



ЗАЕДНО

● за устойчива заетост

Регионален доклад

Етап 5: Провеждане на проучвания
и събиране на данни

Област: Смолян

София, 2026 г.

СЪДЪРЖАНИЕ

Раздел I. Въведение.....	4
Цел на проекта.....	5
Цел и описание на доклада	5
Обхват на анализа и методология	6
Раздел II. Описание на областта и регионалната организация	9
Област Смолян	9
Географско разположение и природни условия	10
Демографски характеристики	10
Икономическо развитие и структура	11
Образование и култура	12
Социална среда и предизвикателства	13
Макроикономически профил на нефинансовите предприятия в областта	16
Макроикономически профил на работната сила в областта	20
Регионална стопанска камара – Смолян	27
Правна форма, създаване и обхват на дейност	27
Цели и основни дейности.....	28
Допълнителни дейности и предлагани услуги	28
Структура, управление и представителност	29
Членове и обхват на представителство.....	29
Участие в инициативи и консултативни структури	30
Участие в МЕЖДУНАРОДНИ ПРОЕКТИ.....	30
Раздел III. Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта	32
Областно ниво.....	32
Младежки възрастови групи (15-29 години).....	33
Ядро на заетостта (30-54 години)	34
По-възрастни възрастови групи (55+ години)	35
Тенденции.....	36
Сектор „Държавно управление“	38
Сектор „Производство на облекло“	40
Сектор „Търговия на дребно“	42
Сектор „Образование“	44
Сектор „Производство на автомобили“	46

Раздел IV. Оценка на пазара на труда в област Смолян през погледа на работодателите	48
Въведение	48
Потенциал без критична маса	50
„Административен град“ без реален сектор	51
Обичан, но несигурен	51
Демография, дефицит и изтичане на хора: пазарът на труда под натиск.....	52
Липсващото поколение	52
Конкретният недостиг на кадри: оператори, специалисти, майстори	52
Изтичане към Западна Европа и големите градове	53
Младите – между амбицията и липсата на перспектива.....	53
Малък пазар, малък обем, малък хоризонт	54
Песимизъм без хоризонт?.....	54
паметта за „едно време“ като управленска нагласа.....	54
Не връщане назад, а предвидимост напред	55
Имало едно време... ..	55
Затварящи се паралелки и провалени инициативи	56
Готовност за участие, но липса на практика	56
Между паметта и бъдещето	56
Стратегии за оцеляване: силата на малкия град	57
„Аз съм един от хората“	57
Взаимозаменяемост вместо специализация.....	57
Бюрата по труда – рядко позитивна оценка.....	58
Работници от трети страни – решение по принцип, но не и на практика	58
Технологии без съкращения.....	58
Малкият град като социален капитал.....	59
Раздел V. Анализ на план-приема в професионалното образование в област Смолян за периода 2019-2025 г.....	60
Обща картина.....	63
План-прием по професии	65
Устойчивост на план-приема	67
Свидетелства за професионална квалификация	71
Раздел VI. Заключение	73
Раздел VII. Приложения	81
Приложение 1: Основни понятия и дефиниции	81

РАЗДЕЛ I. ВЪВЕДЕНИЕ



<i>Раздел I</i>	<i>Въведение</i>
<i>Раздел II</i>	<i>Описание на областта и регионалната организация</i>
<i>Раздел III</i>	<i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта</i>
<i>Раздел IV</i>	<i>Оценка на пазара на труда в област Смолян 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 **Регионална стопанска камара - Смолян** в ролята ѝ на социален партньор и участието ѝ във всички етапи на цикъла на Европейския семестър и развитието на нови индустриални отношения в контекста на Индустрия 4.0.

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

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

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

Резултатите от анализа ще бъдат обобщени в настоящия доклад и предоставени на **Регионална стопанска камара - Смолян**.

ОБХВАТ НА АНАЛИЗА И МЕТОДОЛОГИЯ

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

Раздел II описва областта и регионалната организация. Включва географско и природно описание, демографски характеристики (население, прираст, миграция), икономическа структура (БВП, водещи отрасли и работодатели, инфраструктура),

образователна и социална среда, макроикономически профил на нефинансовите предприятия (брой, продукция, оборот, добавена стойност, инвестиции) и на работната сила (заетост, средни заплати, производителност на труда, коефициенти на икономическа активност, безработица). Разделът изгражда контекста за разбиране на демографската и образователната динамика в следващите раздели.

Раздел III анализира възрастовата структура на осигурените лица в областта за периода 2020-2024 г. Информацията е разделена по 5-годишни кохорти, агрегирани в три окрупнени групи: младежи (15-29 г.), ядро на заетостта (30-54 г.) и по-възрастни работници (55+ г.). На областно ниво анализът обхваща средногодишния брой осигурени лица на трудови и извънтрудови (основно т.нар. „граждански договори“) правоотношения, както и на договор за управление и контрол. Не са включени самоосигуряващи се лица, както и лицата, осигурени по Закона за държавния служител (ЗДСл). Поради конфиденциалност част от данните не са предоставени, съгласно критериите за конфиденциалност по Закона за статистиката. Допълнително са разгледани само петте водещи икономически сектора (КИД-2008 раздели) по брой осигурени лица в областта, без да се прави качествена селекция на секторите. Този подход е обоснован от необходимостта да се обхване реалистичната картина на пазара на труда, с фокус върху икономическите дейности, ангажиращи най-голям човешки ресурс. Използваният в анализа показател „коефициентът на заместване“ ($K3 = \text{осигурени под 30 г.} / \text{осигурени на 55+ г.} \times 100$), описва текущото съотношение между двете крайни групи.

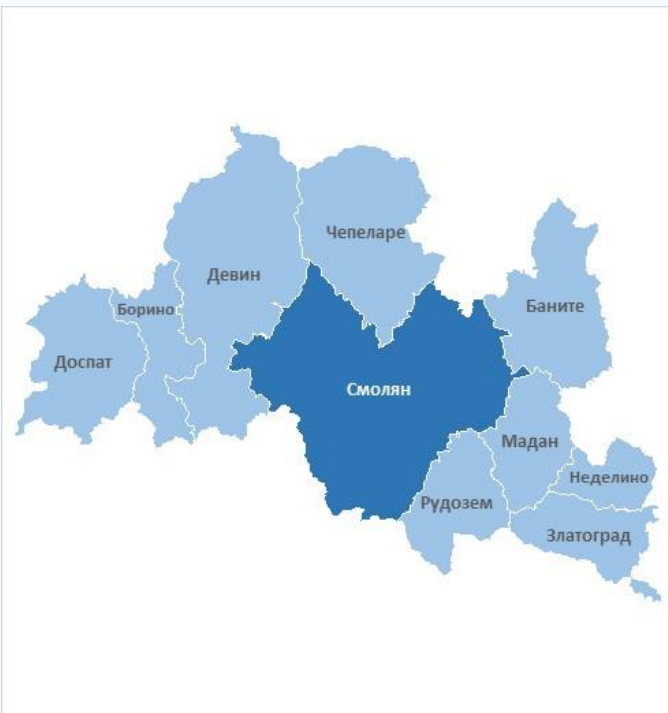
Раздел IV представя резултатите от серия емпирични социологически проучвания, базирани на качествен изследователски подход. Данните са събрани чрез провеждане на дълбочинни интервюта със собственици, управители, мениджъри и експерти по човешки ресурси, представляващи предприятия с различен профил, мащаб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

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

РАЗДЕЛ II. ОПИСАНИЕ НА ОБЛАСТТА И РЕГИОНАЛНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ

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

ОБЛАСТ СМОЛЯН



Област Смолян се намира в южната част на Република България, в сърцето на Родопския планински масив, на границата с Република Гърция. Административно се състои от десет общини: Баните, Борино, Девин, Доспат, Златоград, Мадан, Неделино, Рудозем, Смолян и Чепеларе. Основен административен, културен и икономически център е гр. Смолян. Територията ѝ обхваща 3193 кв.км., което я нарежда на 19-о място по площ сред областите на страната. В съседство са областите Кърджали, Благоевград, Пазарджик и Пловдив. В южната си част граничи с Гърция.

ГЕОГРАФСКО РАЗПОЛОЖЕНИЕ И ПРИРОДНИ УСЛОВИЯ

Областта се простира в южните Родопи и е изцяло планински регион, характерен с разнообразен релеф. Надморската височина варира между 450 и 2191 метра (вр. Голям Перелик), а релефът е изпълнен с котловини, реки, язовири и долини. Зимата е мека и снежна, липсват остри и продължителни застудявания благодарение на оградните ридове от запад и север. Лятото е прохладно и влажно, а есента - продължителна и топла. Богатата водна и горска мрежа формира предпоставки за биоразнообразие, агро сектор и развиване на устойчив туризъм.

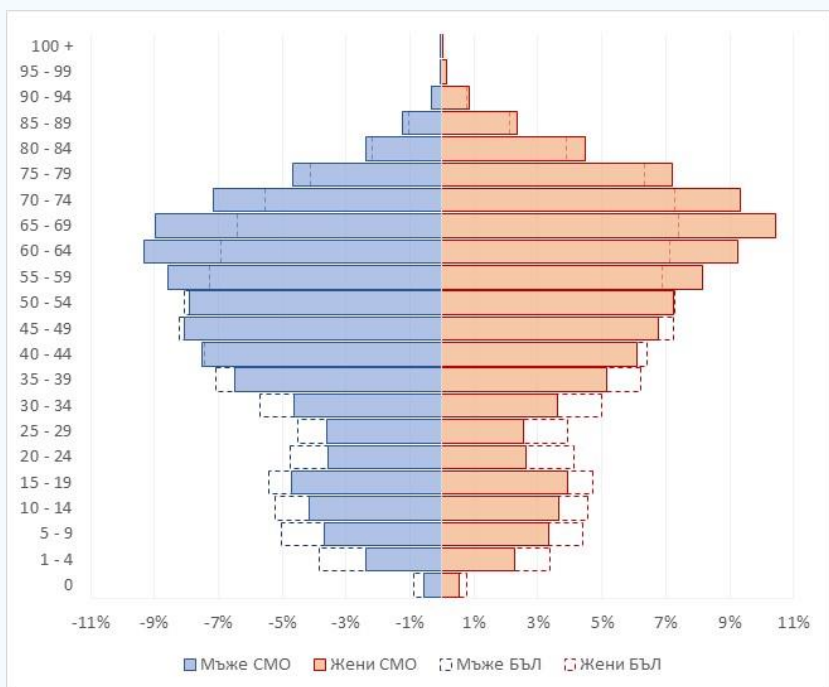
Геоложкото развитие и релефът са едни от основните предпоставки за натрупването на полезни изкопаеми в региона. В Маданското рудно поле рудните минерали изграждащи жилните и метасоматичните рудни тела за добив на оловни и цинкови концентрати са галенит, сфалерит, халкопирит, пирит, арсенопирит и др. Западно от Смолян, по течението на р. Черна, е проучено находище на кафяви въглища. За задоволяване на местните потребности значение имат находища инертни материали, които се използват в строителството.

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

ДЕМОГРАФСКИ ХАРАКТЕРИСТИКИ

Населението на област Смолян по данни на НСИ е приблизително 90.5 хиляди души към края на 2024 г. Това прави областта втората най-малка в страната (едва 1.4% от населението на България), като продължава да намалява - с 1.7% спрямо 2023 г.

Сравнението на възрастовите структури на област Смолян и на България показва ясно



изразено по-силно застаряване. Делът на децата и младите хора във възрастовите групи до 19 години в областта е значително по-нисък спрямо средния за страната (14.6%, срещу 19.1% за България), което свидетелства за ниска раждаемост и сериозен миграционен отлив на млади хора. При икономически активното население също се наблюдава активна миграция на населението в трудоспособна възраст към други региони. Делът на младите възрастни (20–34 г.) в областта е 10.2%, при 13.9% за страната, а при населението с по-голям опит (35–54 г.) - 27.5% за областта срещу 28.9% средно за България.

За сметка на това, населението над 55 години в Смолян е с подчертано по-висок дял спрямо страната, особено в групите от 60 до 74 години. Това засилено застаряване сочи към силно ограничения капацитет на пазара на труда. Жените преобладават значително при възраст над 65 години, което допълнително задълбочава демографските предизвикателства. Тези тенденции изискват спешни стратегически мерки за балансиране и устойчиво развитие на човешкия капитал в региона.

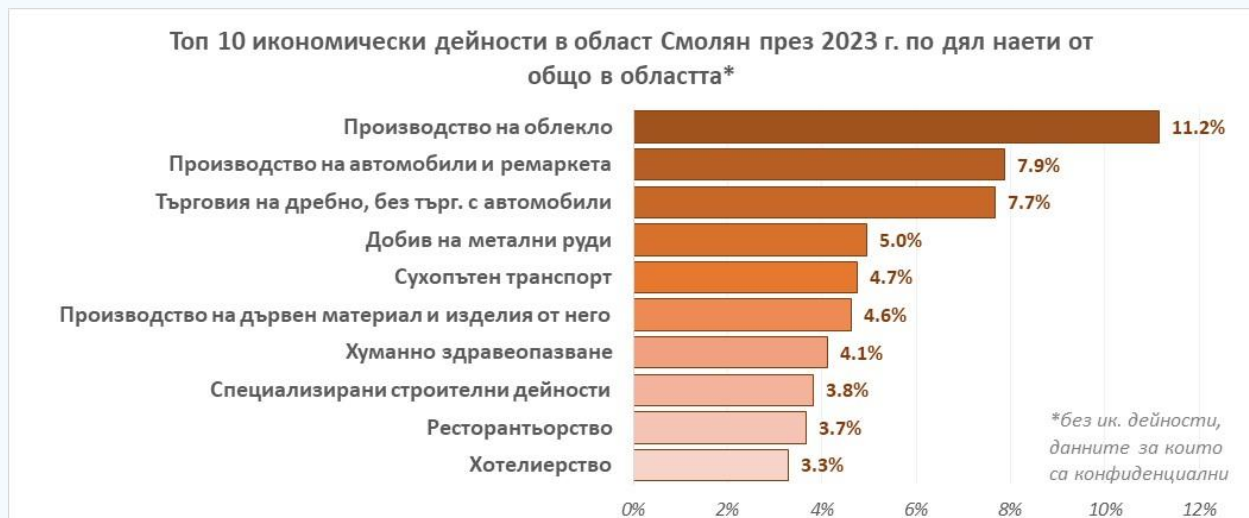
Град Смолян е най-големият урбанизиран център с около 24.3 хил. жители в края на 2024 г. Следващите по големина градове са Златоград с 5.5 хил. и Девин с 5.3 хил. души население.

ИКОНОМИЧЕСКО РАЗВИТИЕ И СТРУКТУРА

Брутният вътрешен продукт (БВП) на област Смолян расте с умерен темп: с 29.3% кумулативно за 2019–2023 г., а БВП на човек от населението – от 11.7 хил. лв. в началото на периода до малко над 17 хил. лв. в края му. Делът на БВП на областта е средно около 1% от този на страната през периода, а БВП на човек възлиза на около 64.5% от средното за България.

Благоприятното планинско географско местоположение и изобилното наличие на природни ресурси като руди, минерална вода (Баните, Девин, Златоград) и горски площи, предразполагат за развитието на туризма в областта. Наличието на свободни терени за инвестиционна активност и свободна работна ръка предлагат потенциал за развитие на икономическа дейност.

Нефинансовите сектори на икономиката в Смолянска област, които ангажират най-голям брой наети на трудов правоотношения лица са отрасли на преработваща промишленост като производство на облекло, производство на част за автомобилната промишленост и дървопреработващата промишленост, търговията на дребно, добивна промишленост и туризма.



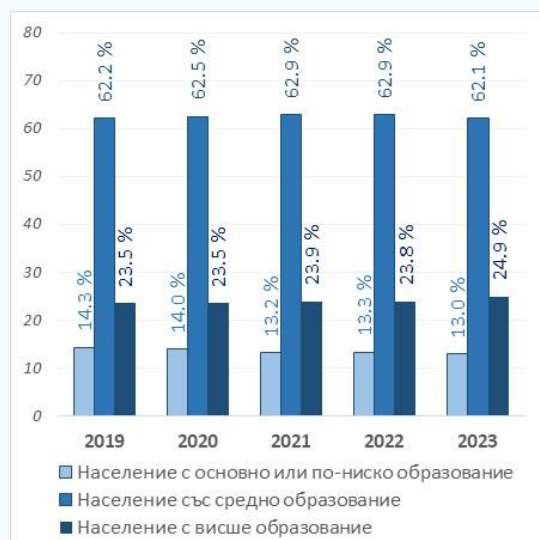
Сред най-големите работодатели в областта се отличават „Хроновски БГ“ ЕООД в гр. Смолян, произвеждаща електроника и мехатроника за автомобилната индустрия, „Амер Спортс България“ ЕООД, която произвежда световни марки ски, като Atomic и Salomon, производителят на пластмасови компоненти и шприц инструменти „Арексим Инженеринг“ ЕАД, миннообогатителният комбинат „Горубсо-Мадан“ АД, една от най-големите бутилиращи предприятия за минерална вода в страната „Девин“ ЕАД и др. Знаковото дружество за областта „Пампорово“ АД е един от най-големите планински курорти в България и също един от най-големите работодатели в област Смолян.

Трябва да се отбележи, че липсата на инфраструктурна свързаност затруднява логистиката в региона. Поради особеностите на релефа и географското местоположение, в областта липсват магистрала и първокласни пътища, няма железопътен транспорт и летища. Основна пътна артерия е второкласен Републикански път II-86, която свързва гр. Смолян с гр. Пловдив през гр. Чепеларе и Пампорово. Липсата на висок клас пътища ограничава възможностите за развитие, правейки областта по-малко привлекателна за чуждестранни инвеститори, и затруднява развитието на икономиката.

ОБРАЗОВАНИЕ И КУЛТУРА

Образователната система в област Смолян включва начални, средни училища и филиали на Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“ и Варненски свободен университет "Черноризец Храбър" в гр. Смолян.

Образователната структура на населението в област Смолян на възраст между 25 и 64 години през периода 2019-2023 г. показва стабилност с леки положителни тенденции. Делът на хората с висше образование постепенно нараства с 1.4 пр.п. спрямо началото на разглеждания период до 24.9% през 2023 г. В същото време делът на населението със средно образование остава висок и относително стабилен при средно 62.5%. Делът на хората с основно и по-ниско образование намалява постепенно от 14.3% през 2019 г. до 13% през 2023 г., което е знак за умерено подобрене на образователната структура.



В сравнение със средните показатели за България, област Смолян все още изостава по отношение на дела на населението с висше образование. Докато в Смолянска област висшистите са малко под една четвърт от населението, за страната те са 30.5% през 2023 г. Въпреки това, в областта се отчита по-благоприятна структура от гледна точка на дела на населението с ниска квалификация. Докато за България делът на хората с основно или по-ниско образование е 14.8% през 2023 г., за област Смолян той е 13%.

Високият дял на населението със средно образование в областта свидетелства за потенциал за развитие на технически, професионални и специализирани сектори от икономиката. Въпреки малко по-ниския процент на хора с висше образование спрямо средното за страната, тенденцията на постепенно повишаване на образователното ниво показва положителна динамика и потенциал за бъдещо развитие. За да се насърчи по-нататъшното подобрене на образователната структура в област Смолян, следва да се акцентира върху развитието на средното и висшето образование и повишаването на достъпа до обучение, съобразено с регионалните потребности на пазара на труда.

Културният сектор е представен чрез регионални музеи, фолклорни прояви, театрални инициативи и уникални исторически локации като обсерваторията в Рожен и Националния астрономически комплекс.

СОЦИАЛНА СРЕДА И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Област Смолян се сблъсква с комплекс от социални и демографски предизвикателства, които влияят пряко върху качеството на живот на населението и стабилността на пазара на труда.

Най-значителното предизвикателство за областта е продължаващото намаляване и застаряване на населението. Смолян има един от най-високите проценти на възрастно население в страната, което се дължи както на отрицателния естествен прираст, така и на постоянния миграционен отлив, особено сред младите хора и квалифицираната работна сила. Това застаряване създава сериозен натиск върху социалните и здравни системи, тъй като нараства необходимостта от здравни услуги, социална грижа и специализирани заведения за възрастни хора.

Второ значително предизвикателство е ограничената икономическа активност и липсата на достатъчно диверсифициран и динамичен пазар на труда. Трудовата заетост е концентрирана главно в сферите на леката промишленост, туризма, горското и селското стопанство, което ограничава възможностите за професионална реализация и мотивира населението (особено младите и високо квалифицираните специалисти) да търсят работа извън областта.

Третият важен проблем е недостатъчната инфраструктурна свързаност, особено в по-отдалечените населени места. Ограничената транспортна и комуникационна свързаност възпрепятства икономическото развитие, затруднява достъпа до образование, здравеопазване и работни места, което допълнително задълбочава социалната изолация и затруднява интеграцията на трудовия пазар.

Друго предизвикателство е ограниченото наличие на качествени и специализирани социални услуги, особено за уязвимите групи като възрастните хора, хората с увреждания и семействата в риск. Недостигът на социални институции и квалифициран персонал затруднява адекватната подкрепа за тези групи и увеличава риска от бедност и социално изключване.

