави почувствителен към външното търсене и към нарастващия конкурентен натиск както на международните, така и на вътрешния пазар.

Профилът на работната сила в сектора също показва неблагоприятна динамика. В периода 2019–2023 г. броят на заетите намалява с 10.4%, а наетите по трудово правоотношение – с 13.4%, като динамиката е по-близка до тази в преработващата промишленост, отколкото до общата икономика. По отношение на възнагражденията и ефективността секторът отбелязва подобрене, но от ниска база. Средната брутна месечна работна заплата нараства с 45.4% през периода 2019–2023 г., но остава значително под средната за реалния сектор на икономиката. Производителността на труда също се повишава – с 39.6%, но през 2023 г. е едва около 55% от средното равнище за нефинансовите предприятия. Това ограничава възможностите за по-бърз ръст на доходите и влияе върху привличането на кадри в сектора.

Основните предизвикателства пред сектора са структурни и взаимно свързани. Нарастващият внос и ценовият натиск от външни пазари засилват конкуренцията на вътрешния пазар, а затрудненията по веригата на доставки и недостигът на квалифицирана работна ръка допълнително ограничават възможностите за разширяване и модернизация. Същевременно новите европейски изисквания, свързани с екодизайна, устойчивостта и проследимостта по веригата на доставки,

ще изискват допълнителни инвестиции и организационен капацитет, но могат да открият и възможности за развитие на нови решения и бизнес модели в контекста на кръговата икономика.

Браншовата камара на дървообработващата и мебелната промишленост (БКДМП) обединява двата стратегически сектора – дървообработване и мебелна промишленост, които имат дълбоки традиции в България и играят съществена роля за развитието на националната икономика. Тя представлява широка мрежа от предприятия и образователни институции и се утвърждава като естествен форум за взаимодействие между бизнеса, образованието и публичните власти, както и като двигател за модернизацията и конкурентоспособността на сектора. Чрез участието си в социалния диалог, в дейности, свързани с професионалното образование и обучението, както и чрез организиране на специализирани форуми и международни контакти, БКДМП подпомага адаптирането на сектора към кадровите, технологичните и регулаторните предизвикателства.

ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА

Възрастовата структура на осигурените лица в сектора през периода 2019–2024 г. показва по-сложна картина, която не може да бъде определена нито като еднопосочно застаряване, нито като реално подмладяване. В национален мащаб възрастовият профил на сектора остава доминиран от основните трудоспособни възрасти, които обхващат около две трети от осигурените лица. Делът на лицата под 30 години се повишава от 5.6% през 2019 г. до 8.6% през 2024 г., а делът на 55+ намалява от 28.2% на 23.8%. Това е сигнал за известно смекчаване на възрастовия дисбаланс спрямо началото на периода, но не и достатъчно основание да се говори за устойчиво подмладяване на сектора. Тази тенденция се потвърждава и от коефициента на заместване – съотношението между лицата на 55+ и тези под 30 години намалява от около 5 пъти през 2019 г. до около 2.8 пъти през 2024 г.

Въпреки частичното подобрене, основната заетост остава съсредоточена в по-горните възрасти в рамките на ядрото 30–54 г. През 2024 г. най-големи дялове имат групите 45–49 г. и 50–54 г., докато по-младите възрасти в ядрото – 30–34 г. и 35–39 г. – са по-слабо представени. Това показва изместване на възрастовия профил в рамките на основната работна сила към 45+ и означава, че през следващите години значителна част от заетите в ядрото ще навлезе в групата 55+. Ако привличането на по-млади хора остане ограничено, рискът от дефицит на кадри в средносрочен план ще се засили.

Регионалният анализ допълва националната картина и показва, че секторът не е еднороден по отношение на възрастовия профил. София-град, Русе и Пловдив се открояват с относително по-благоприятен потенциал за заместване, тъй като дялът на младите под 30 години е по-видим, а този на 55+ е по-нисък или близък до средния за страната. Особено Пловдив се отличава с по-висок дял на младите – 12.1% през 2024 г. при 8.6% за страната. За разлика от това Габрово и особено Ловеч показват по-силно изместване към по-възрастните групи, като в Ловеч дялът на 55+ достига 31.1% при 23.8% на национално ниво. Това означава, че възрастовият риск не е равномерно разпределен, а е по-ясно изразен в част от традиционните производствени центрове.

