



**ЗАЕДНО**

● за устойчива заетост



## Секторен доклад

Етап 5: Провеждане на проучвания  
и събиране на данни

Сектор: Ресторантьорство

София, 2026 г.

## СЪДЪРЖАНИЕ

Раздел I. Въведение.....	3
Цел на проекта.....	4
Цел и описание на доклада .....	4
Обхват на анализа и методология .....	5
Раздел II. Описание на икономическата дейност и браншовата организация .....	8
Ресторантьорство .....	8
Секторът през годините .....	8
Обхват на сектора.....	12
Значение на сектора и основни предизвикателства .....	13
Образователни институции свързани със сектора .....	18
Макроикономически профил на нефинансовите предприятия в областта .....	22
Макроикономически профил на работната сила в областта .....	29
Сдружение за заведенията в България.....	37
Правна форма, създаване и обхват на дейност .....	37
Цели и основни дейности.....	37
Допълнителни дейности и предлагани услуги .....	38
Структура, управление и представителност .....	39
Членове и обхват на представителство.....	39
Участие в инициативи и консултативни структури .....	40
Раздел III. Анализ на възрастова структура на осигурените лица в икономическата дейност.....	42
Национално ниво .....	42
Младежки възрастови групи (15-29 години).....	44
Ядро на заетостта (30-54 години) .....	45
По-възрастни възрастови групи (55+ години) .....	45
Тенденции.....	46
Област София-град.....	49
Водещи предприятия .....	49
Демографски тенденции .....	50
Област Пловдив.....	52
Водещи предприятия .....	52
Демографски тенденции .....	53
Област Варна .....	54

Водещи предприятия .....	54
Демографски тенденции .....	55
Област Бургас.....	57
Водещи предприятия .....	57
Демографски тенденции .....	58
Област Благоевград.....	59
Водещи предприятия .....	59
Демографски тенденции .....	60
Раздел IV. Провеждане на структурирани интервюта с представители на икономическата дейност	62
Въведение .....	62
Актуален песимизъм и надежда за бъдещето .....	64
Бизнес логика и регулаторна рамка .....	65
Локдауните и дългосрочните ефекти върху сектора.....	66
Текуществото на кадрите .....	67
Сладкодумен гост на държавната трапеза.....	67
„Гарсон“ или „момиче“ - защо сервитьор(к)ите никога не порастват .....	68
Скритите променливи в уравнението .....	69
Работодатели и работници: кой кого подбира .....	70
Може ли ботът да готви както баба? .....	72
Раздел V. Фокусиран анализ на дефинираните дефицитни длъжности .....	74
Бармани .....	76
Управител ресторант.....	78
Готвач .....	79
Сервитьор .....	82
Раздел VI. Заключение .....	84
Раздел VII. Приложения .....	93
Приложение 1: Основни понятия и дефиниции .....	93
Приложение 2: Използвани макроикономически показатели.....	101

# РАЗДЕЛ I. ВЪВЕДЕНИЕ

---



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

## ЦЕЛ НА ПРОЕКТА

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

Основните цели на проекта са следните:

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

## ЦЕЛ И ОПИСАНИЕ НА ДОКЛАДА

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

Докладът представлява **анализ на работната сила в сектор „Ресторантьорство“ (КИД 56)**, като резултатите от него ще:

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

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

Резултатите от анализа ще бъдат обобщени в настоящия доклад и предоставени на **Сдружение за заведенията в България (СЗБ)**.

#### ОБХВАТ НА АНАЛИЗА И МЕТОДОЛОГИЯ

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

Раздел II описва икономическата дейност и браншовата организация. Включва исторически преглед и обхват на сектора, анализ на значението му и основни предизвикателства, образователната инфраструктура, макроикономически профил на предприятията (брой, продукция, оборот, добавена стойност, инвестиции) и на работната сила (заетост, средни заплати, производителност на труда). Разделът

създава икономическия контекст, необходим за интерпретация на демографските тенденции в следващия раздел.