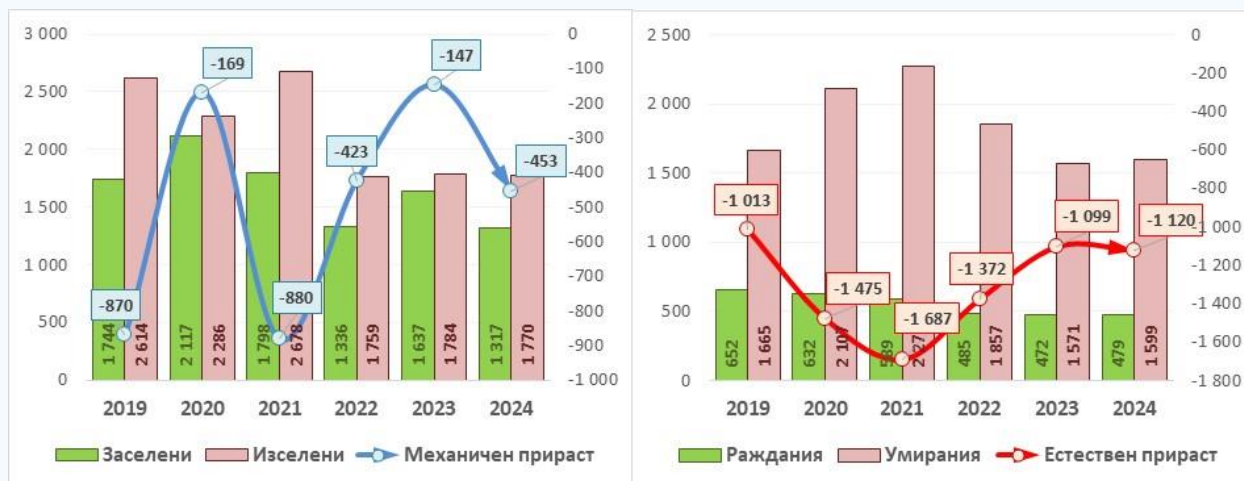
На следващо място стои и проблемът с несъответствието между образователната подготовка на населението и нуждите на пазара на труда. Въпреки относително високия дял на хора със средно образование, липсата на достатъчно професионална специализация, възпрепятстват адекватното задоволяване на нуждите на бизнеса и намаляват привлекателността на региона за нови инвеститори.

Всички тези предизвикателства налагат прилагането на комплексни политики за демографско стабилизиране, подобряване на инфраструктурата, насърчаване на икономическата активност и предприемачеството, както и целенасочена

квалификация и преквалификация на работната сила, съобразена с изискванията на съвременния пазар на труда. Системното адресиране на тези проблеми би могло да подобри социалната среда, да намали рисковете от бедност и да стабилизира перспективите за развитие на област Смолян.

Миграционните процеси в област Смолян се характеризират с трайна отрицателна тенденция, оказваща сериозно влияние върху демографското състояние на региона. През периода от 2019 г. до 2024 г. механичният прираст в област Смолян е отрицателен с 2.9 хил. души, а естественият прираст - със 7.8 хил. души. Забелязва се повишена смъртност в периода на пандемията с COVID-19. Броят на хората, които се заселват, следва низходяща тенденция, а броят на изселващите се остава стабилно висок, което ясно подчертава отслабения интерес към региона като място за трайно пребиваване. Отрицателният естествен прираст допълнително задълбочава демографските проблеми, като област Смолян е с най-малък брой раждания на територията на страната.

Заселените лица са основно от вътрешно заселване в рамките на областта (30% или 389 души през 2024 г.), последвано от лица от чужбина (20% или 259 души). Изселените лица променят своето обичайно местоживееене (настоящ адрес) основно към област Пловдив (31% или 546 души), последвано от миграция в рамките на областта (22% или 389 души) и столицата (20% или 352 души).



При заселилите се няма значителни разлики между броят на лицата под и над 40 г. Докато при изселилите се лица се наблюдава по-висок дял на младото население. Трябва отново да се отбележи, че част от тези механични движения са вътрешни за областта, т.е. между населени места в нея.

Тези устойчиви негативни миграционни и демографски процеси налагат спешно предприемане на конкретни мерки за задържане на младото и квалифицираното население в региона. От ключово значение е инвестирането в икономическо развитие, подобряване на жизнената среда, повишаване на качеството на публичните услуги и създаване на възможности за професионална реализация. Само по този начин може да бъде преодоляна демографската криза и да бъде постигнато устойчиво развитие на област Смолян в средносрочен и дългосрочен план.

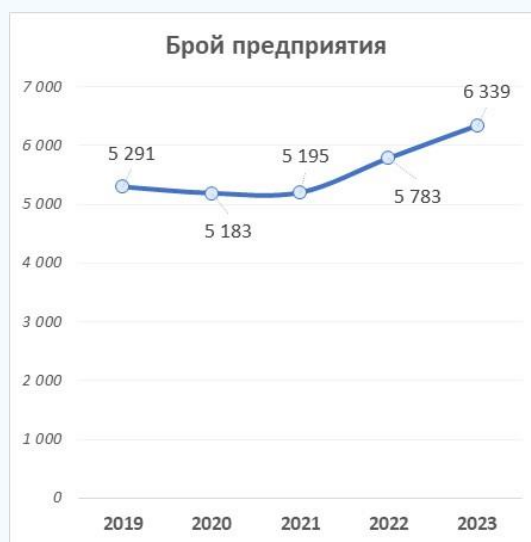
МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПРОФИЛ НА НЕФИНАНСОВИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В ОБЛАСТТА

Анализът на основните макроикономически показатели показва, че област Смолян подчертава устойчивостта на местната икономика спрямо външни шокове, като този от пандемията.

По отношение на броя на активните нефинансови предприятия, в област Смолян се наблюдава положителна тенденция през периода 2019-2023 г.

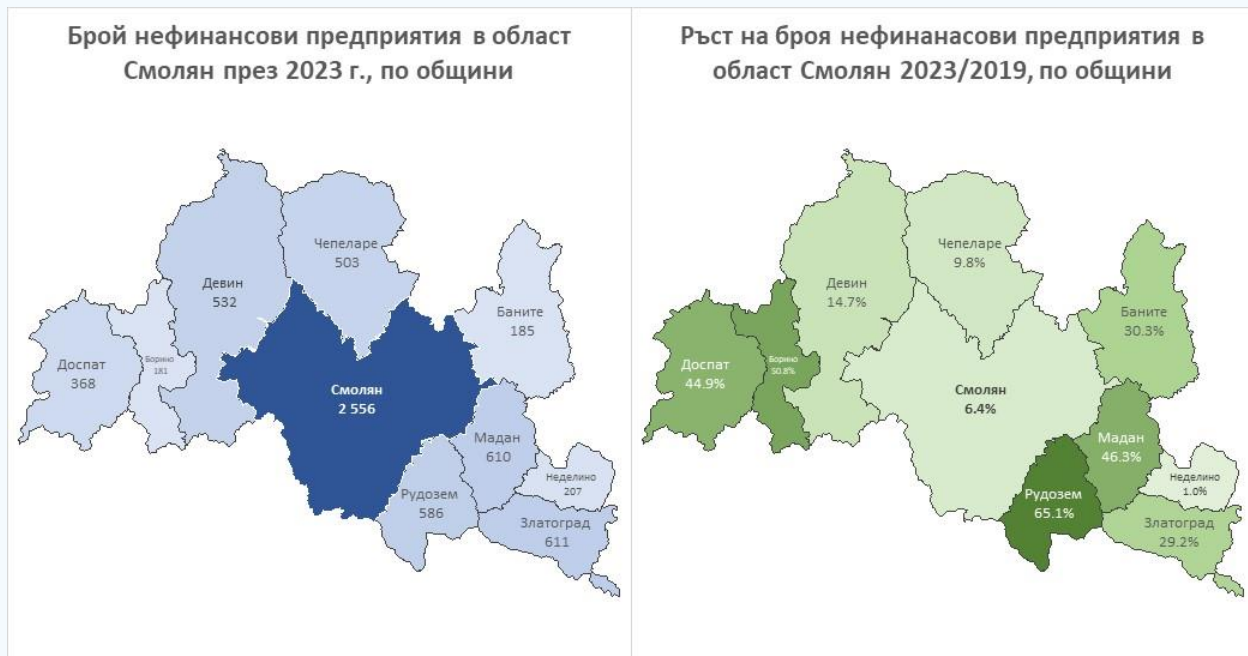
След относителна стагнация и дори лек спад в годините 2019-2021, през 2022 и 2023 г. броят на предприятията бележи ръст и от 5.2 хил. през 2021 г. достига до 6.3 хил. през 2023 г.

Това представлява увеличение с близо 22% за две години и е сигнал за засилена предприемаческа инициатива.

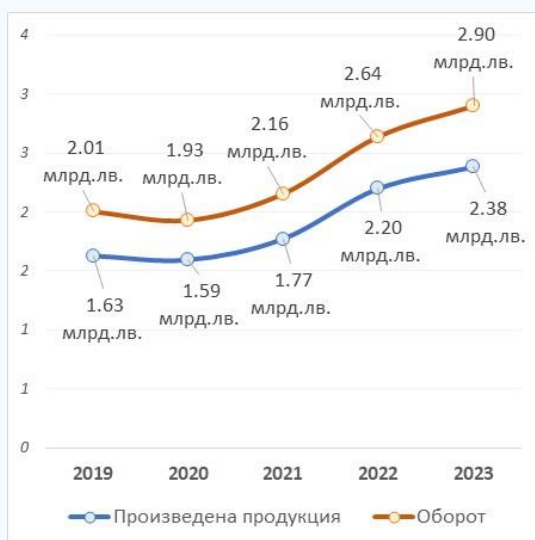


Устойчивото запазване на броя на предприятията в Смолян през пандемичния период и увеличение в последващите години не само отразява стабилността на местната икономика, но и очертава предпоставки за повишаване на заетостта, доходите и възможностите за икономическа диверсификация.

Заетите лица в активните предприятия са 30.8 хил. души през 2023 г., при 30.4 хил. в началото на разглеждания период.



Разбивката на броя нефинансови предприятия по общини показва, че през 2023 г. логично най-много от тях (40.3%) са концентрирани в областният център и съответно в община Смолян. Следват общини Златоград и Мадан с по 9.6% и община Рудозем с 9.2%. С най-голямо увеличение в броя на активните нефинансови предприятия спрямо 2019 г. се отличава община Рудозем с 65.1% ръст (+231 предприятия), следвано от община Борино с 50.8% (+61 предприятия) и община Мадан с 46.3% (+193 предприятия). В община Неделино регистрираните предприятия са едва с 2 повече.



През периода 2019-2023 г. се наблюдава последователен и отчетлив ръст както в оборота, така и в произведената продукция на нефинансовите предприятия в област Смолян.

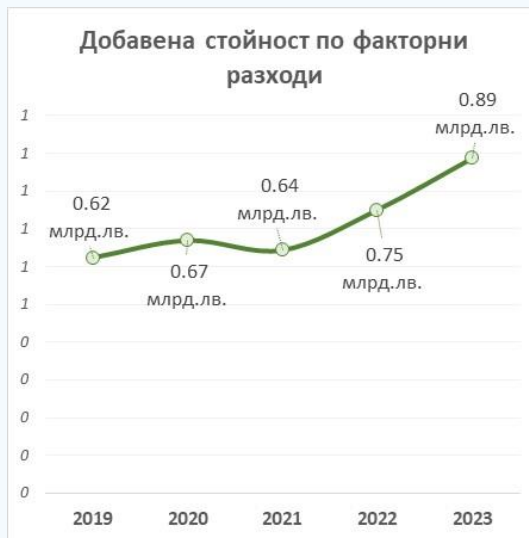
Оборотът на фирмите нараства от 2 млрд. лв. през 2019 г. до 2.9 млрд. лв. през 2023 г., което представлява увеличение с над 44.5%. Особено динамичен е ръстът през 2022 и 2023 г., когато оборотът се увеличава с 22% (2022 спрямо 2021) и след това с нови 10% през 2023 г.

Тази положителна тенденция се наблюдава и при произведената продукция, която се повишава с 46% до 2.4 млрд. лв. през 2023 г. спрямо 2019 г. Най-силното нарастване също се регистрира след 2021 г.

Този ръст изпреварва увеличението на броя на нефинансовите предприятия в областта. Прави впечатление, че както в област Смолян, така и на национално ниво, най-същественото увеличение на оборота и продукцията е през 2022 г., което се свързва с възстановяване след пандемията, както и с влиянието на инфлационните процеси и поскъпването на енергоносителите, суровините и материалите в резултат на геополитическите процеси в Европа.

За периода 2019-2023 г. добавената стойност по факторни разходи в област Смолян нараства значително – от 623 млн. лв. през 2019 г. до 887 млн. лв. през 2023 г. Това представлява увеличение с около 42%, което отговаря напълно на средния ръст в страната.

След сравнително плавен ръст през 2020 г., през 2021 г. се отчита леко понижение, което вероятно се дължи на късното влияние на пандемията COVID-19 и свързаните с нея икономически ограничения, които засегнаха производствата и пазарите.



Възстановяването е ясно видимо през 2022 г., когато добавената стойност нараства с над 100 млн. лв., достигайки 750 млн. лв., а през 2023 г. се отбелязва нов сериозен ръст от 18% до исторически за разглеждания период максимум от 887 млн. лв. Тази динамика отразява не само възстановяване на икономическата активност, но и ускорено разширяване на дейността и ефективността на местния бизнес. Основните двигатели за това повишение са активизирането на традиционно силните за региона сектори, повишаването на вътрешното и външното търсене, инфлационните процеси, растящите износни цени и вероятно донякъде инвестиции по европейски програми.

Динамиката на добавената стойност по факторни разходи в област Смолян в периода 2019-2023 г. отразява както позитивните ефекти от възстановяването след наложените ограничителни мерки и целенасочените инвестиции, така и структурните подобрения в бизнес климата и предприемаческата активност. Въпреки относително скромния мащаб на икономиката в региона, темпът на растеж

създава основа за по-устойчиво и диверсифицирано икономическо развитие на региона.



През периода 2019-2023 г. в област Смолян се наблюдава ясно изразен ръст на разходите за придобиване на дълготрайни материални активи (ДМА). Стойностите на този показател се увеличават с 81.9 млн. лв. или с 30.8% между 2019 г. и 2023 г., като най-значителен е ръстът между 2022 и 2023 г. (близо 20% за една година). Въпреки спада през 2020 г., тенденцията е устойчиво възходяща и е в синхрон с тези при останалите макроикономически показатели.

Чуждестранните преки инвестиции в нефинансовите предприятия в област Смолян остават по-ограничена в сравнение с водещите икономически райони на страната. Причините са комплексни, както вече беше споменато: сравнително малкият размер на местния пазар, слабо развитата инфраструктура, затрудненото снабдяване и достъп до експортни точки и ограничените възможности за мащабни индустриални проекти. Въпреки това, последните години показват умерен растеж на външния инвестиционен интерес в региона, особено в туризма, преработката на дървесина и възобновяемите енергийни източници.

Част от тези инвестиции се реализират със съвместно участие на местни предприемачи и с подкрепа от европейски програми за развитие на малките и средни предприятия. Макар обемът на чуждестранните преки инвестиции в национален мащаб да расте и да стимулира модернизацията на икономиката, област Смолян тепърва трябва да използва по-пълноценно възможностите за

привличане на външен капитал. Постигането на това зависи както от целенасочена регионална политика, така и от усилията за подобряване на инфраструктурата, квалификацията на работната сила и създаването на благоприятен бизнес климат.

Анализът на макроикономическите показатели на нефинансовите предприятия очертава последователна и умерено положителна тенденция на икономическо развитие, въпреки структурните и демографски ограничения на областта. Нарастването в броя на предприятията е придружено от съществено нарастване на оборота, продукцията и добавената стойност, което е индикатор за разширяване на стопанската активност и постепенно повишаване на производствената ефективност. Данните свидетелстват за успешно възстановяване след пандемията и за адекватна адаптация на местния бизнес към новите пазарни реалности. Същевременно трябва да се отчете, че демографската структура на предприятията отговаря почти изцяло на тази в цялата страна – с преобладаващ и дори леко нарастващ дял на микро предприятия до 93.5% през 2023 г.

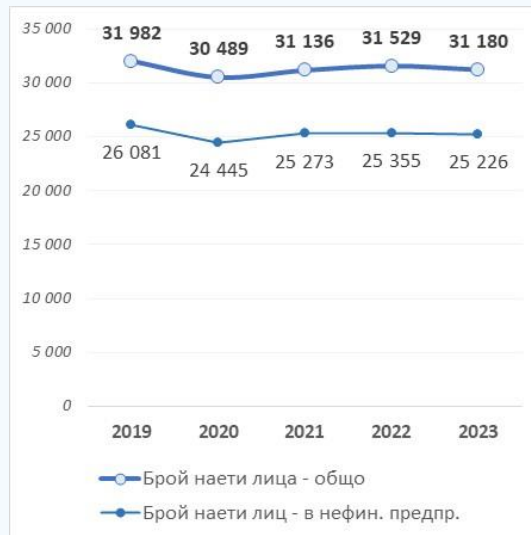
Устойчивото повишение на ключовите финансови и производствени индикатори сочи не само количествен ръст, но и тенденция към оптимизация на бизнес процесите и модернизация на предприятията. Структурата на икономиката запазва известна зависимост от традиционни сектори, което ограничава мащаба и ефекта на икономическия растеж спрямо националните водещи региони.

МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПРОФИЛ НА РАБОТНАТА СИЛА В ОБЛАСТТА

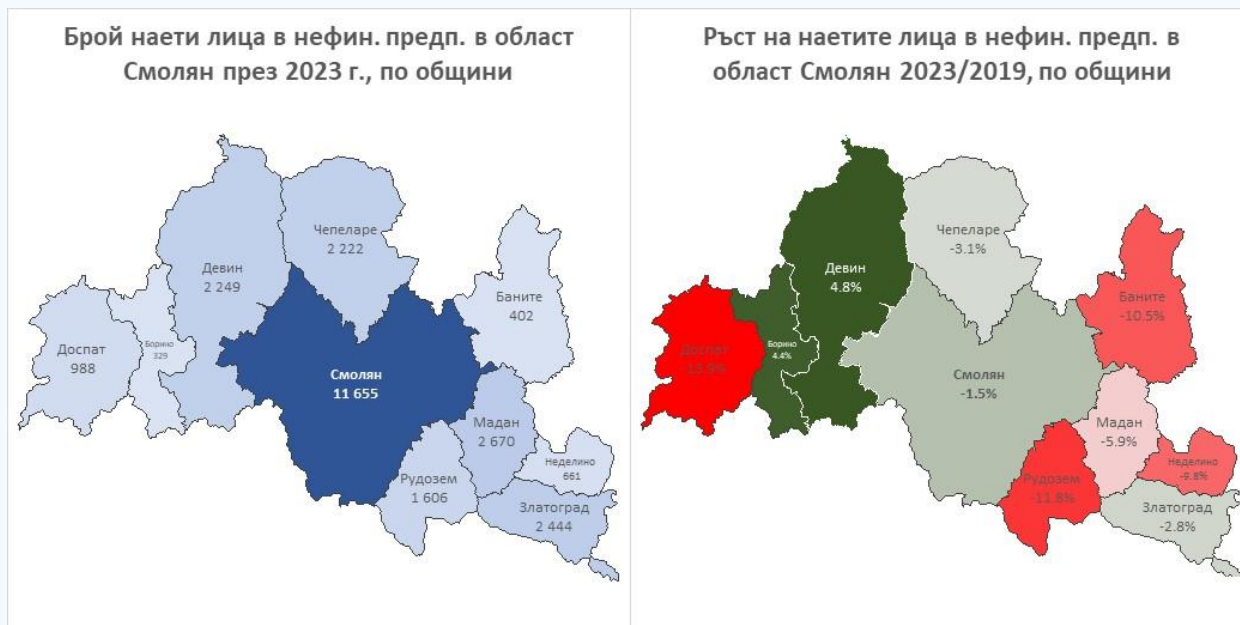
Обобщеният анализ на основните макроикономически показатели, характеризиращи пазара на труда в област Смолян, очертават ясна логическа връзка между заетост, производителност, възнаграждения и безработица. Взаимодействието им показва динамиката на регионалния пазар на труда и способността му да се справя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

Средносписъчната заетост в област Смолян неизбежно също отразява ефекта от COVID-19 през 2020 г. Следва поетапно възстановяване и запазване на постоянни нива на заетостта през следващите години.

Намалението с около 1.5 хил. лица наети на трудови правоотношения в първата пандемична година кореспондира с временните ограничителни мерки и ефектът им върху туристическия сектор и части от преработващата промишленост.



От 2021 г. насам средният списъчен брой на наетите лица остава относително постоянен, варирайки около 31 - 31.5 хил. души, от които средно около 81% са наетите в нефинансовия сектор на икономиката. Тези нива се запазват без да се наблюдава съществен ръст, въпреки увеличението на броя нефинансови предприятия. Подобна динамика се дължи основно на факта, че ръста на предприятията идва главно от създаването на нови микро- и малки предприятия, които обикновено функционират с ограничен персонал или са еднолични търговци и семейни бизнеси. Ефектите от автоматизация, дигитализация и оптимизация на процесите, основно в по-големите предприятия, също могат да задържат или дори намаляват потребността от нови наети лица.