Същевременно дори в областите с по-благоприятен профил тенденцията за изместване на ядрото на заетостта към по-горните възрастови групи остава видима. По-осезаемо навлизане на млади лица в сектора се наблюдава след 20-годишна възраст, докато участието на групата 15–19 г. е минимално, което означава, че секторът в значителна степен разчита на кадри, които вече са придобили базови знания и практически умения, необходими за заемането на съответните длъжности.

СТРУКТУРИРАНИ ИНТЕРВЮТА

Анализът на сектор „производство на мебели“ повдига въпроса за дълбокия и системен разрыв между професионалното образование и реалната икономика. Работодателите не говорят толкова за липса на млади хора, а за липса на практически умения, за неподготвеност за реална работна среда и за усещане за формалност и имитация в обучението. Това поставя на дневен ред необходимостта от сериозен публичен дебат за ролята на бизнеса в определянето на съдържанието и посоката на професионалното образование. Секторът ясно показва, че когато тази връзка е слаба или формална, цената се плаща от всички.

Второ, разделът насочва вниманието към често пренебрегван аспект - подготовката и развитието на самите преподаватели. Работодателите споделят, че дори мотивирани ученици трудно могат да бъдат адекватно подготвени, ако техните учители не са в крак с технологиите, материалите и производствените процеси. Това повдига въпроса за необходимостта от по-широк разговор за статута на учителя в професионалното образование, за връзката му с индустрията и за механизмите, чрез които знанието се обновява в условията на бърза технологична трансформация. Важно е да има публичен дебат за това дали сегашните модели на квалификация са достатъчни и как се гарантира реална, а не документална актуалност на преподаването.

Трето, изследването поставя под съмнение логиката на финансиране на професионалното образование, когато то се основава предимно на количествени показатели. Когато субсидията следва броя ученици, без ясна връзка с тяхната реализация и професионална подготовка, се създава риск от симулация на процес вместо реален образователен процес. Това повдига необходимостта от по-задълбочен обществен разговор за това как измерваме успеха на едно училище: дали по броя записани ученици или по качеството на подготвените специалисти.

Четвърто, секторът откроява известен общ имиджов проблем на производствените професии. Въпреки модерните технологии, безопасната среда и високата степен на креативност в съвременното производство, обществените представи продължават да бъдат свързани с физически тежък и непрестижен труд. Това поставя на масата темата за културните нагласи към труда и за ролята на държавата, бизнеса и медиите в тяхното формиране. Важно е да има публичен дебат за това как представяме производството пред младите хора и дали кариерното ориентиране в училище отразява реалността на съвременната индустрия.

Пето, разделът показва, че значителна част от компаниите вече поемат функции, които традиционно се възприемат като публична отговорност. Това са обучение, кариерно развитие, социална и трудова интеграция на различни групи и пр. Важно е да се обсъди дали настоящият модел, при който бизнесът компенсира системни дефицити, е устойчив в дългосрочен план и за какво отиват данъците, които бизнесът плаща.

Шесто, изследването ясно очертава промяна в мотивационния модел на работещите. В този сектор заплатата постепенно отстъпва място на търсенето на смисъл, развитие и качество на живот. Завръщащите се от чужбина често избират България не само заради доходите, а заради социалната и семейната среда. Но как публичните политики отчитат тази трансформация? Не е ли време да преосмислим икономическото развитие не само през призмата на доходите, а и през качеството на живот, регионалната среда и възможностите за професионална реализация?

И накрая, секторът поставя темата за предвидимостта и стабилността на регулаторната среда. Работодателите не настояват непременно за активна подкрепа, а за ясни и устойчиви правила, които позволяват дългосрочно планиране. Това е добре познатата тема за характера на държавната намеса: дали тя е партньорска или санкционна, дали създава условия за развитие или генерира несигурност. Важно е да има открит дебат за това какъв тип институционална среда

е необходима на конкурентен и иновативен сектор, който инвестира в технологии и хора с дългосрочен хоризонт.

В по-широк план сектор „производство на мебели“ се очертава като своеобразен лакмус за бъдещето на пазара на труда в България. Той показва, че кадровата криза не е просто демографски феномен, а резултат от сложното взаимодействие между образование, управленска култура и публична среда. Именно затова опитът на този сектор заслужава да бъде разглеждан не като частен казус, а като отправна точка за национален разговор за бъдещето на обществото ни.