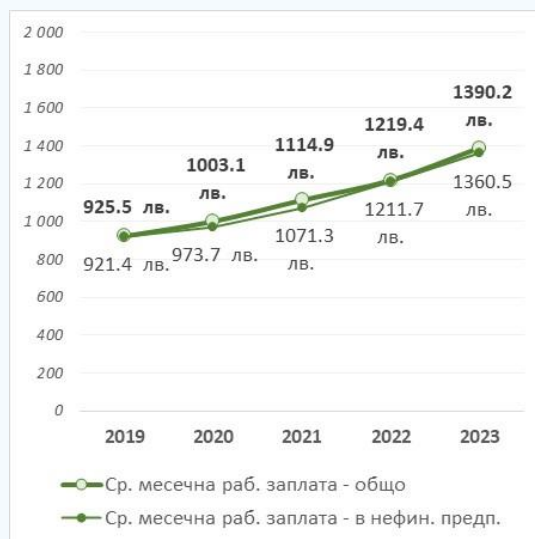
Разбивката по общини показва очаквано, че най-големият дял на наетите лица в нефинансовите предприятия е в община Смолян (46.2% от всички в областта). Следват община Мадан с 10.6%, Златоград с 9.7%, Девин с 8.9% и Чепеларе с 8.8%. Динамиката спрямо началото на разглеждания период показва, че ръстът на броя на наетите в нефинансовите предприятия има единствено в община Девин (с 4.8% или 104 лица) и община Борино (с 4.4% или 14 лица). Наетите в община Смолян намаляват с 1.5% или 173 лица. Най-голям е спада в община Доспат (с 13.9% или 159 лица), община Рудозем (с 11.8% или 214 лица) и община Баните (с 10.5% или с 47 лица).

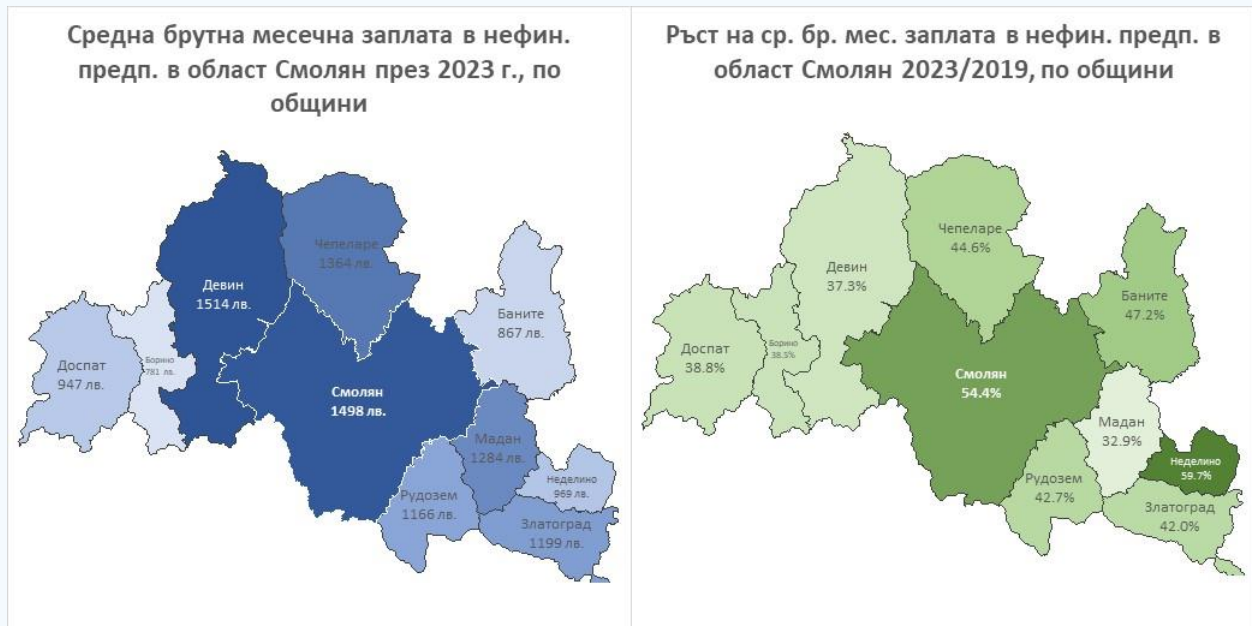
Средната месечна работна заплата на всички наети лица по трудово и служебно правоотношение отбелязва траен темп на нарастване със средно около 11% на година през периода.

Увеличението е равномерно и устойчиво през всяка от годините, като най-високият годишен темп на нарастване е през 2023 г. (14%).

За целия период 2019-2023 г. месечното възнаграждение е нараснало с 465 лв. или с 50.2%, при инфлация от 32% за същия период (декември'23 към декември'19).

Средната месечна работна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение само в нефинансови предприятия представлява средно около 98% от тази на всички наети лица и логично следва сходна траектория на динамика.

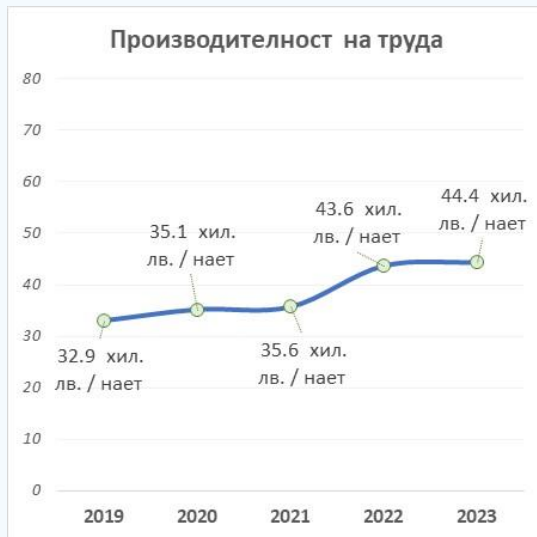




Най-висока е средната месечна работна заплата на наетите лица в нефинансови предприятия в общини Девин (с 11.3% по-висока от средната за областта, но с 25.8% по-ниска от средното за страната), Смолян (с 10.1% по-висока от средната за областта, но с 26.6% по-ниска от средното за страната) и Чепеларе (с 0.3% по-висока от средната за областта, но с 33.1% по-ниска от средното за страната). В другия край се намират община Борино със средна работна заплата от едва 781 лв., което представлява 42.6% по-малко от средното за областта и 61.7% по-малко от средното за България.

Най-голям е прирастът за петгодишния наблюдаван период в община Неделино – с 59.7% или с 362 лв., следвана от община Смолян с 54.4% или с 528 лв. и община Банище с 47.2% или с 278 лв. В натурално изражение е значително увеличението и в община Чепеларе с 421 лв. или с 44.6% и община Девин с 412 лв. или с 37.3%.

Въпреки че средната месечна работна заплата на всички наети лица в областта през 2023 г. представлява едва малко над 68% от средната на всички наети лица в страната, тази тенденция показва ясно подобряване на доходите в региона. Увеличението на възнагражденията е едновременно резултат от общия инфлационен натиск през изселваните години, повишената конкуренция за работна ръка, необходимостта от задържане на работещите в условия на пазар на труда, характеризиращ се с ограничени човешки ресурси. Този прираст не би бил възможен и без повишена производителност на труда.



Производителността на труда, измерена чрез брутната добавена стойност (БДС) в областта на едно наето лице, отбелязва чувствителен прираст, като се увеличава с 11.4 хил. лв. на нает или с 34.7% през периода. Този ръст следва постоянна тенденция като особено рязък е ръстът между 2021 и 2022 г., когато производителността нараства с 22.5%.

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

Важно е да се отчете, че при подобно пряко сравнение трябва да се взимат предвид разликите в икономическите дейности, броят и вида на предприятията и спецификите на работната сила по области, както и редица други фактори, обуславящи това изоставане.

Нарастването на производителността като тенденция само по себе си показва подобрене в ефективността на местните предприятия и подсказва повишаване на технологичното ниво, по-добро използване на човешкия капитал и успешна модернизация на производствените процеси. От друга страна трябва да се отчете и влиянието на ценовите нива върху финансовите показатели.

Данните за коефициента на икономическа активност и коефициента на заетост сред населението на възраст 15-64 години в област Смолян за периода 2019-2023 г. показват колеблива, но леко възходяща динамика, особено към края на разглеждания период.

Коефициентът на икономическа активност – който отчита дела на икономически активното население (заети и безработни) спрямо цялото население в тази възрастова група, спада леко през 2021 г. (отново като ефект от пандемията) и през 2023 г. достига най-високата си стойност за периода.

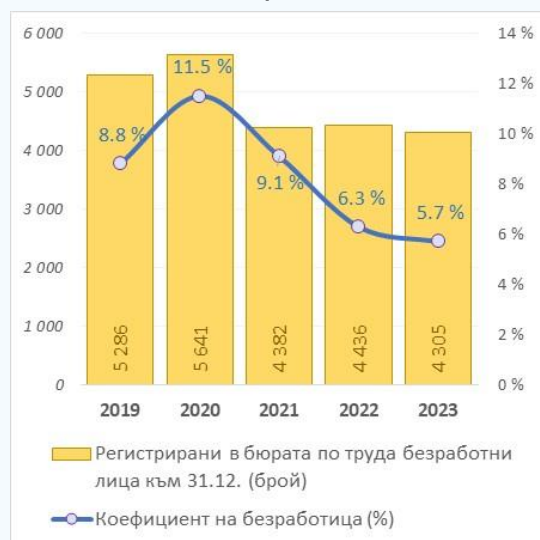


Това говори за възстановяване на нагласите за участие на пазара на труда и за засилване на икономическата активност сред хората в трудоспособна възраст.

Коефициентът на заетост, който показва дела на реално зетите спрямо населението на възраст 15-64 години, също бележи известни колебания, но с отчетлива положителна тенденция в края на периода. След спад до 64.3% през 2021 г., коефициентът се повишава до 70.8% през 2023 г. Това означава, че делът на работещите лица сред трудоспособното население в Смолян е значително нараснал.

Съпоставянето на двата показателя разкрива и понижаване на нивата на безработица в тази възрастова група – разликата между икономически активните и зетите се свива от над 6 пр.п. в началото на периода до около 4.3 пр.п. през 2023 г. Това сочи към подобрене в ефективността на пазара на труда и по-добро усвояване на наличния трудов ресурс. Основни фактори за тази положителна динамика са възстановяването на бизнеса след кризата и активните политики по заетост, финансирани с национални и европейски средства.

Перспективата за подобряване на показателите изисква по-активни политики за привличане и задържане на млада работна сила, развитие на целогодишни дейности с висока добавена стойност и интегриране на технологични решения за повишаване на производителността.



През периода 2019-2023 г. коефициентът на безработица в област Смолян варира значително, като първоначално се покачва от 8.8% през 2019 г. до най-високата си стойност от 11.5% през 2021 г., повлиян от икономическите и социални процеси по време на пандемията.

През следващите години, обаче, нивото на този показател постепенно се успокоява и спада до най-ниското си ниво за 5-годишния период от 5.7% през 2023 г., при 4.3% средно за страната.

Паралелно с това, броят на регистрираните безработни в бюрата по труда бележи сходна динамика. След първоначално значително увеличение през 2020 г., броят им рязко намалява през 2021 г. и се запазва сравнително постоянен, което може да индикира наличие на трайно безработни лица.

Анализът на пазара на труда в област Смолян през периода 2019-2023 г. разкрива комплексна картина, в която динамиката на ключовите показатели е резултат от взаимодействието на структурни, демографски и икономически фактори. Връзките между броя на наетите лица, активността и заетостта, регистрираната безработица и предприятията очертават дълбоки взаимозависимости и определят качеството на трудовите ресурси и способността на местната икономика да абсорбира и задържа работна сила.

Най-напред, стабилният среден списъчен брой на наетите лица на фона на нарастването на броя на нефинансовите предприятия показва, че разкриването на нови предприятия не води автоматично до значително увеличение на работните места. Тази тенденция подсказва, че голяма част от новорегистрираните фирми са микро- или малки предприятия с ограничен персонал или еднолични търговци. Това се потвърждава и от структурата на икономиката на Смолян, в която преобладават сектори като услуги, туризъм, дърводобив и лека промишленост – всички с характерна фрагментираност на стопанската активност и по-ниска средна численост на наетите лица.

Същевременно, производителността на труда бележи стабилен и дори ускоряващ се ръст. Това е знак за оптимизация на бизнес процесите, технологично обновление и по-добро използване на работната сила – тенденция, която позволява на предприятията да генерират по-голяма добавена стойност с приблизително същия или дори по-малък човешки ресурс. Икономическото възстановяване след пандемията, съчетано с инвестиции в дълготрайни материални активи и целенасочена подкрепа за модернизация, създават условия за по-висока ефективност, без да се стига до количествен ръст на заетостта, което от своя страна позволява повишаване на възнагражденията.

Паралелно с това, динамиката на коефициента на икономическа активност и на коефициента на заетост очертава възстановяване и разширяване на трудовата база в областта, след временен спад по време на пандемията. Това свидетелства за повишена мотивация за участие на пазара на труда и по-успешно интегриране на хората в заетостта.

Коефициентът на безработица и броят на регистрираните безработни лица демонстрират отчетлив спад, след пандемичния пик. Това е резултат от възстановяването на стопанската активност, реализираните инвестиции и успешните политики по заетост, включително програми за квалификация, преквалификация и социална интеграция на трудовия ресурс. Спадът на

безработицата, съпроводен с относително постоянен брой наети лица, и нарастващи възнаграждения показва, че работните места се трансформират и заплащат по-добре, предприятията се ориентират към по-гъвкави бизнес модели, които залагат не толкова на увеличаване на персонала, колкото на оптимизация на процесите, технологично обновление и създаване на по-висока добавена стойност с наличните човешки ресурси, които се опитват да задържат и мотивират или да заместят.

Тази цялостна динамика функционира в състояние на демографски опасности. Застаряването на населението и продължаващият миграционен отлив създават допълнителен натиск върху трудовия пазар, стеснявайки наличието на трудоспособни лица и ограничавайки възможностите за дългосрочно разширяване на заетостта. Това налага целенасочени усилия за привличане и задържане на млади и квалифицирани кадри, развитие на професионалното обучение и създаване на условия за връщане на мигрирали работници.

Връзките между макроикономическите показатели в област Смолян очертават модел на адаптивна, но структурно ограничена икономика. За по-устойчив растеж и по-добро качество на заетостта е необходимо да се надгради постигнатото чрез иновации, подкрепа за мащабни дейности, инвестиции в човешки капитал и дългосрочна стратегия за демографско стабилизиране.

РЕГИОНАЛНА СТОПАНСКА КАМАРА – СМОЛЯН

ПРАВНА ФОРМА, СЪЗДАВАНЕ И ОБХВАТ НА ДЕЙНОСТ

Регионална стопанска камара – Смолян е сдружение с нестопанска цел, регистрирано като юридическо лице по реда на Закона за юридическите лица с нестопанска цел. Камарата развива дейността си в частна полза на своите членове, като функционира като доброволно обединение на работодатели от различни сектори на икономиката в област Смолян. Организацията е създадена през 1982 г. под името Регионална индустриална стопанска асоциация (РИСА) – Смолян¹. Още от своето основаване тя се изгражда като представителен глас на работодателите в региона и обединява усилията на българския бизнес в защита на неговите интереси.

Днес Регионалната стопанска камара – Смолян е активен участник в социалния и икономически диалог на местно ниво. Нейната дейност е насочена към създаване на стабилна, конкурентна и устойчива икономическа среда, чрез подкрепа за

¹ <https://www.bia-bg.com/region/view/313/>

бизнеса, насърчаване на предприемачеството и подобряване на условията на труд и развитие на човешкия капитал в региона.

Основната цел на Камарата е да обединява и представлява интересите на работодателите в област Смолян, като съдейства за тяхното развитие и за подобряване на бизнес средата на регионално ниво.

Мисията ѝ е да бъде надежден партньор на бизнеса в региона – чрез подкрепа за стопанската инициатива, защита на интересите на членовете пред институциите и активно участие в процесите на социален диалог и икономическо развитие.

ЦЕЛИ И ОСНОВНИ ДЕЙНОСТИ

Регионалната стопанска камара – Смолян е колективен член на Българската стопанска камара – Съюз на българския бизнес и споделя основните принципи и приоритети на национално ниво. На регионално ниво тя работи активно за подобряване на условията за стопанска дейност, намаляване на административните бариери и изграждане на стабилни партньорства между бизнеса и публичните институции.

Камарата участва в консултативни съвети, тристранни комисии и работни групи, като отстоява позициите на своите членове в различни икономически и социални направления. Тя подпомага предприятията чрез предоставяне на бизнес информация, посредничество при решаване на трудови и търговски спорове, изготвяне на становища по нормативни актове и участие в съвместни проекти с български и международни партньори.

Особено внимание се отделя на насърчаването на технологична модернизация, развитие на нови пазари, привличане на инвестиции и подкрепа за малките и средни предприятия. Камарата подпомага участието на членовете си в специализирани изложения и форуми, както и в инициативи за трансфер на знания и добри практики.

Чрез своята експертиза и сътрудничество с публични и частни партньори, Регионалната стопанска камара – Смолян допринася за изграждането на съвременни индустриални отношения и утвърждаване на принципите на отговорен бизнес. Тази последователна работа в подкрепа на предприятията има пряко отражение върху икономическата динамика и социалното развитие на региона².

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ И ПРЕДЛАГАНИ УСЛУГИ

² Устав на РСК-Смолян

В допълнение към представителните си функции, Регионалната стопанска камара – Смолян развива широка гама от консултантски и информационни услуги. Те са насочени към улесняване на достъпа до финансиране, пазарна информация и експертна подкрепа, в съответствие с нуждите на членовете.

Камарата съдейства при разработване на бизнес планове и проекти, предоставя информация за кредитни инструменти и консултантски услуги. Чрез своята експертиза съдейства на предприятията в процесите по въвеждане на международни стандарти, като ISO9000 и ISO14000. Предлага квалификационни курсове, тематични обучения и участва в организирането на бизнес форуми и делегации в страната и чужбина.

Сред конкретните административни услуги са заверка на сертификати за произход, текстилни сертификати и формуляри, както и предоставяне на информация за митнически режими и външнотърговски изисквания.

Чрез тези допълнителни дейности Камарата утвърждава ролята си като стабилен съюзник на местния бизнес в динамична икономическа среда.

СТРУКТУРА, УПРАВЛЕНИЕ И ПРЕДСТАВИТЕЛНОСТ

Регионалната стопанска камара – Смолян функционира като сдружение с нестопанска цел, чието управление се осъществява от колективни органи. В основата на управленската структура стоят Общо събрание, Управителен съвет (УС) и Председател на УС. Управителният съвет включва не по-малко от трима членове, като един от тях заема длъжността председател. Този орган отговаря за текущото ръководство и стратегическото развитие на организацията. Контрол върху дейността на организацията упражнява Контролен съвет, представляван от контрольор.

На територията на област Смолян, по силата на делегираните функции от Българската стопанска камара, са упълномощени да поемат функциите на Местен орган на БСК и да защитават на общинско ниво интересите на работодателите следните дружества и организации: „Михалково“ АД, с. Михалково – за община Девин, „Строител“ ЕООД, гр. Златоград – за община Златоград, Регионална стопанска камара – Смолян – за община Смолян.

Тази представителна мрежа гарантира устойчиво присъствие на Камарата в основните общини в региона и подпомага ефективното отстояване на интересите на работодателите както на общинско, така и на областно ниво.

ЧЛЕНОВЕ И ОБХВАТ НА ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

Регионалната стопанска камара – Смолян обединява предприятия и организации от различни сектори на икономическия и обществения живот на региона. Членството в Камарата е на доброволен принцип и включва юридически от цялата област, които споделят нейните цели и активно допринасят за тяхното реализиране.

В състава на Камарата влизат над 50 фирми и организации от територията на област Смолян. Сред членовете ѝ се открояват утвърдени компании с дългогодишно присъствие в икономиката на региона.

Разнообразният състав на Камарата отразява усилията ѝ да обхване широка палитра от икономически дейности и да бъде балансиран и легитимен представител на работодателите в област Смолян.

УЧАСТИЕ В ИНИЦИАТИВИ И КОНСУЛТАТИВНИ СТРУКТУРИ

Като национално представителна работодателска организация, Регионалната стопанска камара – Смолян участва активно в работата на редица комисии и съвети на общинско и областно ниво. Представители на Камарата са ангажирани в структури, свързани със заетостта, социалния диалог, безопасни условия на труд, управление на земи и гори, енергийна ефективност, антикорупционни политики и стратегическо планиране.

Сред органите, в които Камарата има участие, са: Комисията по заетост към съвета за сътрудничество при Дирекция „Бюро по труда“, Комисията по заетост при Областния съвет за сътрудничество, Областният съвет по безопасност и здраве при работа (БЗУТ), Тристранният съвет на областно ниво, както и областните съвети по енергийна ефективност, туризъм, стратегическо и регионално развитие, антикорупционни мерки и управление на земи и гори³.

Чрез участието си в тези структури, Регионалната стопанска камара – Смолян защитава интересите на бизнеса и допринася за съгласуване на политики в ключови области като пазара на труда, бизнес средата, регионалната икономика и публичните услуги.

УЧАСТИЕ В МЕЖДУНАРОДНИ ПРОЕКТИ

Регионална стопанска камара – Смолян подготвя и реализира проекти, целящи подпомагане на икономическото развитие, на предприемачеството и на иновациите в област Смолян. През последните години бяха завършени няколко инициативи по

³ <https://www.bia-bg.com/region/view/313/>

следните проекти, реализирани основно с финансовата помощ на Европейския регионален фонд за развитие (ERDF) и национално съфинансиране:

- TRIGGER (Transnational Initiative for Guidance of Graduated and Entrepreneurship) - Програма за териториално сътрудничество INTERREG IV-A Гърция - България 2007 – 2013, реализиран чрез основен партньор Българска стопанска камара;
- WILD LIFE FOR EVER (Enhancing Biodiversity Through Sustainable Management and Protection of Rare Species Habitat in Nestos and Ardas Rivers and the Rodopi Mountain Range) - Програма за териториално сътрудничество INTERREG V-A Гърция - България 2014 -2020;
- SCOPE (Shared Freight Transport Services Connecting Shipper and carrier Operations) - Програма за териториално сътрудничество INTERREG V-A Балкани – Средиземно море 2014-2020;
- FAIR FOR ALL (Boosting Business Support to SMEs Through Setting up Mobile Fair and Innovative Services in the Cross-Border Territory) - Програма за териториално сътрудничество INTERREG V-A Гърция - България 2014 -2020;
- Проект „Develop a Successful Business with my Neighbour Country“ – Програма B-SOLUTIONS на Асоциацията на европейските погранични райони (AEBR - Association of European Border Regions), реализиран от Регионална стопанска камара – Смолян и Търговска камара – Ксанти (Гърция).

През 2026 година с участието на Регионална стопанска камара – Смолян ще стартира още един проект NEUROBRIDGE по Програмата за териториално сътрудничество INTERREG VI-A Гърция - България 2021-2027, съвместно с два гръцки и още един български партньори.

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

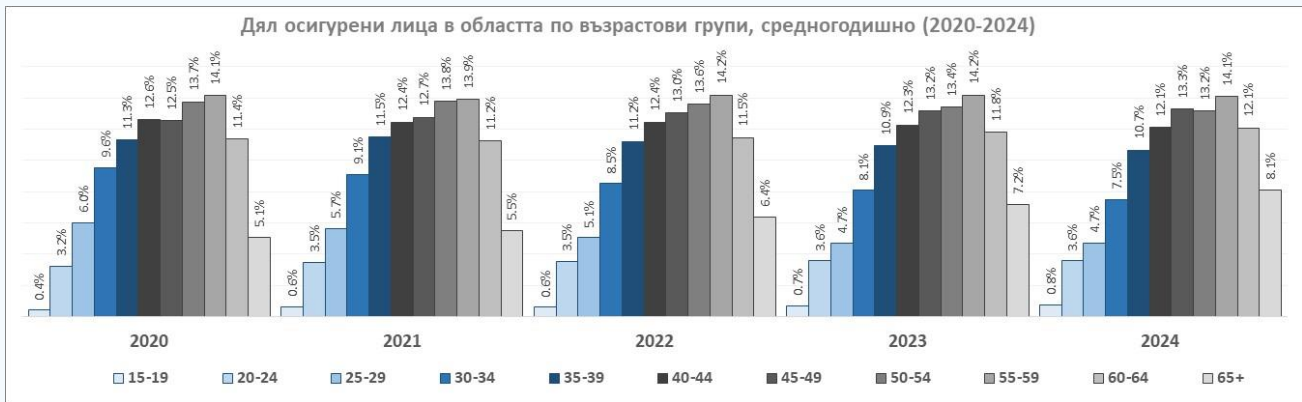
<i>Раздел I</i>	<i>Въведение</i>
<i>Раздел II</i>	<i>Описание на областта и регионалната организация</i>
<i>Раздел III</i>	<i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта</i>
<i>Раздел IV</i>	<i>Оценка на пазара на труда в област Смолян през погледа на работодателите</i>
<i>Раздел V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

ОБЛАСТНО НИВО

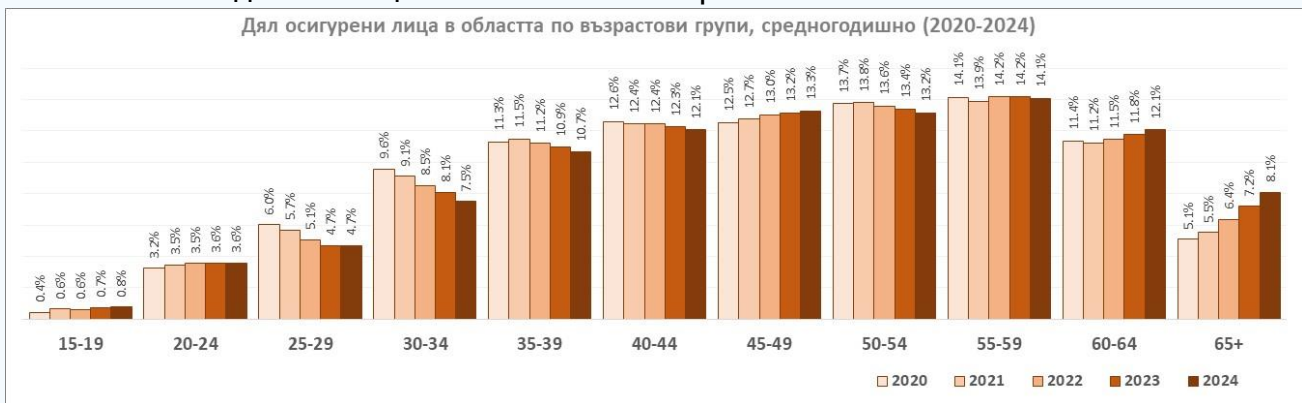
Настоящият раздел разглежда възрастовата структура на осигурените лица в област Смолян за периода 2020-2024 г. Данните показват разпределението на заетите по възрастови кохорти и по окрупнени групи от младежи (15-29 години) през основните трудоспособни възрасти (30-54 години) до по-възрастните работници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

През разглеждания период общият брой на осигурените лица в областта нараства от около 31.5 хил. души през 2020 г. до 32.3 хил. души през 2024 г., което представлява увеличение с около 2.6%.

Прирастът е постоянен тренд през разглеждания период, с ясно изразено постепенно застаряване.



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



Младите заети лица също намаляват, макар и по-бавно. За сметка на това се забелязва значително увеличение в групата на заетите на 55 и повече години.

МЛАДЕЖКИ ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ (15-29 ГОДИНИ)

Младежката възрастова група обхваща най-младите участници на трудовия пазар – от тийнейджърите до младите възрастни. В обл. Смолян през 2020-2021 г. техният дял в общата заетост се запазва 9.7 – 9.8% г., а в абсолютен брой около 3.1 хил. През следващите години обаче, започва постепенно свиване на числеността им и през 2024 г. броят им достига 2.9 хил. души или 9% от заетостта в областта. Това е намаление със 126 лица или с 4.1% спрямо началото на разглеждания период.

Спадът в тази група се дължи основно на лицата в кохортата 25-29 г., при които намалението е с 374 души или 19.7%. Останалите две единични кохорти в агрегираната група на младите, за сметка на това, нарастват общо с 248 души или с 21.4%, което все пак е повод за частичен оптимизъм.

Тенденциите могат да се обяснят с няколко взаимосвързани причини. На първо място е демографският дефицит на младежи вследствие на ниската раждаемост

през последните десетилетия и продължаващата емиграция, благодарение на което броят на младите хора постоянно намалява. Освен страната, много млади българи напускат и по-малките населени места, за да учат и работят в големите градове, което допълнително води до „изтичане“ на млада работна сила от региони като Смолян. Част от младите възрастни между 15 и 24 години все още се занимават с образование във филиалите в областта и не участват на пазара на труда.

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

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

ЯДРО НА ЗАЕТОСТТА (30-54 ГОДИНИ)

Възрастовата група между 30 и 54 години обхваща основната работна сила – най-активните и опитни професионалисти, които обикновено формират гръбнака на всеки сектор. През периода 2020-2024 г. те продължават да има доминиращ дял, макар и с постепенно намаление. През 2020 г. лицата на възраст 30-54 г. съставляват около 59.7% от всички заети, докато през 2024 г. делът им намалява до 56.7% (понижение с 3 пр.п.). В абсолютна стойност спадът е с 500 лица или 2.7% спрямо 2020 г. (от 18.8 хил. до 18.3 хил. лица). Тази тенденция, в допълнение към спада при младежите, очертава сериозни демографски препятствия пред бизнеса и икономиката на региона.

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

- 30-34 години: намаление с 588 лица или с 19.5%;
- 35-39 години: намаление със 116 лица или с 3.3%;
- 40-44 години: намаление с 65 лица или с 1.6%;
- 45-49 години: прираст с 343 лица или с 8.7%;
- 50-54 години: намаление със 74 лица или с 1.7%;

Независимо от низходящия тренд, хората на възраст между 30 и 54 години остават основната продуктивна сила в областта. Те носят натрупан професионален опит, заемат голяма част от ръководните и експертните позиции и обучават по-младите си колеги. Намалението на техния дял, заедно с този на младите, подсказва, че увеличението на осигурените лица в обл. Смолян в последните години се подхранва изцяло от разширяване на следващата агрегирана група на лицата в по-висока възраст.

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

ПО-ВЪЗРАСТНИ ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ (55+ ГОДИНИ)

Работниците на възраст на 55 и повече години обхващат групата на навлизащите в пенсионна възраст в хоризонт до десет години и пенсионерите, които продължават да работят. Делът им нараства от около 30.6% през 2020 г. до 34.3% през 2024 г. Това е доста сериозно съотношение и означава, че вече всеки трети осигурен в областта е в тази група. В абсолютно изражение броят на лицата в тези възрасти се увеличава от около 9.6 хил. до близо 11.1 хил. души (почти 15% ръст).

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

Важно е да се отбележи, че тенденцията за застаряване не е изолирана в областта. Тя отразява общите демографски процеси в страната. България е сред държавите с най-голям дял на възрастното население. Този контекст обяснява до голяма степен

защо все по-голям дял от работната сила попада в по-високите възрасти, по-младите поколения са по-малобройни, а работният живот след 55 и особено след достигане на пенсионна възраст продължава активно за все повече хора. Въпреки това, ситуацията в обл. Смолян е по-притеснителна от средното за страната.

ТЕНДЕНЦИИ

Съпоставянето на 2020 с 2024 г. позволява да се обобщят структурните изменения:

- Делът на лицата под 30 години намалява от 9.68% до 9.05% (-0.63 пр.п.).
- Делът на лицата 30-54 години намалява от 59.73% до 56.69% (-3.04 пр.п.).
- Делът на лицата 55+ години нараства от 30.59% до 34.26% (+3.67 пр.п.).

Най-големият единичен възрастов сегмент се запазва 55-59 г. през целия период.

Ключовите тенденции във възрастовата структура на заетостта в сектора могат да се обобщят единствено като „активно застаряване“ на работната ръка. Броят на ангажираните в сектора по-възрастни служители силно нараства, докато средните и младите възрастови групи намаляват, и това едновременно подчертава съществуващия дисбаланс и задълбочаваща се криза на пазара на труда.

Участието на лица на 55 и повече години в работната сила става все по-значимо за местната икономика и социална сфера в опит да се заместят липсващите млади специалисти и служители. Комбинация от млади служители, утвърдени професионалисти и опитни кадри е винаги полезна за пазара на труда, стига възрастовата структура да не се изкривява прекомерно.

Общият коефициент на заместване (осигурени лица под 30 годишна възраст към лица на 55 и повече години) обаче, потвърждава тенденциите. Той намалява от 31.6 до 26.4 през периода. Това означава, че за всеки 100 лица които се очертава до 10 г. да излязат от пазара на труда, все по-малко млади се включват в него (от под 32 до малко над 26 лица). Съотношението им се променя от 3.2 пъти в полза на по-възрастните до 3.8 в края на периода.

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

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

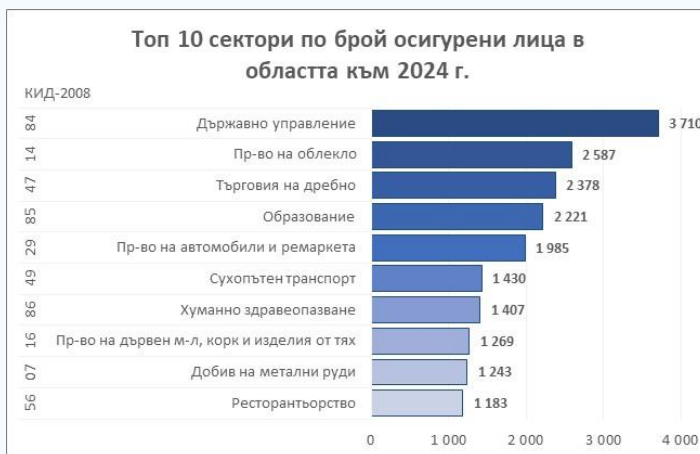
от населението е на възраст 65+), което неминуемо се отразява и на структурата на работната сила в отделните области. Това обяснява трудността да се увеличи дялът на средната възрастова група и паралелния растеж на сегмента на 55+ години, структурата на населението се измества към по-възрастни възрасти.

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

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

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

Данните за тези икономически дейности включват средногодишния брой на всички осигурени лица по трудови и извънтрудови правоотношения (основно „граждански договори“) и по договор за управление и контрол, но не включва заетите по закона за държавния служител (ЗДСл).



СЕКТОР „ДЪРЖАВНО УПРАВЛЕНИЕ“

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

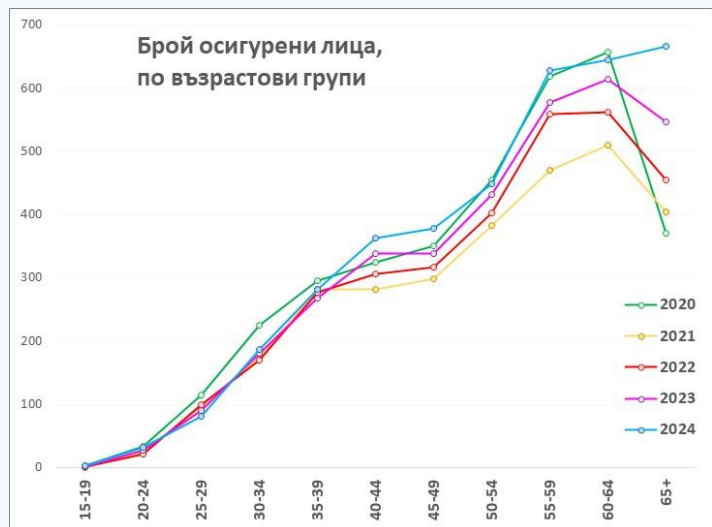
Тази група включва общо функционално управление на държавата, като управление с общ, икономически и социален характер, държавно управление в областта на здравеопазването, образованието, други социални



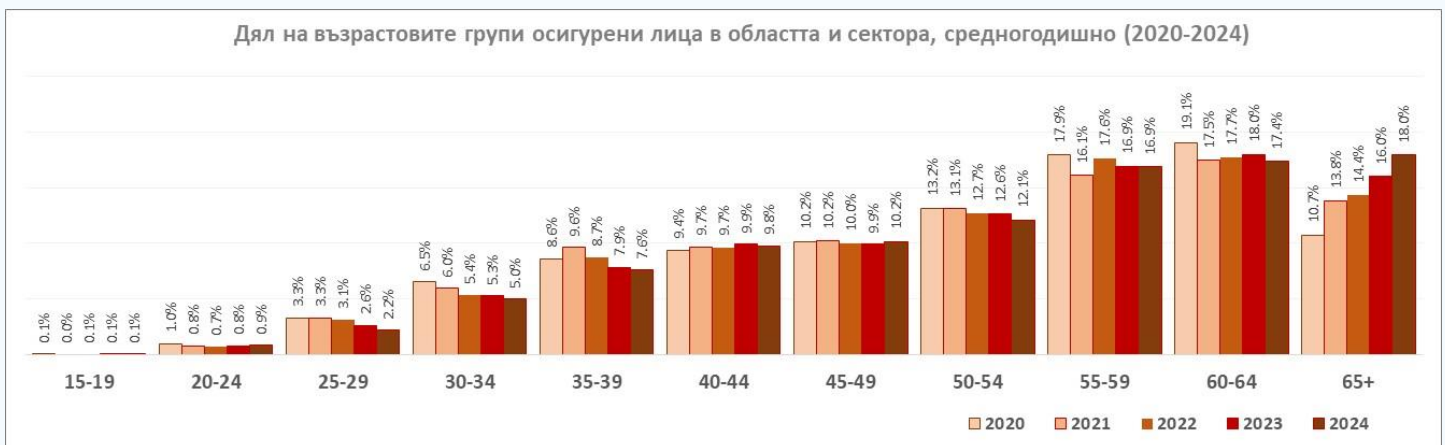
дейности, в областта на стопанската дейност, външните работи, отбраната, правосъдието, обществения ред и сигурност, пожарната безопасност и защита при бедствия, държавното обществено осигуряване и т.н. Тук отново трябва да обърнем внимание, че това са лица основно на трудови и извънтрудови правоотношения и не включват лицата заето по служебни правоотношения (ЗДСл).

Средногодишният брой на осигурените лица в този сектор нараства през разглеждания период с 264 лица или със 7.7%. Той е най-многоброен през почти целия период 2020-2024 г.

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



Общият дял на младите служители (15-29 г.) е малък на фона на всички заети със средно около 3.8% през разглеждания период. Той се свива от 4.4% през 2020 г. до 3.1% през 2024 г. Като средногодишен брой, те намаляват от 151 до 116 лица (с 35 души или с 23.2%), което обяснява и свития дял на групата в общата заетост.



В тази икономическа дейност на обл. Смолян имаме една изключително негативна тенденция. Групата осигурени лица на възраст (30-54 г.), която почти винаги е „ядро на заетостта“ в други сектори и области, тук не е такава. Към 2020 г. тя е била с равен брой лица с групата на 55 и повече години, докато в края на наблюдавания период тя започва да изостава. От 47.9% през 2020 г. делът на лицата на 30-54 г. се свива до 44.7% през 2024 г. или все по-далеч от психологическата граница на „половината заети“. Като средногодишен брой все пак те се запазват сравнително непроменени – почти 1.6 хил. (нищожно увеличение със 7 лица или с 0.4%).

Споменатите тенденции се допълват от постепенното увеличение в броя на лицата на 55 и повече години. Техният дял в общата заетост нараства от 47.7% до 52.5% през 2024 г., благодарение на ръста с 292 лица или със 17.8% (от 1.6 хил. до 1.9

хил. лица). Това на практика означава, че всяко второ лица с трудов или извънтрудов договор заето в този сектор на областта е в предпенсионна или пенсионна възраст.

Изводите се потвърждават от коефициентът на заместване, който се влошава от 9.18 през 2020 г. до едва 5.99 през 2024 г. Това на практика означава, че в началото на периода за всеки 100 служителите на 55 и повече години е имало малко над 9 души на възраст под 30 г., докато в края на периода младите са под 6 лица. Съотношението възрастни към млади служители се променя от 10.9 пъти до 16.7 пъти повече в посока на възрастните.

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

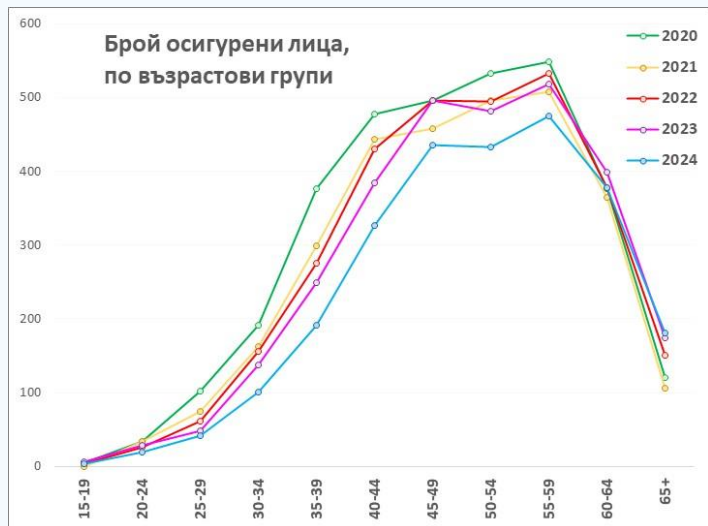
СЕКТОР „ПРОИЗВОДСТВО НА ОБЛЕКЛО“

Втората икономическа дейност по брой на осигурените лица в област Смолян е „Производство на облекло“ (код 14 по КИД-2008).

Този раздел включва производство на облекло (конфекция, по еталон или по поръчка), от всякакви материали (кожи, тъкани, плетени платове и други), всякакви видове (горно и долно; за мъже, жени или деца; работно, официално или всекидневно), както и допълнения за облекло. Няма разграничение между облекло за възрастни или за деца, между модно и традиционно облекло. Този раздел включва още производство на изделия от кожухарски кожи.



Средногодишният брой на осигурените лица в този сектор търпи постепенно намаление. Към 2024 г. той достига най-ниското си ниво за разглеждания период, като намалението спрямо 2020 г. е с 673 лица или с 20.6%. Една пета от служителите в този сектор вече не са заети в него по една или друга причина в рамките на разглежданите пет години.



Възрастовата структура на смолянското производство на облекла също показва значителна концентрация при по-високите кохорти, съпроводено с продължаващо намаление при всички по-млади възрастови групи.

Общият дял на младите служители (15-29 г.) от всички заети е средно около 3.3% през разглеждания период. Той намалява от 4.3% през 2020 г. до 2.5% през 2024 г. Средногодишният им брой се срива над 2 пъти – 141 лица в началото и 65 лица в края на периода.