ДЕФИЦИТНИ ДЛЪЖНОСТИ

Фокусираният анализ на пет дефицитни длъжности, идентифицирани чрез дълбочинни интервюта с представители на двата сектора – мебелна промишленост и дървообработване, допълва общата картина и очертава по-ясно различните измерения на кадровия риск. Данните за 2024 г. позволяват обоснована оценка на възрастовата структура по длъжности, при отчитане на ограниченията, произтичащи от конфиденциалност на част от стойностите.

Сред разгледаните позиции длъжността „Интериорен дизайнер“ се отличава с най-благоприятен възрастов профил. На национално ниво възрастовата структура е концентрирана основно в групата 30–54 г., при сравнително висок дял на лицата на 15–29 г. (30.7%) и нисък дял на лицата на 55+ г. (6.2%). В сектор „Производство на мебели“ се отчита по-нисък дял на групата 15–29 г. (22.0%) и по-висок дял на лицата на 55+ г. (10.1%) спрямо общия профил на длъжността, но съотношението между двете възрастови групи остава в полза на по-младите. За сектор „Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; ...“ данните показват, че няма лица във възрастовите групи 15–29 г. и 55+ г., а поради ограничения, свързани с поверителността на данните във възрастовата група 30–54 г., не може да се направи извод относно възрастовия профил на длъжността в сектора.

При група „Работници по обработка на дърво, мебелисти и сродни на тях“ възрастовият профил е концентриран основно в групата 30–54 г., но делът на лицата на 55+ г. (21.1%) остава по-висок от този на лицата на 15–29 г. (11.9%). В сектор „Производство на мебели“ съотношението между двете възрастови групи е по-благоприятно спрямо общия профил, докато в сектор „Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; ...“ е по-неблагоприятно. И в двата сектора обаче групата 15–29 г. остава по-малка от

групата 55+, което поставя въпроса за навлизането на по-млади лица през следващите години.

Сходна е картината и при единична група „Тапицери и сродни на тях“. На национално ниво дялът на лицата на 55+ г. (18.6%) е по-висок от този на 15–29 г. (13.8%). В сектор „Производство на мебели“ съотношението е по-благоприятно спрямо общия профил на единичната група, но и тук групата 15–29 г. остава по-малка от групата 55+. За сектор „Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; ...“ поради ограничения, свързани с поверителността на данните, не могат да се правят изводи относно възрастовия профил на единичната група.

При длъжността „Монтажник, мебели от листов метал“ възрастовият профил е концентриран в групата 30–54 г. (68.8%), при дял на групата 15–29 г. от 31.3% и липса на лица на 55+ г. Същевременно длъжността е представена в ограничен брой икономически дейности, а наличните неконфиденциални данни по възраст са силно ограничени, поради което не могат да се правят по-обща изводи относно възрастовия профил и заместването по длъжността.

При длъжността „Монтажник, мебели от дърво и други подобни материали“ възрастовият профил на национално ниво е концентриран основно в групата 30–54 г. (71.9%), при близки дялове на групите 15–29 г. (15.3%) и 55+ г. (12.8%). В сектор „Производство на мебели“ се отчита по-нисък дял на групата 15–29 г. (14.1%) и по-висок дял на лицата на 55+ г. (16.0%) спрямо общия профил на длъжността, което очертава по-неблагоприятно съотношение между двете възрастови групи. За сектор „Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; ...“ поради ограничения, свързани с поверителността на данните, не могат да се правят изводи относно възрастовия профил на длъжността.

Анализът на дефицитните длъжности показва диференцирана картина по отношение на възрастовия профил и потенциала за заместване. Най-благоприятна е ситуацията при длъжността „Интериорен дизайнер“, където съотношението между по-младите и по-възрастните възрастови групи остава в полза на младите. При по-масовите производствени групи и длъжности – „Работници по обработка на дърво, мебелисти и сродни на тях“, „Тапицери и сродни на тях“ и „Монтажник, мебели от дърво и други подобни материали“ – данните очертават по-неблагоприятен профил, при който групата 15–29 г. остава по-малка от групата 55+ или съотношението между тях се влошава в рамките на сектор „Производство на мебели“. Това показва, че при част от ключовите за производствения процес позиции въпросът за

привличането и навлизането на по-млади кадри остава особено важен през следващите години.