Основната работна сила (30-54 г.) губи част от своя дял в общата заетост – от 63.6% през 2020 г. до 57.5% през 2024 г. Като средногодишен брой също има спад, и то значителен – от близо 2.1 хил. до под 1.5 хил. души (намаление с 585 лица или с 28.2%). Намаляват всички единични възрастови кохорти през периода, което говори по-скоро за отлив на служители, отколкото за вътрешно разместване на възрастовите слоеве.

На този фон, делът от общата заетост на осигурените лица на 55 и повече години нараства. От 32.1% през 2020 г. до 40% през 2024 г. Това се дължи на факта, че осигурените лица в тази възрастова група запазват средногодишния си брой от малко над 1 хил. лица (минимално намаление с 12 лица или 1.1%), наред общия спад в заетостта на сектора в областта.

Коефициентът на заместване потвърждава тенденцията като от 13.48 в началото на наблюдавания период се срива на 6.29 през 2024 г. Това означава, че през 2020 г. за всеки 100 служители на 55 и повече години, в сектора са били осигурявани над 13 лица под 30 г. (7.4 пъти повече възрастни спрямо млади служители). В края на периода младите, които кореспондират на 100 възрастни са съвсем малко над 6 лица (15.9 пъти повече възрастни).

Наблюдаваните динамики говорят, че секторът в областта търпи значими деформации във възрастовата си структура, и то в негативна посока. Намалението в абсолютен брой е значително и е съпроводено с влошаване на възрастовата структура на зетите лица. Слабата привлекателност за младите към производствените сектори на икономиката, особено към монотонни задачи, каквито съпътстват производството на облекла, е пречка за по-интензивното привличане на млади кадри, които и без това са недостатъчно. Това вече представлява значителен проблем за сектор, който се характеризира с висока средна възраст на зетите.

СЕКТОР „ТЪРГОВИЯ НА ДРЕБНО“

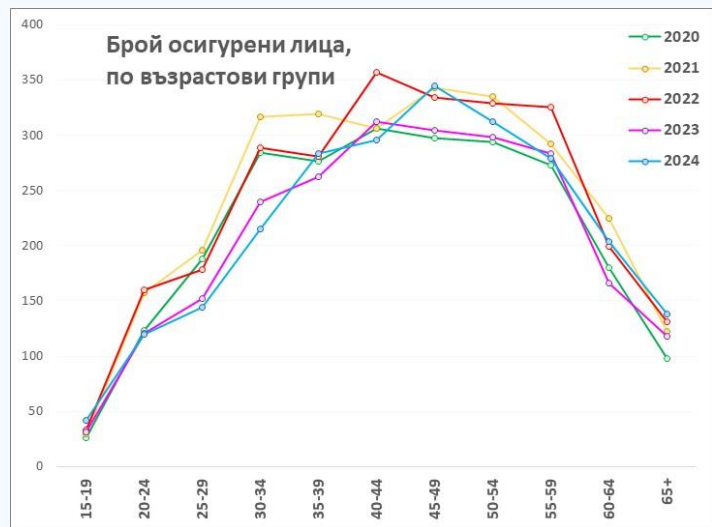
Третата икономическа дейност по брой на осигурените лица в област Смолян е „Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети“ (код 47 по КИД-2008).

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

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

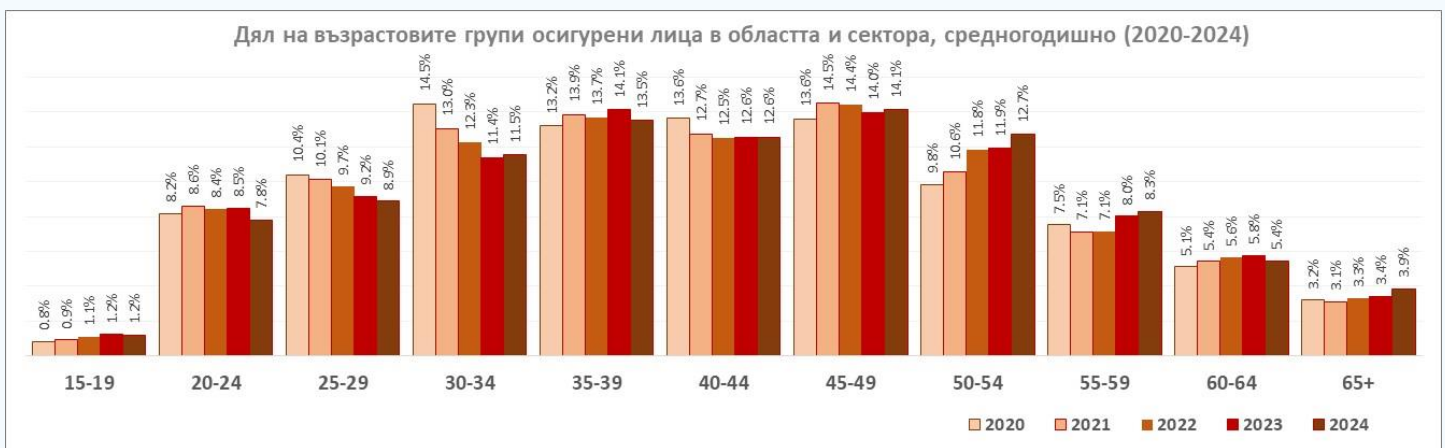


Средногодишният брой на осигурените лица в този сектор се запазва в постоянни граници през разглеждания период със съвсем леки отклонения. През 2024 г. лицата са с 33 или с 1.4% повече спрямо 2020 г. Този сектор традиционно е водещ в цялата страна, а в обл. Смолян е трети по осигурени лица през почти целия период.



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

Общият дял на младите служители (15-29 г.) от всички заети е средно около 13.8% през разглеждания период. Този дял се свива от 14.4% през 2020 г. до 12.9% през 2024 г. Средногодишният брой намалява от 337 до 306 лица, което е намаление със 31 души или с 9.2%. Свиването се дължи основно на единична група 25-29 г., донякъде на 20-24 г. и, докато има малко увеличение на тези под 20 г.



Основната работна сила (30-54 г.) отчита леко свиване на своя дял в този сектор на обл. Смолян от 62.1% през 2020 г. до 61% през 2024 г. Средногодишният брой обаче се запазва постоянен в тази агрегирана възрастова група – около 1.4-1.5 хил. души. Динамиката вътре в самата група показва, че има значим спад в най-младата единична кохорта 30-34 години, докато лицата на по-високи възрасти нарастват.

Делът в общата заетост на осигурените лица на 55 и повече години нараства. От 23.5% през 2020 г. до 26.1% през 2024 г. Тоест, вече всеки четвърти зает с търговия

на дребно в обл. Смолян е на минимум 55 г. възраст. Тази възрастова група расте и като брой със 70 лица или с 12.7% (от 551 до 621 лица).

Коефициентът на заместване потвърждава тенденцията като през наблюдавания период, от 61.16 в началото той спада до 49.28 през 2024 г. Това означава, че през 2020 г. за всеки 100 служители на 55 и повече години, в сектора са били осигурявани малко над 61 лица под 30 г. (1.2 повече възрастни спрямо млади служители). В края на периода на 100 възрастни се падат малко над 49 млади лица (над 2 пъти повече възрастни). Ако тази тенденция се запази дисбалансът ще се засилва все повече.

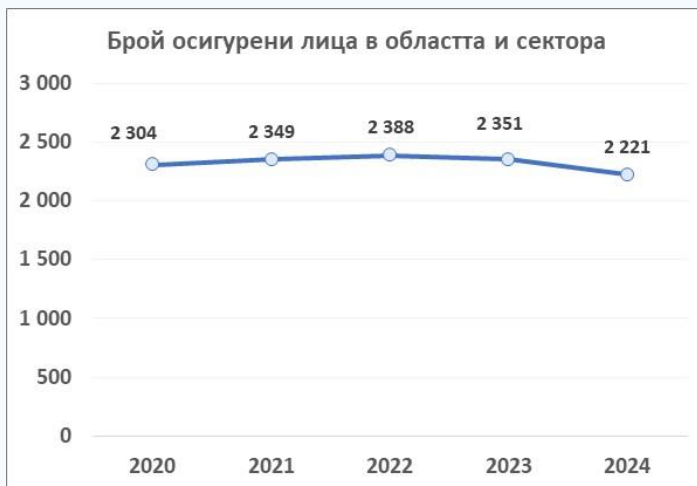
Секторът в обл. Смолян показва типични признаци на застаряване. Дори дейност като търговията на дребно, която традиционно има потенциал да привлича по-млади заети лица, особено в началото на своя трудов път, изпитва недостиг на кадри и повишаваща се средна възраст. Това е резултат от общото влошаване на демографския профил в областта и отлива на работна ръка.

СЕКТОР „ОБРАЗОВАНИЕ“

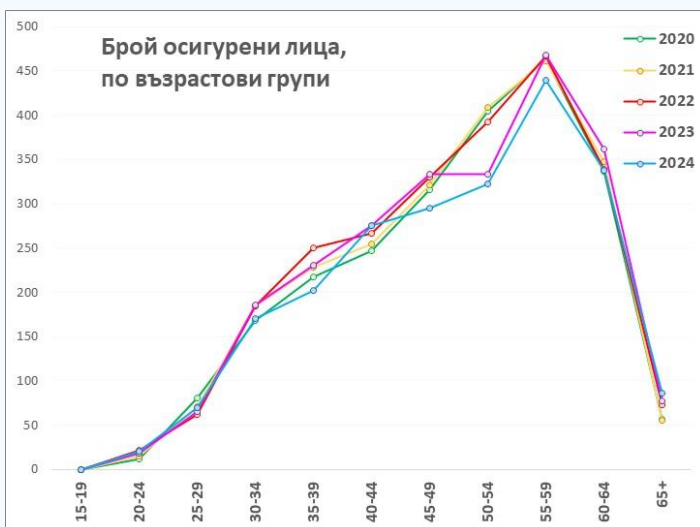
Следващата икономическа дейност по брой осигурени лица в област Смолян е „Образование“ (код 85 по КИД-2008).

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

регламентираната училищна система, както и образование за възрастни, програми за ограмотяване и подобни. Секторът включва също военни училища и академии, училища към затвори, болници и подобни, на съответните им образователни нива.

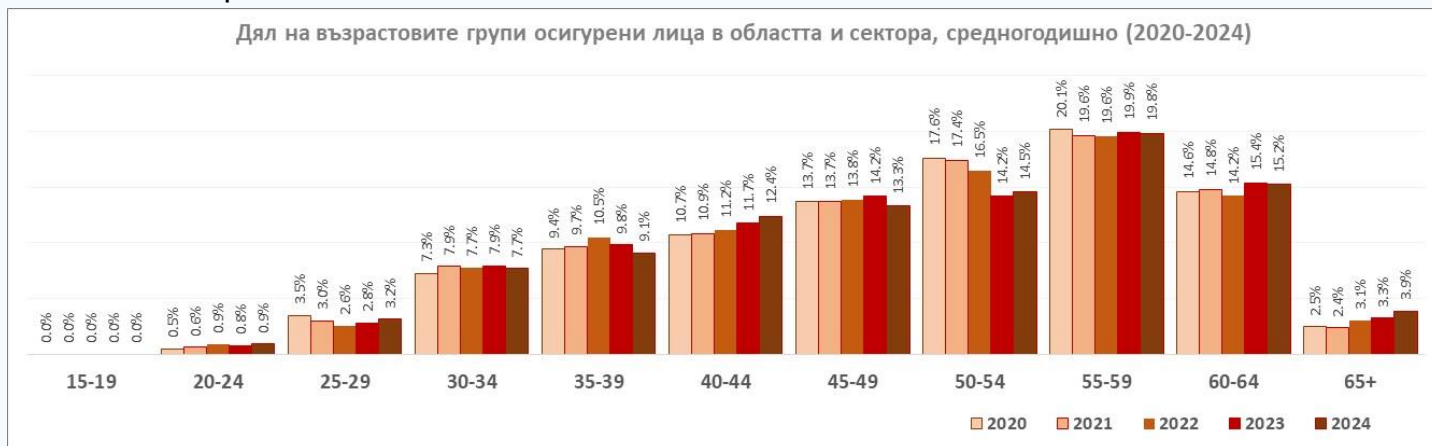


Средногодишният брой на осигурените лица в този сектор се запазва почти непроменен през разглеждания период (лек спад в края), с общо намаление от 83 лица или 3.6%. Той запазва четвъртата си позиция през почти целия период 2020-2024 г.



Възrastовата структура също се запазва сравнително постоянна, с известна динамика по единични възрастови кохорти. Част от нея се дължи на вътрешни моментни размествания между кохортите, но се забелязва и известен отлив на осигурени лица при 45-59 годишните.

Общият дял на младите служители (15-29 г.) е постоянен, но малък на фона на всички заети (4% през 2020 г. и 4.1% през 2024 г.). Като средногодишен брой те също на практика се запазват непроменени (малко над 90 лица). В тази агрегирана възрастова група трябва да се отбележи липсата на заети под 20 г., което се обяснява с необходимостта от висше педагогическо образование за ангажиране в сектора.



При основната работна сила на възраст 30-54 г. има известни размествания в дяловете на единичните групи, като цялата група намалява дела си от общата заетост в този сектор на обл. Смолян от 58.7% през 2020 г. до 57% през 2024 г. Средногодишният им брой спада от 1.35 хил. души до около 1.27 хил. (с 87 души). Спадът се дължи основни на единична кохорта 50-54 г.

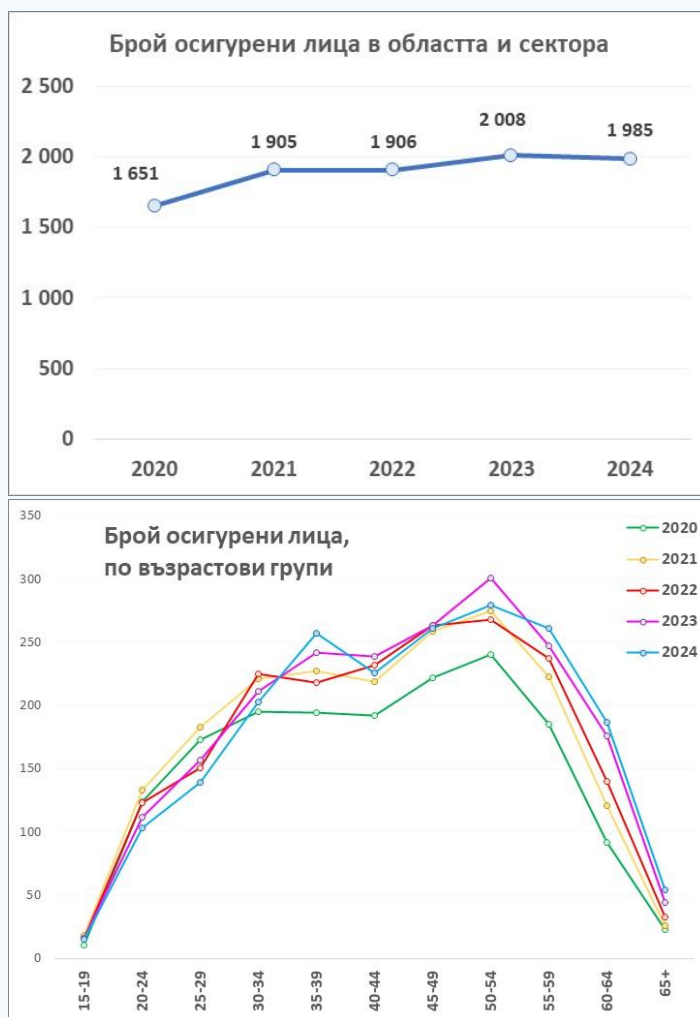
Делът от общата заетост на осигурените лица на 55 и повече години нараства от 37.2% до 38.9%. Този изключително висок и нарастващ дял се дължи освен на общия спад в числеността на зетите в сектора, така и на увеличението на лицата в тези възрасти (от 858 до 864 лица).

Въпреки динамиката между възрастовите групи и кохорти, коефициентът на заместване се запазва почти непроменен в началото и края на наблюдавания период – 10.84 през 2020 г. и 10.53 през 2024 г. Това означава, че по-малко от 11 души на възраст под 30 години на пазара на труда отговарят на всеки 100 осигурени на 55 и повече години и в началото, и в края на периода. Съотношението все пак се променя от 9.2 пъти на 9.5 пъти повече възрастни към млади служители, което само по себе си е в притеснителни размери и запазва извода за застаряване в сектор „Образование“ на обл. Смолян.

СЕКТОР „ПРОИЗВОДСТВО НА АВТОМОБИЛИ“

Последен сред петте водещи сектора по брой осигурени лица в област Смолян се нарежда „Производство на автомобили, ремаркета и полуремаркета“ (код 29 по КИД-2008).

Този раздел включва производството на автомобили за превоз на пътници или товари, на ремаркета и полуремаркета, както и на различни части и принадлежности за тях. В България няма завод за сглобяване на автомобили от нито една марка. Предприятията които осигуряват лица в този сектор са ангажирани основно с производството на компоненти за автомобилостроенето и са експортно ориентирани.



Средногодишният брой на осигурените лица в този сектор нараства постепенно през разглеждания период, като през 2024 г. той е с 334 осигурени лица или с 20.2% по-голям спрямо 2020 г. Секторът запазва петата си позиция през целия период 2020-2024 г.

Възрастовата структура на този сектор също показва тенденция на подчертано застаряване.

Общият дял на младите служители (15-29 г.) се срива от 18.7% през 2020 г. до 12.9% през 2024 г., което се дължи на едновременно на свития брой лица до 30 г. и на общото увеличение в числеността на сектора (от 308 на 257 лица).



Основната работна сила на възраст 30-54 г. нараства като брой през периода – със 183 лица или със 17.5%. Прираст като брой има във всички единични възрастови кохорти. Въпреки това, дялът на цялата група в общата заетост намалява от 63.2% до 61.8% между 2020 г. и 2024 г., което се дължи на по-бързото нарастване на следващата агрегирана възрастова група.

Дялът от общата заетост на осигурените лица на 55 и повече години нараства от 18.2% до 25.3%, което е всяко четвърто лице осигуряване в сектора в обл. Смолян. Това идва от прираста с 202 лица или с 67.3% (от 300 до 502 лица средногодишно).

В резултат на споменатите процеси и динамика, коефициентът на заместване от 102.67 през 2020 г. се преполовява до 51.20 през 2024 г. Това означава, че за всеки 100 осигурени на 55 и повече години в началото на наблюдавания период е имало почти 103 лица на възраст под 30 г. на пазара на труда в сектора в обл. Смолян. В края на периода те вече са едва малко над 51 лица. Съотношението се променя от почти еднакъв брой възрастни и млади служители до 2 пъти повече възрастни, което не може да се разчете по друг начин, освен като изключително тревожно за сектора.

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

<i>Раздел I</i>	<i>Въведение</i>
<i>Раздел II</i>	<i>Описание на областта и регионалната организация</i>
<i>Раздел III</i>	<i>Анализ на възрастова структура на осигурените лица в областта</i>
<i>Раздел IV</i>	<i>Оценка на пазара на труда в област Смолян 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

Настоящият раздел представя регионална оценка на пазара на труда в област Смолян през перспективата на местния бизнес. Той се основава на дълбочинни интервюта със собственици, управители и експерти от реалния сектор – хора, които повече от три десетилетия развиват предприятия в условията на преход, икономически кризи, нормативни промени и демографски спад. Тяхната гледна точка е едновременно практическа и стратегическа: тя отразява ежедневните затруднения на фирмите, но и натрупания опит на поколение предприемачи, изградили сами бизнеса си и устояли до днес.

Смолян е регион с видими предимства – чиста природна среда, спокойствие, сигурност, близост до големи икономически центрове и туристически потенциал. Градът предлага условия за качествен живот, особено за семейства с деца и по-възрастни хора. В същото време обаче той е изправен пред структурни

предизвикателства: устойчива тенденция на намаляващо население, свиване на важни публични услуги, ограничен местен пазар и изтичане на млади и квалифицирани хора към големите градове и Западна Европа.

Изследването показва, че проблемите на пазара на труда в региона не могат да бъдат сведени единствено до демографската криза, какъвто е битуваният в обществото ни стереотип. Демографската криза е важна, но също така и дефицитът на квалифицирани кадри, разминаването между образованието и нуждите на бизнеса, административната тежест и нелоялната конкуренция се преплитат и взаимно усилват. В същото време местният бизнес демонстрира значителна адаптивност - чрез личен управленски стил, вътрешно обучение, взаимозаменяемост на персонала и неформално сътрудничество между фирмите. Така регионът на Смолян се оказва едновременно уязвим и устойчив.

Анализът има за цел да даде гласност на тревогите, оценките и предложенията на предприемачите, без да ги генерализира прекомерно. Част от позициите в интервютата са силно емоционални, други са силно критични към управлението на страната и региона, трети са по-скоро носталгични. Но всички те отразяват реален преживян лично опит от функционирането на икономиката в един по-периферен регион на страната ни. Основната амбиция на текста не е да произнесе някаква окончателна присъда, а да провокира публична дискусия, основана на данни и практически наблюдения.

В центъра на този належащ обществен разговор стои *въпросът за регионалната политика*. Дали развитието на области като Смолян ще бъде оставено на демографската инерция и непредвидими пазарни катаклизми, или ще се превърне в целенасочен политически приоритет, който съчетава икономическа, образователна и социална визия? Отговорът на този въпрос има значение не само за местния бизнес, но и за бъдещето на регионалното равновесие в страната.

Това е важно, защото Смолян притежава почти всички характеристики на град с *потенциал за устойчиво развитие*. Разположен в сърцето на Родопите, в един от най-чистите екологично региони на страната, той е сравнително близо до границата с Гърция и Турция, което формално му дава трансгранично предимство. На по-малко от два часа път е Пловдив – вторият по големина град в страната и важен икономически център, а в непосредствена близост се намира и Асеновград. Туристическият ресурс също е налице – курортът Пампорово е разпознаваем бранд и генератор на сезонна заетост. Към това трябва да добавим и качествата на самия град като среда за живот. Смолян е спокоен, много сигурен, без прекомерно

презастрояване и без хроничните задръствания и замърсявания на големите градове. Родители подчертават, че тук няма недостиг на места в детските градини и училищата, а децата могат да играят навън. Един от респондентите формулира това съпоставително предимство така: „в големия град децата все повече са асоциални – освен на училище и вкъщи, не смеят да излязат на улицата“, докато „Смолян е отлично място за отглеждане на деца, защото е спокойно и лятото по цял ден са навън“.

Местните хора явно обичат града си. Част от интервюираните са имали възможност да заминат в чужбина или в по-големи икономически центрове, но съзнателно са избрали да останат или да се върнат. „И аз съм ходил навън, но разбрах, че не е моето“, казва един от тях. Двайсет години по-късно, според наблюденията му, „много от моите познати и съученици се замислят и се прибират“. В тези думи има и емоция, и надежда – усещане, че градът има бъдеще, ако му се даде шанс.

И все пак, въпреки всички тези предимства, общото усещане в интервютата е за град със затихващи функции.

ПОТЕНЦИАЛ БЕЗ КРИТИЧНА МАСА

Проблемът според общосподеленото мнение на респондентите не е в липсата на ресурси, а в липсата на критична маса от хора, от икономическа активност, от публични услуги. Населението устойчиво намалява. Демографският проблем се формулира от почти всички респонденти като „един от най-големите проблеми за Смолян“. Особено тревожно е отсъствието на хора в активна възраст. „Най-ценните кадри са между 35 и 55 години, а точно тях ги няма“, казва един от работодателите.

Тази демографска ерозия има пряко отражение върху пазара на труда, но и върху цялостната жизненост на града. Когато населението намалява, се свиват и публичните услуги – затварят се училища, болнични отделения, социални структури. Един от интервюираните обобщава: „В малкия град все повече липсва социална, здравна и образователна инфраструктура – затварят здравни центрове, сливат паралелки...“. Така се формира порочен кръг: намаляването на населението води до свиване на услуги, което от своя страна прави града още по-малко привлекателен за нови жители и инвеститори.

В този контекст формалната близост до Пловдив и Асеновград се оказва амбивалентно предимство. От една страна, те са потенциален пазар и икономически партньор. От друга – именно те изсмукват активното население и провокират повишение на цените за потребителите. Един от работодателите е активен основно

в Пловдив, защото „там има търсене и предлагане, всичко ни е там“. В Смолян „пазарът е много малък и фирмите за такъв обем не могат да се поддържат“.

Така географската близост не компенсира липсата на локална икономическа динамика. Напротив – тя улеснява изтичането на хора към по-големите центрове.

„АДМИНИСТРАТИВЕН ГРАД“ БЕЗ РЕАЛЕН СЕКТОР

Особено остро е усещането, че икономическата структура на града е дисбалансирана. Смолян масово се възприема от участниците в проучването като „административен град“, в който държавата и общината са основен работодател. „Държавата се грижи за електората – назначава го в администрацията, а в реалния сектор няма никого“, казва един от респондентите. Това твърдение може и да е пресилено, но отразява усещане за неравновесие: стабилните и защитени работни места са концентрирани в публичния сектор, докато частният бизнес изпитва хроничен недостиг на кадри. Допълнително напрежение поражда и възприятието, че цените в Смолян са високи „защото няма реална конкуренция“, а стандартът на живот остава нисък.

В този смисъл бизнесът вижда развитието на града не като естествен процес на растеж, а като постепенно свиване на икономическото пространство. Производствените и строителните компании оцеляват основно благодарение на клиенти извън града. „Ако не са ни клиентите извън Смолян, няма да оцелеем“, признава един от предприемачите. Местният пазар сам по себе си е крайно недостатъчен за развитието на успешен бизнес.

ОБИЧАН, НО НЕСИГУРЕН

Според данните от проучването Смолян се очертава като град с високо качество на живот в нематериален смисъл – спокойствие, природа, общност – но с ниска икономическа динамика. Той е обичан от хората, които са избрали да останат, но трудно задържа или привлича нови в активна възраст. Бизнесът не отрича потенциала на града. Напротив – интервюираните често говорят с привързаност и дори с гордост. Но същевременно усещането е, че без целенасочени политики и без промяна в икономическата среда, градът постепенно губи функции – и като трудов пазар, и като обществен център. Това поставя ключовия въпрос: ако формалните предимства са налице, защо те не се превръщат в реално икономическо развитие?

Отговорът на този въпрос минава през демографията, образованието, администрацията, мащаба на пазара и стратегиите на самия бизнес – теми, които ще разгледаме в следващите глави.

ДЕМОГРАФИЯ, ДЕФИЦИТ И ИЗТИЧАНЕ НА ХОРА: ПАЗАРЪТ НА ТРУДА ПОД НАТИСК

Ако в предходната част очертахме проблема на Смолян – град с формален потенциал, но със затихващи функции – тук трябва да назовем най-дълбокия структурен проблем, който стои зад него. Почти всички интервюирани работодатели настояват, че **демографията е сред най-големите проблем на региона**. „Демографията е проблем за цялата страна и за Европа като цяло, но особено силно за Смолян“, казва един от тях кратко и категорично. Зад тази лаконична констатация стои сложна реалност – свиващо се население, застаряваща работна сила и липса на достатъчна маса от хора в активна възраст.

ЛИПСВАЩОТО ПОКОЛЕНИЕ

Най-остро се усеща отсъствието на хората между 35 и 55 години – възрастта, която бизнесът определя като най-продуктивна. Именно това поколение носи едновременно професионален опит, трудови навици и управленски потенциал. Когато тази група е малобройна, натискът върху съществуващите служители се увеличава, а възможностите за растеж се свиват. Фирмите са принудени да разчитат или на по-възрастни служители, които постепенно се пенсионираат, или на млади хора без достатъчна подготовка и устойчивост. На практика „за една година може да се обучи един човек и да стане даже по-добър от предишния, който се е пенсионира““, казва един работодател, опитвайки се да внесе рационалност в ситуацията. Но зад този оптимизъм стои реалност, в която процесът на заместване не е автоматичен. Той изисква време, ресурс и най-вече налични хора, които да бъдат обучени.

КОНКРЕТНИЯТ НЕДОСТИГ НА КАДРИ: ОПЕРАТОРИ, СПЕЦИАЛИСТИ, МАЙСТОРИ

Недостигът на пазара на труда не е абстрактен, той има конкретни измерения. Бизнесът ясно артикулира в проучването какви кадри търси: оператори на машини, специалисти по довършителни работи, строителни бригади, хора с техническа грамотност и желание да поемат отговорност. „Търсим оператори на машини, специалисти по довършителните работи. Може да го научиш и да не си ходил на специализирано училище“, обяснява представител на малко предприятие. Това изречение е показателно – работодателите не настояват непременно за тапии, а за практически умения и мотивация.

В строителството ситуацията е сходна. „Кадрите в момента са много сериозен проблем“, казва управител на фирма с дългогодишна история. Преди е имало избор,

сега – компромис. Налага се да се работи с „неопитни и нискоквалифицирани кадри, които идват с големи претенции, но без никаква подготовка“. В тези думи се усеща не просто раздразнение, а тревога – усещане, че качеството на човешкия капитал непрекъснато ерозира.

ИЗТИЧАНЕ КЪМ ЗАПАДНА ЕВРОПА И ГОЛЕМИТЕ ГРАДОВЕ

Когато се говори за липсващи хора, причината рядко се търси единствено в ниската раждаемост. Почти всички респонденти посочват миграцията като ключов фактор. „Добрите специалисти бягат в чужбина – там работят на два-три пъти по-голяма заплата“, казва един от тях. Разликата в доходите е трудно преодолима за местния бизнес, особено при ограничен обем на пазара. „В нашите условия тук няма как да ги изкараме тези пари“, признава работодател от строителния сектор.

Тази динамика създава двоен дефицит. От една страна, регионът на Смолян губи най-амбициозните и мобилни хора. От друга – връщането е все още по-скоро изключение, отколкото правило. Някои се прибират след години навън, но често защото „или им е писнало да работят в чужбина, или имат някакви проблеми и затова са се върнали“. Това е сурова, но честна оценка на част от интервюираните.

Близостта до Пловдив също има противоречив ефект. Там „има търсене и предлагане“, има по-голям пазар и повече възможности. За младите хора това означава достъп до разнообразие – от работни места до социален живот. Предприемачите от Смолян прочитат това като изтичане на активност и потенциал.

МЛАДИТЕ – МЕЖДУ АМБИЦИЯТА И ЛИПСАТА НА ПЕРСПЕКТИВА

Особено чувствителна тема в интервютата е отношението към младите хора. Част от работодателите изразяват остри оценки: „На младите до 40 години не им се работи“, казва един от тях, аргументирайки се с влиянието на социалните мрежи и нереалистичните очаквания за бърз успех. Друг добавя: „У младите няма ентузиазъм, носят се по течението.“ Тези обобщения вероятно са едностранчиви, но зад тях стои реален проблем – несъвпадение между очакванията на младите и възможностите на местния пазар. Работодателите споделят, че предлагат мениджърски позиции, но младите „бягат от това нещо“. Предпочитат фиксирано работно време и ясна заплата, без поемане на допълнителна отговорност.

В същото време обаче много от младите хора търсят нещо, което малкият град трудно може да предложи – разнообразие, динамика, културен живот, качествено висше образование. След завършване на средно образование повечето заминават да учат в по-големи университетски центрове и често не се връщат.

МАЛЪК ПАЗАР, МАЛЪК ОБЕМ, МАЛЪК ХОРИЗОНТ

Към демографската криза се добавя и икономическият мащаб. „Пазарът е много свит“, казва предприемач. Дори когато има нужда от определена специализация – например оператори на строителни машини „в малкия град не можеш да му осигуриш работа за цял месец и съответно не можеш да му плащаш“.

Това е ключов структурен проблем: липсата на постоянен обем не позволява стабилни доходи, а без стабилни доходи няма как да се задържат висококвалифицирани специалисти. Затова много местни фирми търсят работа извън региона. „Ако не са ни клиентите извън града, няма да оцелеем“, признава предприемач от производството. Местният пазар не е достатъчен да поддържа устойчив растеж.

ПЕСИМИЗЪМ БЕЗ ХОРИЗОНТ?

Някои от интервюираните са особено песимистични: „Засега върви на по-зле и не виждам кога ще тръгне на добре.“ Това изречение не е просто моментно разочарование, а израз на натрупано усещане за липса на дългосрочна стратегия. Демографската криза не е цикличен проблем, който може да бъде решен с временна мярка. Тя е структурна трансформация, която засяга пазара на труда, образованието, здравните услуги и инвестиционния климат едновременно.

И тук се появява следващият въпрос: ако хората са най-големият дефицит, каква роля играят образованието и институциите в подготовката и задържането им?

ПАМЕТТА ЗА „ЕДНО ВРЕМЕ“ КАТО УПРАВЛЕНСКА НАГЛАСА

В интервютата ясно се откроява нещо повече от икономическа тревога. Наред с конкретните проблеми – демография, недостиг на кадри, малък пазар – присъства и по-дълбоко усещане за регрес. То не е формулирано като жалба по политически режим от миналото, а като копнеж за стабилност, предвидимост и системност. Повечето от интервюираните са хора, които са започнали бизнеса си в края на миналия и началото на нашия век. Фирмите им съществуват от десетилетия. „Фирмата ни е от 30 години, персоналът ни е от 29“, казва един от предприемачите с видима гордост. Това поколение е преживяло късния социализъм, икономическия хаос на прехода и трудния процес на изграждане на частен бизнес от нулата. Тъкмо затова колективната им памет е двупластова. От една страна, те са предприемачи на демокрацията – хора, които са поели риск и са създали работни места в условия на несигурност. От друга, те помнят края на социалистическия период като време на структурираност с ясно разписани професионални пътеки, с техникуми, със

стабилни институции. Тази памет оформя управленска философия, която може да се определи като по-консервативна в добрия смисъл на думата: ориентирана към устойчивост, към постепенен растеж, към овладяна промяна.

НЕ ВРЪЩАНЕ НАЗАД, А ПРЕДВИДИМОСТ НАПРЕД

В интервютата многократно се появява мотивът за „зиг-заг“ реформите – чести, недообмислени, частични промени, които не дават време на системата да се адаптира. „1000 пъти променяха закона и става все по-зле и по-зле“, казва представител на строителния сектор, визирайки нормативната рамка на обществените поръчки. Зад тази реплика стои усещане за умора от непрекъснати корекции без стратегическа визия. Това поколение предприемачи предпочита стабилен, постепенен ръст на промяната - такъв, който е предвидим, последователен и овладян. Те приемат модернизацията, внедряват нови технологии, инвестират в софтуер и машини, но не приемат институционална нестабилност: „Всяка нова машина изисква нови работни места, а не уволнение на хора“, казва един от тях. В това изречение се вижда типичната им логика - модернизация, но без разрушаване; развитие, но с грижа за хората. Тази нагласа обяснява и критичността им към начина, по който се управляват публичните системи. Те не отхвърлят реформите по принцип, но се съпротивляват на реформи, които изглеждат прибързани, партийно мотивирани или откъснати от реалните нужди на икономиката.

ИМАЛО ЕДНО ВРЕМЕ...

Най-силно носталгичният елемент се проявява в разговорите за образованието. Почти всички респонденти споменават с уважение професионалните училища от миналото. „Навремето тук имаше осем специализирани техникума“, казва един от тях. Днес те са обединени в една професионална гимназия, в която „има икономически паралелки, които не ги подготвят за нищо“. Друг споделя: „Имаше специализирано училище в София, изкарваха такива кадри, но го затвориха.“ Тези реплики не са просто сантимент. Те отразяват усещане за разпад на професионалната приемственост. За предприемачите от Смолян техникумите са били не просто училища, а механизъм за възпроизводство на умения. Завършилите са излизали с конкретна квалификация, с трудови навици и с разбиране за производствения процес. Днес работодателите виждат образователната система като разкъсана и несистематична. „В училище ги карат да учат наизуст, а не да разбират“, казва един от интервюираните. Друг допълва, че липсва уважение към учителите и дисциплина в класната стая. Част от оценките са емоционални и крайни,

защото много работодатели са едновременно и родители, зад мненията им прозира реална тревога: училището не подготвя млади хора за реалния сектор.

ЗАТВАРЯЩИ СЕ ПАРАЛЕЛКИ И ПРОВАЛЕНИ ИНИЦИАТИВИ

Респондентите дават и конкретни примери. „Искахме да направим паралелка за дизайн - тръгна, но я изкривиха, преориентираха я и се провали“, споделя предприемач от производствения сектор. Тази история е показателна - бизнесът има идеи, има готовност да участва, но инициативата не достига устойчив резултат. Липсва дългосрочна ангажираност и координация между институциите и работодателите. В резултат на това се формира усещане, че образованието върви в една посока, а икономиката в друга. Завършват млади хора с дипломи, но без приложими умения. „Сега работим с неопитни и нискоквалифицирани кадри, които идват с големи претенции, но без никаква подготовка“, казва предприемач.

ГОТОВНОСТ ЗА УЧАСТИЕ, НО ЛИПСА НА ПРАКТИКА

Парадоксално, въпреки критиките, бизнесът не се отдръпва. Напротив, в интервютата ясно личи готовност за включване в инициативи за защита на общото благо. „Не съм запознат с дуалната система, не съм я ползвал, но съм готов да участвам“, казва един от респондентите. Друг споделя, че би се включил в инициативи с ученици: „Това е добра идея, която ми допада.“

Но понеже подобно сътрудничество все още не се е реализирало, в момента производители и вносители на техника организират обучения, а фирмите изпращат служителите си и поемат разходите. „Сами си плащат работниците, ако ходят на обучения“, уточнява интервюиран. Това показва, че инвестицията в човешки капитал не е чужда на местния бизнес. И все пак досега системно партньорство между училища и предприятия почти не се е случило. Готовността е налице, но липсва структурирана рамка. Така се очертава ключово напрежение: бизнесът иска предвидима, последователна образователна политика, но не среща такава. Вместо системност вижда реформи на парче; вместо професионална подготовка - общообразователни профили без ясно приложение.

МЕЖДУ ПАМЕТТА И БЪДЕЩЕТО

Усещането за стагнация в Смолян не е само икономическо. То е и културно - свързано със загуба на структури, на професионални традиции, на яснота в правилата. Тъкмо затова предприемачите настояват не за връщане назад, а за стабилен, предвидим хоризонт: за образование, което подготвя кадри за пазара на труда; за администрация, която не променя правилата през година; за реформи, които са последователни, а не зигзагообразни.

СТРАТЕГИИ ЗА ОЦЕЛЯВАНЕ: СИЛАТА НА МАЛКИЯ ГРАД

Въпреки силния песимизъм по отношение на демографията и институционалната среда, интервютата показват и нещо друго - местният бизнес не е пасивен наблюдател на кризата. В условия на свиващ се пазар и недостиг на кадри предприемачите в региона на Смолян са изградили прагматични, често неформални стратегии за оцеляване. И именно тук малкият град се оказва не слабост, а предимство.

„АЗ СЪМ ЕДИН ОТ ХОРАТА“

Една от най-силните линии в интервютата е личното отношение към персонала. В малкия град дистанцията между управител и работник е по-малка. „Аз съм управител, но съм един от хората си - персоналът е най-важен. Няма ли го персоналът, няма я и фирмата“, казва собственик на малко производствено предприятие. Това изречение не звучи като корпоративен лозунг, а като житейска философия.

Работодатели говорят за нуждата „да влезеш в кожата на работника“, да видиш как се живее с конкретната заплата, да усетиш ежедневните трудности. „Най-важното е отношението, за да си задържаме служителите“, споделя друг предприемач. В условия на малък пазар и ограничен избор на кадри, личното доверие се превръща в управленски инструмент. Бонусните системи са гъвкави – „в края на годината или на шест месеца, зависи кой как се представя“. Решенията се вземат бързо, без тежка йерархия. Това не отменя проблемите, но създава среда на близост, която трудно може да бъде възпроизведена в големия град.

ВЗАИМОЗАМЕНЯЕМОСТ ВМЕСТО СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ

Недостигът на хора принуждава фирмите да развиват друга специфична практика – взаимозаменяемост на персонала: „При нас всеки може да замени някого - има поне двама души, които могат да правят едно и също, за да може да излезе отпуската“, обяснява работодател. Тази стратегия намалява риска от блокиране на процеса при отсъствие или напускане. Тя изисква вътрешно обучение и доверие, но създава гъвкавост, която е жизненоважна в малък екип.

Сходна логика се наблюдава и между самите фирми. „Не си крадем хора, но се знаем и редовно прехвърляме хора и бригади там, където има работа“, казва представител на строителния сектор. Това неформално коопериране показва, че конкуренцията в малкия град често е балансирана от прагматично сътрудничество. Когато обемът на

поръчките варира, хората се пренасочват там, където има натоварване. Така се запазва заетостта и се разпределя рискът.

БЮРАТА ПО ТРУДА – РЯДКО ПОЗИТИВНА ОЦЕНКА

Интересен детайл е, че Смолян се оказва едно от малкото места, където работодателите дават сравнително положителна оценка на бюрата по труда – поне за определени позиции. „Ползваме нашето бюро по труда точно за тези позиции с най-голямо текучество“, споделя предприемач от производството. Става дума основно за по-ниски или неквалифицирани позиции, при които ротацията е по-висока. Това не означава, че институцията решава структурния проблем с кадрите. Но за конкретни нужди тя функционира като работещ канал. В условия на малък град личният контакт и познаването между институцията и бизнес очевидно улесняват комуникацията.

РАБОТНИЦИ ОТ ТРЕТИ СТРАНИ – РЕШЕНИЕ ПО ПРИНЦИП, НО НЕ И НА ПРАКТИКА

Темата за наемането на работници от трети страни също присъства в интервютата. Повечето респонденти са наясно, че в големите градове и в по-мащабните проекти това е широко използван механизъм: „Масово в по-големите градове се спасяват с работна ръка отвън“, отбелязва строителен предприемач.

В същото време за Смолян тази опция остава трудно приложима. „Нямаме обем, за да можем да си позволим работници от трети страни“, казва един от интервюираните. Малките проекти, ограничената продължителност на обектите и по-ниският оборот не позволяват разходите по наемане, настаняване и административно обслужване на чуждестранни работници.

Освен това липсва и достатъчна инфраструктура - жилища, логистика, стабилен поток от големи поръчки. Така едно решение, което може и да работи в Пловдив или София, не може автоматично да бъде пренесено в Смолян.