На този фон значението на образованието и връзката между образователната система и бизнеса е ключово за сектора. Професионалните гимназии, дуалната форма на обучение, центровете за професионално обучение и висшите училища създават база за подготовка на кадри, но тя все още не компенсира в достатъчна степен недостига на млади и подготвени работници, особено в техническите и производствените професии. Това поставя акцент не само върху наличието на образователна структура, а и върху способността ѝ да осигурява актуални умения и по-тясна връзка с реалните потребности на сектора.

ОБОБЩЕНИЕ

Мебелната промишленост в България съчетава устойчивост, адаптивност и натрупан производствен потенциал, но развитието ѝ остава ограничено от редица структурни фактори. Бъдещото ѝ развитие ще зависи не само от пазарното търсене и технологичната модернизация, а и от способността ѝ да осигури по-добро съответствие между нуждите на предприятията, образованието и секторните политики. Ключово за бъдещото развитие на сектора е модернизацията, връзката с образованието и кадровото обезпечаване да се превърнат в последователна дългосрочна стратегия. При такова развитие мебелната промишленост има основание да запази и разшири позициите си като разпознаваем български производствен сектор с регионално значение, експортен потенциал и способност да съчетава традиции, качество, дизайн и адаптация към новите изисквания на пазара.

В този процес БКДМП остава ключов участник чрез ролята си да обединява интересите на бизнеса, да насочва вниманието към стратегическите кадрови и регулаторни въпроси и да подпомага прехода на сектора към по-устойчив и конкурентоспособен модел на развитие.

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
Износ на продукти от сектора	II	UN Comtrade Database (UNSD)	млн. евро	Комбинирана номенклатура (CN)	—	FOB стойност на изнесените стоки, свързани с производствената дейност на сектора
Внос на продукти от сектора	II	UN Comtrade Database (UNSD)	млн. евро	Комбинирана номенклатура (CN)	—	CIF стойност на вносните стоки, конкурентни на производството на сектора
Външно търговско салдо	II	Собствени изчисления	млн. евро	Комбинирана номенклатура (CN)	—	Разлика Износ минус Внос; изчислен показател
Производство Продажби общо	II	НСИ	хил./млн. броя., хил. тона, хил. лв. без ДДС и акцизи	Класификация на продуктите по ик. дейности (КПИД-2008/ КПИД-2015)	—	ПРОДПРОМ данни агрегирани по продуктови подкатегории на класификацията на продуктите по икономически дейности (КПИД-2008/ КПИД-2015). Съгл. НСИ: - Поради специфичния характер на изследването, публикуваните данни подлежат на непрекъснато

						<p>преразглеждане и актуализиране с цел подобряване качеството на разпространяваните данни.</p> <p>- Продажби общо включва продадената промишлена продукция, произведена за собствена сметка и продадена промишлена продукция по договор за изработка на ишлема от ишлемодателя през отчетния период.</p>
--	--	--	--	--	--	--

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	<p>Входни данни: 15-19; 20-24; 25-29; 30-34; 35-39; 40-44; 45-49; 50-54; 55-59; 60-64; 65+</p> <p>Агрегирани групи: 15-29; 30-54; 55+</p> <p>Сечения: Национално ниво + 5 водещи области</p>	Лица, за които работодателят подава осигурителна информация, вкл. лица на трудови и извънтрудови (основно т.нар. „граждански договори“) правоотношения, както и на договор за управление и контрол; не са включени самоосигуряващи се лица, както и лицата, осигурени по Закона за държавния служител (ЗДСл)
Коефициент на заместване (КЗ)	III	Собствени изчисления	коэф.	—	—	Съотношение по-млади/по-възрастни, измерва наличния резерв за заместване, $K3 = (\text{осиг. 15-29}) / (\text{осиг. 55+ г.}) \times 100$
Брой социално осигурени лица в предприятия	III	Сиела	бр. лица	—	—	Брой социално осигурени лица в отделни предприятия, по последно налична информация към ноември 2025 г.

РАЗДЕЛ V. Дефицитни длъжности

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