ТЕХНОЛОГИИ БЕЗ СЪКРАЩЕНИЯ

Друга стратегия за оцеляване е внедряването на технологии. Но и тук подходът е характерен за малкия град. „Непрекъснато внедряваме нови технологии – нови машини, софтуер, електронен магазин. С това търсим повишаване на ефективността и по-равномерно натоварване“, обяснява собственик на предприятие. Важно е, че автоматизацията не се възприема като средство за съкращаване. „Всяка нова машина изисква нови работни места, а не уволнение на хора“, подчертава той. Тук отново личи стремеж към устойчивост – модернизация, но без социален шок.

МАЛКИЯТ ГРАД КАТО СОЦИАЛЕН КАПИТАЛ

Общият извод от тези практики е ясен: в условия на демографски натиск и институционална несигурност малкият град компенсира чрез социален капитал. Личното отношение, взаимното познаване, гъвкавостта и готовността за вътрешно обучение се превръщат в буфер срещу кризата. Управителят не е анонимен мениджър, а част от екипа. Работниците не са „ресурс“, а хора, които се познават от години. Тези стратегии не решават структурния проблем с изтичането на население. Но позволяват на бизнеса да оцелява.

РАЗДЕЛ V. АНАЛИЗ НА ПЛАН-ПРИЕМА В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В ОБЛАСТ СМОЛЯН ЗА ПЕРИОДА 2019-2025 Г.

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

ЦЕЛ

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

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

Всяка година Министерството на образованието и науката издава специфични „Правила за планиране на държавния план-прием“⁴, които съдържат актуалните приоритети за годината, и предоставя на Регионалните управления на образованието (РУО) указания за изготвяне на предложенията за приема. РУО планират и координират дейностите по изготвяне и съгласуване на държавен план-прием (ДПП) и допълнителния държавен план-прием (ДДПП), като анализират изпълнението на ДПП за предходните години, събират и публикуват релевантна информация, както и изпращат писма до национално представителните организации на работодателите и техните териториални и браншови структури за предоставяне на заявки за обучение по специалности от професии.

РУО събира информация от училищата относно училищните план-приеми, за които училищата са задължени съгласно Чл. 143. (1) от Закон за предучилищното и училищното образование (ЗПУО)⁵ и Чл. 42 от Наредба №10 за организация на дейностите в училищното образование⁶, като се съобразяват със Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО)⁷. При реализацията на план-приема училищата се съобразяват с разпоредбите на Наредбата за финансирането на институциите в системата на предучилищното и училищното образование⁸, приета с ПМС № 219/2017 г.

Въз основа на Чл. 9. (2) от Закон за насърчаване на заетостта⁹ във всяка област има сформирана **Постоянна комисия по заетостта** към Областния съвет за развитие, която функционира съгласно с „Правилник за устройство и дейността на постоянната комисия по заетост към областния съвет за развитие“ на съответната област. Комисията провежда заседания най-малко два пъти в годината, като в нейната работа могат да участват представители на областната и общинските администрации, териториални структури на държавни институции, работодателски и синдикални организации, образователни институции и други заинтересовани страни.

⁴ Примерен за учебната 2024/25 - <https://shorturl.at/VQQ1p>

⁵ <https://shorturl.at/x2QIy>

⁶ <https://shorturl.at/GZme6>

⁷ <https://shorturl.at/qENaB>

⁸ <https://shorturl.at/3ZU69>

⁹ <https://shorturl.at/euxSY>

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

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

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

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

Наличните данни за план-приема в средното професионално образование са по номенклатура СППОО-2021, изискани и получени от Регионалното управление на образованието (РУО) – Смолян за: утвърден ДПП (брой отворени за кандидатстване места), реализиран ДПП (брой записани ученици) и брой получени свидетелства за професионална квалификация през шест учебни години от 2019/20 до 2024/25. Въз основа на данните са изчислени коефициент на реализация (в проценти) и незапълнен капацитет (брой места, които остават свободни). Под „коефициент на реализация“ се разбира отношението реализиран/утвърден план-прием, а „незапълнен капацитет“ е аритметичната разлика между тях.

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

Данните за свидетелствата за професионална квалификация се разглеждат самостоятелно, те не са директно съпоставими с текущия прием, защото не винаги

дипломирането се случва веднага след завършване на обучението. В областта са установени професии с получени свидетелства, за които през съпоставимия период на започване на обучението, липсват данни за реализиран прием. Успешното завършване на образование по дадена професия/специалност не е гаранция за последваща заетост в препоръчителните длъжности. Завършилите ученици могат да се реализират на съвсем други длъжности и/или в други икономически дейности, независимо дали впоследствие продължат обучението си във висши училища. Детайлен анализ на реализацията на завършилите на пазара на труда би трябвало да се извърши на ниво лице, което е невъзможно без достъп до данни с конфиденциален характер, налични единствено в държавните институции.

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

ОБЩА КАРТИНА

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

Утвърден дп	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
Училища, бр.	13	11	13	11	14	15
Професии, бр.	28	24	21	24	24	26
Професии без реализиран в утвърдения дп	<ul style="list-style-type: none"> Електромонтьор Строителен техник Икономист Техник-технолог в дървообработването Машинен техник Оператор в производството на облекло Монтьор на селскостопанска техника 	<ul style="list-style-type: none"> Техник-технолог в дървообработването Оператор в производството на облекло Растениевъд Машинен монтьор Хлебар-сладкар Десенатор на текстил 	<ul style="list-style-type: none"> Приложен програмист Техник-технолог в дървообработването Монтьор на селскостопанска техника Аниматор в туризма 	<ul style="list-style-type: none"> Хотелиер Минен техник Монтьор на селскостопанска техника Планински водач Аниматор в туризма Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост 	<ul style="list-style-type: none"> Техник-технолог в дървообработването Техник на електронна техника 	<ul style="list-style-type: none"> Планински водач Модист

<ul style="list-style-type: none"> • Организатор на туристическа агентска дейност • Техник на електронна техника • Помощник-възпитател • Аниматор в туризма • Химик-оператор 			<ul style="list-style-type: none"> • Химик-технолог 		
---	--	--	--	--	--

През последната наблюдавана учебна 2024/25 година план-прием е утвърден по 26 уникални професии в 15 училища в областта. При две от тези професии („Планински водач“, и „Модист“) няма реализиран прием в рамките на обл. Смолян, въпреки наличието на утвърден прием през тази учебна година, което е наложило закриване на паралелките преди началото на учебната година. При „Планински водач“ утвърден план-прием е имало в само три години през наблюдавания период, като реализирани места има едва в една от тях. През по две години реализиран прием е нямало и при „Оператор в производството на облекло“ и „Техник на електронна техника“. При „Аниматор в туризма“ реализация е нямало през три години, а при „Техник-технолог в дървообработването“ – през четири.

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

Динамиката на обобщените данни за всички професии по години показват, че утвърденият план-прием е средно 550 места, докато реализираният е средно около 300 за периода.

През последната наблюдавана учебна 2024/25 година записалите се

ученици в реализираните паралелки са 321, което е със 78 ученици (или 32%) повече спрямо началото на разглеждания период, но с 32 ученици или с 9% по-малко в сравнение с предходната учебна 2023/24.



Анализът подчертава хроничен недостиг на приети ученици спрямо утвърждаваните места през всяка година от наблюдавания период. Коефициентът на реализация на

план-приема е изключително нисък със средно около 54%, а през първата 2019/20 по-малко от половината утвърдени места са били заети (40.6%).

Тенденцията в областта е притеснителна, като причините за ниската реализация на план-прием следва да са обект на обстоен допълнителен качествен анализ.

Показателят за незапълнения капацитет отразява прекия ресурс на системата за професионално образование в областта, който остава неизползван. През по-голямата част от периода незапълнени остават между 180 и 350 места. През последната разглеждана учебна 2024/25 година около 280 места от утвърдения план-прием за професионално образование в обл. Смолян са останали без реализация.

ПЛАН-ПРИЕМ ПО ПРОФЕСИИ

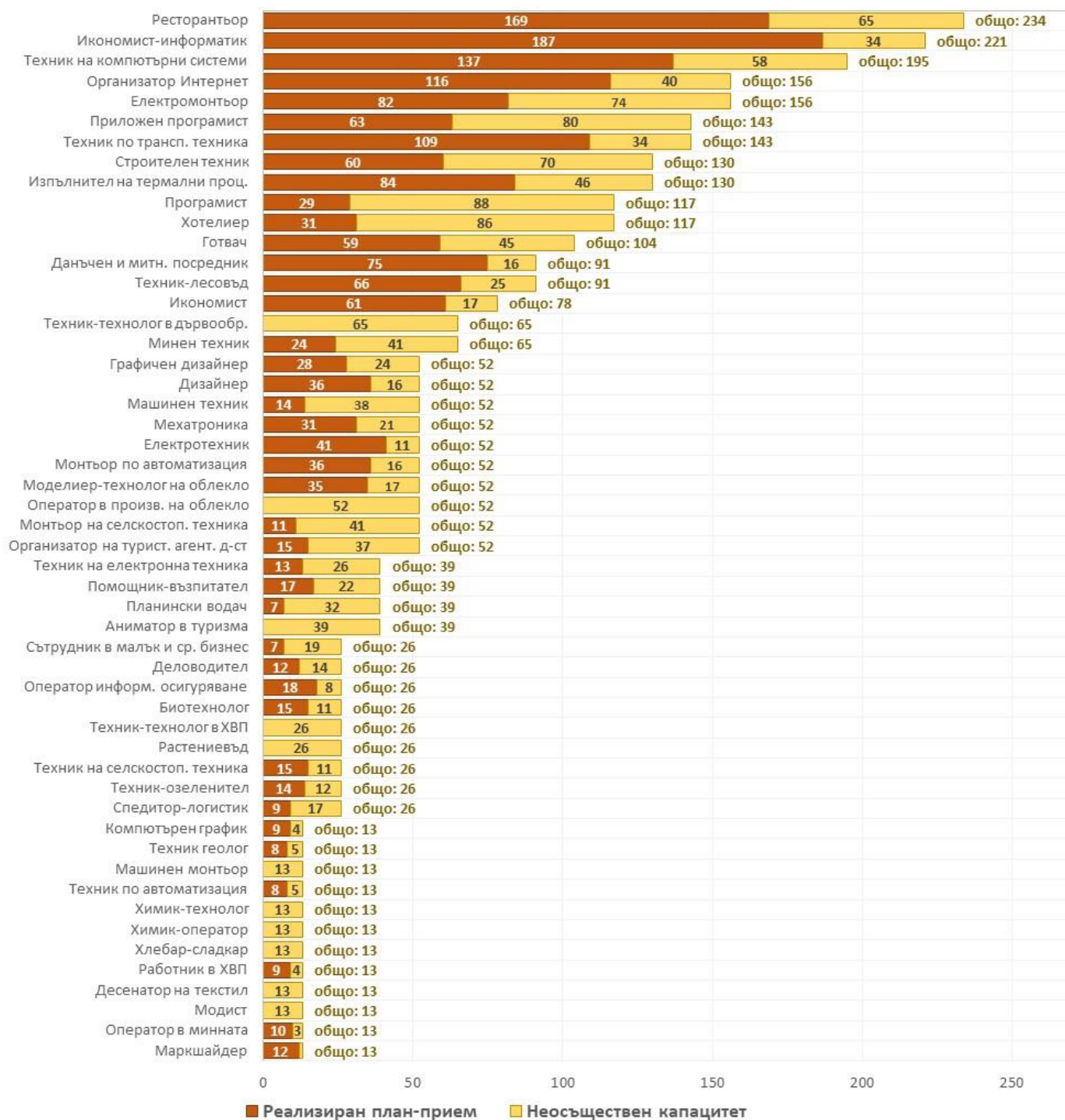
За целите на анализа на утвърдения и реализирания план-прием по професии е представена визуализация на професиите, подредени низходящо по общ утвърден план-прием в областта през периода 2019/20-2024/25. Тя показва каква част от планирания капацитет е реализирана и каква част остава незапълнена.

Утвърденият план-прием в област Смолян обхваща 52 професии за целия период. Разминаването между планиране и реализация е характерно за широк кръг професии, а не само за отделни случаи.

Лидер по сумарен утвърден план-прием е професия „Ресторантьор“ с утвърдени общо 234 места през всички изследвани шест години, от които реализираните са 169 места. Следва „Икономист-информатик“ (221 места със 187 реализирани) и „Техник на компютърни системи“ (195 места със 137 реализирани).

Проблеми се забелязват при редица специалности с голям брой незапълнени места. „Приложен програмист“ отчита 80 незапълнени места от 143 утвърдени (близо 56% неусвоен капацитет). „Електромонтьор“ остава с общо 74 незапълнени места през периода от 156 утвърдени (47%), „Строителен техник“ - 70 незапълнени от 130 утвърдени места (54%), „Изпълнител на термални процедури“ - 46 незапълнени от 130 утвърдени места (35%).

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



При професиите с по-малък сумарен план-прием за периода картината е не по-малко показателна. „Програмист“ регистрира 88 незапълнени от 117 утвърдени. Това очертава най-високият неосъществен капацитет сред всички професии в областта със 75% нереализирани места. Резултатите будят интерес и поради факта, че интересът към ИКТ професиите принципно е силен.

Професия „Хотелиер“ отчита 86 незапълнени от 117 утвърдени места, отново огромен процент нереализирани утвърдени места от 74%. „Монтьор на селскостопанска техника“ и „Организатор на туристическа агентска дейност“ регистрират съответно 41 и 37 незапълнени места от по 52 утвърдени такива, което се превежда като 79% и 71% нереализация.

Най-тревожният сигнал в класацията е наличието на осем професии с нулев реализиран прием за целия период. „Техник-технолог в дървообработването“ (65 утвърдени места), „Оператор в производството на облекло“ (52 места) и „Аниматор в туризма“ (39 места) са трите с най-голям абсолютен утвърден и изцяло нереализиран план-прием. Към тях се добавят „Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост“ (26 места), „Растениевъд“ (26 места), „Машинен монтьор“ (13 места), „Химик-технолог“ (13 места), „Химик-оператор“ (13 места), „Хлебар-сладкар“ (13 места), „Десенатор на текстил“ (13 места) и „Модист“ (13 места). При всички тези професии не се е записал нито един ученик и съответните планирани паралелки в обл. Смолян са закривани още преди началото на учебната година.

УСТОЙЧИВОСТ НА ПЛАН-ПРИЕМА

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

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

За цялата област е рядко да има утвърден прием в повече от една паралелка по професия за учебна година, като малкия мащаб следва да се има предвид при разчитане на отклоненията в коефициента на реализация.

Общ утв. план-прием	Наименование на професия	Коефициент на реализация, %					
		2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
234	Ресторантьор	46.2	103.8	100.0	66.7	78.8	59.6
221	Икономист-информатик	88.5	100.0	61.5	100.0	100.0	96.2
195	Техник на компютърни системи	38.5	100.0	82.1	92.3	73.1	34.6
156	Организатор Интернет		71.8	66.7	80.8	100.0	71.8
156	Електромонтьор	0.0	51.9	43.6	84.6		38.5
143	Приложен програмист	130.8		0.0	34.6	84.6	57.7
143	Техник по транспортна техника	138.5	92.3	34.6	96.2	65.4	61.5
130	Строителен техник	0.0	107.7	61.5	46.2	34.6	34.6
130	Изпълнител на термални процедури	71.8	61.5	51.3	53.8	100.0	
117	Програмист					23.1	26.9
117	Хотелиер	28.2	50.0	26.9	0.0		
104	Готвач		57.7	61.5	46.2		61.5
91	Данъчен и митнически посредник	66.7	76.9	100.0	100.0		100.0
91	Техник-лесовъд	92.3	146.2	61.5	76.9	30.8	69.2
78	Икономист	0.0	100.0		100.0	100.0	84.6
65	Техник-технолог в дървообработването	0.0	0.0	0.0		0.0	
65	Минен техник	76.9		46.2	0.0		30.8
52	Графичен дизайнер				0.0	30.8	100.0
52	Дизайнер					73.1	65.4
52	Машинен техник	0.0				38.5	30.8
52	Мехатроника	69.2		76.9	61.5		30.8
52	Електротехник					100.0	57.7
52	Монтьор по автоматизация		123.1	38.5	38.5	76.9	
52	Моделиер-технолог на облекло					84.6	50.0
52	Оператор в производството на облекло	0.0	0.0				
52	Монтьор на селскостопанска техника	0.0	84.6	0.0	0.0		
52	Организатор на туристическа агентска дейност	0.0				84.6	30.8
39	Техник на електронна техника	0.0		100.0		0.0	
39	Помощник-възпитател	0.0	69.2				61.5
39	Планински водач			53.8	0.0		0.0
39	Аниматор в туризма	0.0		0.0	0.0		
26	Сътрудник в малък и среден бизнес		26.9				
26	Деловодител	46.2					
26	Оператор информационно осигуряване	69.2					
26	Биотехнолог						57.7
26	Техник-технолог в ХВП				0.0		
26	Растениевъд		0.0				
26	Техник на селскостопанска техника					53.8	61.5
26	Техник-озеленител					53.8	
26	Спедитор-логистик	34.6					
13	Компютърен график					69.2	
13	Техник геолог					61.5	
13	Машинен монтьор		0.0				
13	Техник по автоматизация	61.5					
13	Химик-технолог				0.0		
13	Химик-оператор	0.0					
13	Хлебар-сладкар		0.0				
13	Работник в хранително-вкусовата промишленост	69.2					
13	Десенатор на текстил		0.0				
13	Модист						0.0
13	Оператор в минната		76.9				
13	Маркшайдер				92.3		

Данните за обл. Смолян показват, че група на стабилно реализирани професии практически отсъства и нито една не поддържа коефициент на реализация близо до или над 100% през повечето учебни години. Картината се организира около четири качествено различни модела на поведение.

Относително устойчива реализация

Тази група е малобройна и включва единствено професиите, при които реализацията е последователна и има такава през всички учебни години на утвърден прием, макар и системно/често под пълния капацитет. „Икономист-информатик“ е най-близо до професия със „стабилна реализация“, с утвърден прием през всички години и коефициент на реализация между 62% и 100%, като при четири от тях достига 96% или повече. „Данъчен и митнически посредник“ поддържа коефициент между 67% и 100% през всички пет години с утвърден прием, като има три години на пълна реализация. Организатор Интернет“ има утвърден прием през пет от шестте години с реализация между 67% и 100%.

„Техник-лесовъд“ има предвиждан план-прием и през шестте години, а реализацията се движи в широки граници между 31% и 146%, екстремната амплитуда се дължи на малкия утвърден прием от по половин паралелка през повечето години, при който всяко отклонение в абсолютния брой записани ученици влияе силно.

„Икономист“ се включва в тази група със забележка, заради нулева реализация през първата наблюдавана година 2019/20, и отпадане от план-приема през 2021/22. Първата година е изолирано явление, а не устойчива характеристика, защото през останалите четири години коефициентът на реализация е между 85% и 100%.

Хронично занижена реализация

Тази група обхваща професии с редовно присъствие в плана, без години с нулева реализация на утвърден план-прием, но с трайно ниска такава. Професия „Ресторантьор“ присъства при утвърждаването на план-приема и през шестте години, като се реализират между 46% и 104% от местата, една единствена година над 100% и пет под 80%, натрупвайки общо 65 незапълнени места през целия период.

„Техник на компютърни системи“ също е утвърждавана и през шестте години с коефициент на реализация между 35% и 100%, като четири от тях са под 85%. При общо утвърдени 195 места това генерира 58 незапълнени. „Техник по транспортна техника“ варира между 35% и 139% през шестте години с план-прием, като тук

трябва да се отчете, че екстремната стойност от 139% през 2019/20 се дължи на малък утвърден прием в половин паралелка (13 места) и 18 записани ученици, след което следват пет години с коефициент между 35% и 96% в по цяла паралелка.

„Изпълнител на термални процедури" поддържа коефициент между 51% и 100% в пет години с утвърден план-прием, с три години под 65% реализация и една с пълна. Професия „Готвач" присъства в утвърдения план-прием в четири непоследователни години през наблюдавания период, а коефициентът на реализация е системно нисък между 46% и 62%. Прием по професии „Мехатроника" и „Монтьор по автоматизация" има в по четири години с коефициент съответно между 31% и 77%, и между 39% и 123%, и двете при малък мащаб от по утвърдени 13 места годишно.

Непоследователна реализация

Тази група обхваща два различни типа поведение.

Първият тип са професии с присъствие в пан-плана през повече години, но наличие и на нулева реализация през поне една от тях. „Строителен техник" има 0% през 2019/20, след което достига 108% през 2020/21 (и двете в по половин утвърдена паралелка), и намаляваща реализация след това до 35% през последните две години (в по цяла паралелка). „Монтьор на селскостопанска техника" отчита 0% в три от четирите години, в които план-прием за тази професия е предвиждан. Единствената година с реализиран план-прием 2020/21 обаче достига 85%. „Хотелиер" присъства в план-приема за четири години и коефициент на реализиране между 27% и 50%, през последната година на предвиждан прием 2022/23 отчита 0% запълнени места, след което отпада при утвърждаването. „Приложен програмист" показва нетипичен модел, 131% през 2019/20, нулева реализация при повторното разкриване през 2021/22, след което частична реализация между 35% и 85% в следващите три години.

Вторият тип професии в тази група са с единично или спорадично присъствие и непълна реализация, вкл. години с липсваща такава и закриване на паралелки. За професия „Програмист" има утвърден и реализиран прием само през последните две разглеждани години, но с едва 23- 27% реализация. При професии „Дизайнер", „Електротехник" и „Моделиер-технолог на облекло" утвърден план-прием отново има само през последните две наблюдавани години, като и през двете има реализация. За „Дизайнер" 73% и 65%, за „Моделиер-технолог на облекло" – 85% и 50%, а за „Електротехник" след пълното заемане на местата през 2023/24 следва 58% реализация през последната година. За „Графичен дизайнер" план-прием се утвърждава само през последните три наблюдавани години и реализацията

нараства постепенно от 0% през 2022/23 до 100% през 2024/25. Реализиран план-прием през само една година има при „Техник на електронна техника“, „деловодител“ и „Спедитор-логистик“

Липса на реализация

В последната група попадат единадесетте професии, които отчитат липса на реализация през всяка година, в която е имало опит за сформирание на паралелка. Това са „Техник-технолог в дървообработването“ (четири учебни години без записани ученици), „Аниматор в туризма“ (три години), „Оператор в производството на облекло“ (две години) и „Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост“, „Растениевъд“, „Машинен монтьор“, „Химик-технолог“, „Химик-оператор“, „Хлебар-сладкар“, „Десенатор на текстил“ и „Модист“ (по една година).

Наличието на единадесет професии с нулева реализация, близо една пета от всички професии утвърждавани в областта през периода, е качествено различен проблем от инцидентно незапълване на места, наблюдавано при останалите групи. Тук не се касае за частично неусвоен капацитет, а за пълно отсъствие на търсене при наличен утвърден прием, повтарящо се системно при отделни професии в продължение на повече от една учебна година.

СВИДЕТЕЛСТВА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ

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

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

На общия фон се откроява „Икономист-информатик“ със завършващи специалисти през всички години, средно по 25 ученици на година. С по-нисък среден брой от 11 ученици и непостоянен темп, свидетелства са получавани през всички наблюдавани учебни години и при професия „Техник по транспортна техника“. Към тях следва да се прибавят „Ресторантьор“ и „Техник-лесовъд“ със завършили през пет години и съответно средно 15 и 11 ученици на година.

През четири от шестте години свидетелства са получени при професии „Данъчен и митнически посредник“ със средно по 21 ученици, „Техник на компютърни системи“ със средно 12 ученици и „Строителен техник“ със средно 6 ученици. При следните професии свидетелства са получавани през само половината от наблюдавания период:

Общо получ. свидетелства	Наименование на професия	Брой свидетелства по години					
		2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
152	Икономист-информатик	24	33	32	16	22	25
84	Данъчен и митнически посредник		20	13	26	25	
75	Ресторантьор	20	1	16	26	12	
67	Техник по транспортна техника	6	10	19	5	11	16
56	Готвач		30		23	3	
55	Изпълнител на термални процедури				11	27	17
53	Техник-лесовъд	8	7	18	8	12	
49	Техник на компютърни системи	17	6		21	5	
38	Монтьор на селскостопанска техника	15	12				11
31	Приложен програмист			19		12	
23	Мехатроника				14	9	
23	Строителен техник	2		5	5		11
20	Хотелиер			1		8	11
17	Оператор информационно осигуряване					17	
17	Електротехник		3		10	4	
15	Организатор Интернет						15
12	Оперативен счетоводител		12				
12	Аниматор в туризма			12			
11	Икономист			11			
10	Моделиер-технолог на облекло	10					
10	Спедитор-логистик						10
9	Офис-секретар				9		
8	Сътрудник в малък и среден бизнес						8
2	Администратор в хотелиерството	1		1			
1	Електромонтьор		1				
1	Строител		1				

„Готвач“ (средно по 18 бр. свидетелства), „Изпълнител на термални процедури“ (средно 18 бр.), „Монтьор на селскостопанска техника“ (средно 13 бр.), „Хотелиер“ (средно 7 бр.) и „Електротехник“ (средно 6 бр.).

При останалите издадените и получени свидетелства са малък брой и са се случвали инцидентно през 1-2 от учебните години.

РАЗДЕЛ VI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

ОБЛАСТ И РЕГИОНАЛНА СТОПАНСКА ОРГАНИЗАЦИЯ

Област Смолян и обхваща 10 общини в южните Родопи с административен и икономически център гр. Смолян. Изцяло планинският терен определя едновременно ресурсния потенциал и ограниченията на региона. Богатата водна мрежа, горски масиви, рудни находища и минерални извори формират основата за добивна промишленост, дървообработване, бутилиране на минерална вода и туризъм. Географската изолираност обаче е структурно ограничение, като в областта липсват магистрали, първокласни пътища, железопътен транспорт и летища. Основна пътна артерия остава второкласен Републикански път II-86. Тази инфраструктурна недостатъчност затруднява логистиката, ограничава привлекателността за чуждестранни инвеститори и задълбочава изолацията на по-отдалечените общини.

Демографският профил на областта е сред най-неблагоприятните в страната. Населението намалява непрекъснато и към края на 2024 г. е по-малко от 91 хил. души с тенденция на намаление. Областта регистрира и отрицателен механичен прираст от 3 хил. души за периода 2019-2024 г., допълнен от отрицателен естествен прираст от 8 хил. Смолян е с най-малък брой раждания в страната. Делът на децата

и младите до 19 г. е по-малко от 15% при 19% за страната, а делът на младите възрастни 20-34 г. е 10% при 14% средно за България. Сред изселващите се преобладава младото население, насочващо се основно към Пловдив (31%), столицата (20%) и чужбина. Тези процеси не са резултат от еднократни шокове, а от трайна структурна тенденция, чието преодоляване изисква дългосрочна стратегия.

Макроикономическата картина показва умерена, но последователна позитивна динамика. БВП нараства с 29% между 2019 г. и 2023 г., като БВП на човек достига малко над 17 хил. лв. (около 64.5% от средното за страната). Броят на нефинансовите предприятия нараства с около 20% за периода до 6.4 хил., произведената продукция с 46% до 2.4 млрд. лв., добавената стойност по факторни разходи с 42% до 887 млн. лв. Разходите за придобиване на дълготрайни материални активи нарастват с почти 31% до 350 млн. лв. Тези показатели свидетелстват за реално стопанско разширение, въпреки демографските ограничения. Чуждестранните преки инвестиции обаче остават ограничени поради малкия пазар, слабата инфраструктура и затруднения логистичен достъп.

Пазарът на труда в областта се характеризира с относително стабилна заетост, нарастваща производителност на труда и намаляваща безработица, но и в контекст на намаляващо трудоспособно население. Средносписъчната заетост варира около 31 хил. наети след пандемичното възстановяване, без съществен ръст въпреки нарастващия брой предприятия. Това освен ограниченията на пазара на труда е сигнал и за малкия мащаб на нововъзникващите предприятия, без нов голям инвеститор, който да се отрази съществено на нивата на заетост. Производителността на труда нараства с 35%, но остава значително под националното средно. Безработицата от 8.8% в началото на периода достига пик от 11.5% през 2021 г. и спада до 5.7% през 2023 г. (при 4.3% за страната).

Регионална стопанска камара – Смолян е представителна работодателска организация, член на Българска стопанска камара, която представлява интересите на бизнеса в областта пред публичните институции. Камарата участва в тристранния съвет на областно ниво, в областния съвет по заетост, в консултативните структури по безопасност и здраве при работа, туризъм, енергийна ефективност и регионално развитие. Членовете обхващат предприятия от добивната и преработващата промишленост, туризма, дървообработването, търговията и услугите. Настоящото изследване е разработено в подкрепа на Камарата за аргументирано участие в диалога по пазара на труда.

ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА

Анализът на възрастовата структура на осигурените лица в област Смолян за периода 2020-2024 г. разкрива едностранна и ускоряваща се демографска диспропорция, по-силно изразена от тази в по-урбанизираните и гъсто населени региони. Общият брой на осигурените лица нараства умерено с 2.6% до 32 хил. души, но целият прираст се генерира от лицата на 55 и повече години. Двете по-млади агрегирани групи (под 30 г. и тези на 30-54 г.) намаляват като брой.

Лицата под 30 г. намаляват от 9.7% до 9% като дял от общата заетост в областта. Вътрешната динамика на тази група лица показва, че по-младите лица под 25 г. нарастват с около 21%, докато кохортата 25-29 г. намалява с близо 20%. Тази инверсия сочи, че млади хора постъпват на пазара на труда (основно в туризма, строителните и някои производствени сектори), но по-късно напускат региона. Това се доказва и от намалението при следващата кохорта след 30 г. Миграцията, ниското заплащане и ограничените кариерни перспективи са структурните причини за отлива именно в кохортата, при която хората вземат зрели решения за трудова реализация.

Групата на възраст 30-54 г. намалява едновременно по дял (от 59.7% до 56.7%) и по брой (от 18.8 хил. до 18.3 хил.). Вътрешната динамика също е тревожна: както стана дума, кохортата 30-34 г. намалява и то с близо 20%. Всъщност, само кохортата 45-49 г. нараства в тази агрегирана възрастова група. Едновременното намаление на младите и на ядрото на заетостта означава, че местният трудов пазар не само се измества към по-високи възрасти, но и намалява като численост в двете най-продуктивни групи. Това очертава средносрочна криза на кадровата база, надхвърляща стандартния проблем на застаряването.

Лицата в предпенсионна и пенсионна възраст на 55 и повече години са единствената група нарастваща по дял в общата заетост от 30.6% до 34.3%. Вече всеки трети осигурен в областта е в тази група. Характерно за Смолян е, че най-многобройният единичен възрастов сегмент е този на 55-59 г. (около 14% от заетите през всички години), което допълнително потвърждава извода за изключително висока концентрация на работна ръка именно в предпенсионна възраст.

Общият коефициент на заместване се влошава от 31.6 до 26.4 за периода. Това означава, че на всеки 100 лица в предпенсионната и пенсионна група се падат едва 26 млади в края на периода. Съотношението е 3.8 пъти повече възрастни към 2024 г. Посочените данни потвърждават, че областта се движи към сериозна криза на

приемствеността. При евентуална вълна на пенсиониране, младите няма да са в състояние да компенсират дефицита, при запазване на настоящите трендове. Секторният разрез показва, че наблюдаваните явления се различават по интензитет. При „Държавното управление“ профилът е изключително неблагоприятен с нарастващ дял на групата 55+ до 52.5% и коефициент на заместване от едва 5.99. При „Производство на облекла“ лицата на 55 и повече години са 40% от всички заети, а коефициентът на заместване – 6.29, при „Образование“ – 39% лица на 55 и повече години и коефициент 10.53. В други сектори с голям брой осигурени лица трендовете са по-„меки“. При „Търговия на дребно“ най-възрастната група е около 26% от общата заетост, а коефициентът на заместване 49.28, което сочи, че се пада по едно лице до 30 г. на всеки две възрастни. Сходна е ситуацията и при „Производство на автомобили, ремаркета и полуремаркета“ с 25% лица на поне 55 години и коефициент на заместване е 51.20. Въпреки по-ниския възрастов риск в тези сектори, такъв все пак съществува.

Структурните причини за тези тенденции са многопластови и взаимно усилващи се. Продължаващата емиграция на млади хора, липсата на достатъчно разнообразен и добре платен пазар на труда за задържане на квалифицирани специалисти, поэтапното нарастване на пенсионната възраст и нуждата от допълнителни доходи, удължаващи трудовия живот, и други фактори влияят на пазара на труда в областта.

СТРУКТУРИРАНИ ИНТЕРВЮТА

Ако се обобщят всички нагласи от интервютата – демографската ерозия, липсата на кадри, разочарованието от образованието и умората от административната тежест – се очертава една основна теза: проблемът на Смолян не е в липсата на потенциал, а в липсата на последователна регионална политика. Бизнесът не търси спасение чрез субсидии или извънредни привилегии. Той търси стабилна рамка, предвидим хоризонт и реален диалог, който да води до изпълними решения. В интервютата ясно личи умора от „формалното участие“ - покани за обсъждания, работни групи и стратегии, които остават на хартия. Това, което липсва според респондентите, е механизъм, при който *разговорът между местната власт, държавата и бизнеса завършва с конкретни действия, ясни срокове и отчетност.*

Регионалната политика в периферни области като Смолян не може да бъде производна на национални шаблони. Тя трябва да отчита спецификата на мащаба - малък пазар, ограничен човешки ресурс и висока зависимост от публични инвестиции. Именно тук държавата има стратегическа роля - не като администратор на процедури, а като гарант за жизнеността на територията.

Инвестицията в инфраструктура не е разход, а предпоставка за демографска стабилизация. Болниците, училищата, социалните услуги не са просто бюджетни пера, а важен сигнал за бъдеще. Когато в един град се закриват отделения, когато паралелки се сливат, когато социалните услуги се свиват, посланието към младите семейства е ясно: перспективата намалява. И обратно - устойчивото поддържане и модернизиране на здравни и образователни институции е инвестиция в привлекателността на региона.

Тенденциите в Европа показват *нарастващ интерес* към по-малки, по-спокойни и екологично чисти места за живот. След пандемията дистанционната работа и търсенето на по-високо качество на живот изведоха подобни региони като потенциални алтернативи на пренаселените метрополиси. Смолян притежава именно тези предимства - чист въздух, сигурност, общностна среда, достъп до природа. Но без адекватна инфраструктура тези преимущества остават символични.

Регионалната политика трябва да се фокусира върху задържането на критичната маса от лекари, учители, инженери, предприемачи. Това означава стимули за професионалисти, които избират да работят в периферни райони; подкрепа за семейства; достъпни жилищни решения; модерна транспортна свързаност с по-големите икономически центрове. Не става дума за еднократни проекти, а за дългосрочен ангажимент.

Също толкова важно е *образованието* да бъде част от регионалната стратегия, а не отделна система, която функционира автономно. Професионалните паралелки и практическото обучение могат да се възстановят само чрез реално партньорство с местния бизнес. Това означава не просто подписани меморандуми, а съвместно планиране на профили, съвместно разработване на учебни програми и споделена отговорност за резултата. Бизнесът в Смолян ясно заявява, че е готов да участва, но очаква ангажимент и последователност от страна на институциите.

Накрая, регионалната политика трябва да бъде мислена не като компенсация за изостаналост, а като *стратегия за развитие* на съпоставителните предимства на региона. Смолян няма да се конкурира с Пловдив по индустриален мащаб. Но може да се позиционира като място за качествен живот, малки и средни предприятия с висока степен на специализация, устойчив туризъм и производство с добавена стойност. За целта е необходима *координация* между икономическа, социална и образователна политика - координация, която надхвърля мандатите и политическите цикли.

В края на краищата въпросът съвсем не е дали регионът на Смолян има потенциал. Интервютата показват, че местните хора вярват в него. Въпросът е дали държавата ще третира подобни региони като стратегически ресурс, а не като периферия, която постепенно се свива. Реалният диалог с бизнеса, инвестицията в инфраструктура и последователната регионална политика могат да превърнат усещането за упадък в процес на възстановяване. Без тях обаче дори най-силната предприемаческа воля трудно може да компенсира демографската и институционалната инерция.

Респондентите формулират много ясно какво очакват: „Ако е добре за работодателите, ще е добре и за майсторите, ще е добре и за държавата“, казва един от тях, обобщавайки философията си. Тази реплика показва, че местният бизнес мисли развитието като споделен процес. Но за да бъде възможен такъв процес, доверието в институциите трябва да бъде възстановено.

ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ПЛАН-ПРИЕМ

Анализът на план-приема в средното професионално образование в област Смолян за периода на учебните 2019/20 - 2024/25 разкрива мащабен системен дисбаланс между планиране и реализация. Утвърденият план-прием обхваща по 24-25 професии на година, в 11-15 учебни заведения. Средният утвърден прием е около 550 места годишно, но само около 300 от тях се реализират със среден коефициент на реализация за периода от около 54%. Незапълненият капацитет на средното професионално образование в областта (утвърден план-прием) варира между 180 и 350 места годишно. Тези данни не описват еднократни аномалии, хроничен, системен проблем. Необходим е допълнителен анализ и качествено проучване дали това се дължи единствено на несъответствие между планирания и реалния интерес на учениците или се корени и в чисто демографските и други процеси в областта.

Изключително тревожно е наличието на единадесет професии с нулева реализация, близо една пета от всички утвърждавани професии в областта през периода: „Техник-технолог в дървообработването“, „Аниматор в туризма“, „Оператор в производството на облекло“, „Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост“, „Растениевъд“, „Машинен монтьор“, „Химик-технолог“, „Химик-оператор“, „Хлебар-сладкар“, „Десенатор на текстил“ и „Модист“. При всички тези паралелки не се е записал нито един ученик и съответните паралелки за закривани преди началото на учебната година.

Хронично занижената реализация засяга и по-широк кръг от значими по мащаб професии. „Програмист“ регистрира 75% общ неосъществен план-прием през

периода, особено показателно предвид принципно силния интерес към ИКТ професиите в други области на страната. „Хотелиер“ отчита 74% нереализация, „Монтьор на селскостопанска техника“ - 79%, „Организатор на туристическа агентска дейност“ - 71%. При „Ресторантьор“, водеща по общ брой утвърдени места през периода, 65 от 234 места остават незапълнени, а реализацията в пет от шестте учебни години е под 80%. „Строителен техник“ отчита 54% нереализация, „Изпълнител на термални процедури“ - 35%, и т.н.

Относително устойчива реализация се наблюдава при ограничена група професии. „Икономист-информатик“ е най-близо до стабилно запълване на местата с коефициент между 62% и 100%, като четири от шестте учебни години достигат 96% или повече. „Данъчен и митнически посредник“ поддържа три години с пълна реализация. „Организатор Интернет“ и „Икономист“ отчитат устойчив интерес. Тези профили имат ясна характеристика: икономически, административни и информационни компетентности с широка пазарна приложимост и по-лесна реализация извън региона, което отчасти обяснява привлекателността им за ученик, планиращ да учи и работи в по-голям град.

Данните за издадените свидетелства за професионална квалификация разкриват допълнително измерение. Водещи по общ брой за наблюдаваните учебни години са „Ресторантьор“, „Икономист-информатик“ и „Техник на компютърни системи“, следвани от „Изпълнител на термални процедури“, „Техник по транспортна техника“, „Техник-лесовъд“ и „Готвач“. Разминаването между входящ поток (реализиран прием) и изходящ резултат (издадени свидетелства) е обект на самостоятелен анализ, тъй като не всички записани завършват в срок, а не всички завършили го правят в годината на плановото завършване. Съпоставката на тези данни с реалните потребности на регионалния трудов пазар остава приоритетна аналитична задача.

ОБЩА КАРТИНА

Анализът очертава област с умерено икономическо развитие, но изправена пред демографска криза, чиято интензивност е по-висока от средното за страната.

Икономиката на областта демонстрира адаптивност и устойчивост при неблагоприятни условия. Ръстът на оборота, добавената стойност и произведената продукция на фона на практически непроменена заетост означава реално повишаване на производителността, позитивна тенденция, но и сигнал, че икономическото разширение се постига само чрез по-добро използване на наличния

ресурс. Тази стратегия е рационална при ограничен трудов ресурс, но има предел. При евентуална вълна от пенсиониране през следващото десетилетие, без достатъчен приток на млади кадри, рискът за редица сектори е много реален.

Дефицитът на работната ръка е двустранен. Той е едновременно количествен от по-малкото млади навлизащи на пазара на труда, и качествена произтичаща от факта, че специалистите с по-висока квалификация предпочитат реализация извън региона. Системата на средното професионално образование в областта отразява тази криза. Средната реализация на план-приема от 54%, единадесет професии с предвиждана но липсваща реализация и хронично незапълване при широк кръг други професии, приоритетни за регионалната икономика, не е образователна дисфункция, а симптом на по-дълбок проблем. Младите хора не виждат бъдещето си в региона, дори когато се обучават в него. Ефективна образователна политика не може да се разглежда изолирано от икономическата и инфраструктурната среда.

Преосмислянето на утвърдения план-прием е неотложно и конкретно действие, което не изисква допълнителни ресурси, а само информирано планиране. Продължаването на паралелки без реализация е разхищение на ограничения образователен ресурс на областта. Приоритетен инструмент може да бъде дуалното обучение, при което предприятията участват пряко в подготовката на кадрите с договорена последваща заетост.

Регионална стопанска камара – Смолян разполага с разполага с потенциал да изпълнява активна роля при формирането на политиките. Приоритетни направления, произтичащи от настоящия анализ, включват: активно участие в преформатирането на план-приема чрез предоставяне на конкретни данни за нуждите на бизнеса по професии, инициативи за разширяване на дуалното обучение в партньорство с водещите регионални работодатели, системно наблюдение на демографските и образователни показатели за своевременна идентификация на нови рискове.

Областта разполага с реални конкурентни предимства, чиито потенциал е частично оползотворен. Уникални природни и минерални ресурси, развит планински туризъм, присъствие на големи компании, специализирана промишленост в автомобилни компоненти и ски оборудване и др. При целенасочена политика за задържане на квалифицирани кадри и привличане на инвестиции в дейности с висока добавена стойност, тези предимства могат да бъдат превърнати в устойчива основа за развитие.

РАЗДЕЛ VII. ПРИЛОЖЕНИЯ

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 1: ОСНОВНИ ПОНЯТИЯ И ДЕФИНИЦИИ

Основни понятия, използвани при изготвянето на доклада:

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

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

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

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

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

Икономически показатели:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

За активни методи на търсене на работа се считат:

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2: ИЗПОЛЗВАНИ МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ

Основни макроикономически показатели, използвани при изготвянето на доклада:

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

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

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

РАЗДЕЛ III. Възрастова структура

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

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

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

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