Раздел III анализира възрастовата структура на осигурените лица в икономическата дейност. Данните обхващат средногодишния брой осигурени лица на трудови и извънтрудови (основно т.нар. „граждански договори“) правоотношения, както и на договор за управление и контрол. Не са включени самоосигуряващи се лица, както и лицата, осигурени по Закона за държавния служител (ЗДСл). Поради конфиденциалност част от данните не са предоставени, съгласно критериите за конфиденциалност по Закона за статистиката. Информацията е разделена по 5-годишни кохорти, агрегирани в три окрупнени групи: младежи (15-29 г.), ядро на заетостта (30-54 г.) и по-възрастни работници (55+ г.). На национално ниво анализът обхваща целия сектор. Допълнително са разгледани само водещите пет области в страната по брой осигурени лица, подход, обоснован от необходимостта да се избегнат изкривявания при малки бази и да се фокусира анализът там, където секторът има реална регионална тежест. Използваният в анализа показател „коефициентът на заместване“ ( $K3 = \text{осигурени под 30 г.} / \text{осигурени на 55+ г.} \times 100$ ) 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 оценява риска от недостиг при дефинираните дефицитни длъжности към 2024 г. Длъжностите са предварително идентифицирани чрез дълбочинни интервюта с представители на сектора (Раздел IV) като позиции с трудности при намиране и задържане на кадри. За всяка длъжност се анализира общият профил на национално ниво (дял на трите възрастови групи и K3) и секторният профил

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

# РАЗДЕЛ II. ОПИСАНИЕ НА ИКОНОМИЧЕСКАТА ДЕЙНОСТ И БРАНШОВАТА ОРГАНИЗАЦИЯ

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

## РЕСТОРАНТЪОРСТВО

### СЕКТОРЪТ ПРЕЗ ГОДИНИТЕ

След Освобождението през 1878 г. в градския живот на България започват да се появяват модерни заведения за хранене. Наред с традиционните кафенета и гостилници, в края на XIX и началото на XX век отварят врати и първите сладкарници, бирарии и истински ресторанти. Всяко такова заведение привлича своя кръг редовни посетители, а центровете на градовете, особено София и по-големите градове, се изпълват с оживени места за срещи на творци, общественици и граждани. В Пловдив например, който още преди Освобождението е бил известен с многобройните си кръчми и кафенета, през 1901 г. отваря първият голям и реномиран ресторант, хотел-ресторант "Метропол" на главната улица. Последван е от още елитни заведения. През 1910 г. заработва ресторантът към Грандхотел "Париж", а през 1911 г. в Пловдив се открива и луксозният хотел "Молле" с изискан ресторант. Подобна е тенденцията и в столицата София. През 30-те години там се изграждат комплексни обекти на европейско ниво като емблематичният комплекс

“България”, строен в периода 1936–1939 г., включва модерен хотел, основен ресторант (т.нар. Овален салон), бирхале, лятна градина и кафе-сладкарница. Към края на междувоенния период културата на хранене навън вече е утвърдена част от градския живот. В началото на 30-те години само в Пловдив функционира над 200 кръчми, като до началото на 40-те броят им почти се удвоява.

След Втората световна война настъпва коренна промяна в структурата на бранша. С установяването на комунистическия режим частният сектор практически е ликвидиран, а заведенията за хранене преминават под държавен контрол. През 1947 г. е приет Закон за национализация, след който постепенно частните търговски обекти, включително ресторанти и кафенета, се одържавяват. Новата власт закрива много от старите частни заведения или ги преобразува в държавни столове и ресторанти. Само в Пловдив през 1947 г. комунистическата власт закрива 173 питейни заведения, оставяйки да работят 116 под нейно ръководство. Държавата установява монопол в туризма и общественото хранене като през януари 1948 г. правителството създава държавното предприятие „Балкантурист“, което придобива водещите хотели и ресторанти в големите градове и курорти. Целта е централизирано развитие на туризма и ресторантьорството по съветски модел. В следващите години „Балкантурист“ разширява материалната база, строи нови туристически комплекси и ръководи обучението на кадри в сектора. Откриват се големи крайбрежни курорти като Златни пясъци (1956) и Слънчев бряг (1959), всеки с множество хотели и ресторанти под шапката на държавния туроператор.

Паралелно с туристическите обекти се развива и широка мрежа от градски ресторанти, столове и бюфети за местното население, известна като система на общественото хранене. През 70-те България е шампион по брой заведения в целия Източен блок. Така държавният социалистически модел целенасочено насърчава храненето извън дома. Разбира се, бързото разрастване често е за сметка на качеството, а масовите соц-ресторанти предлагат ограничено и стандартизирано меню. Преобладават ястия на скара (кебапчета, кюфтета), като се налага мляно месо по утвърдени рецептурници. Въпреки това тези десетилетия оставят траен отпечатък върху кулинарната традиция: именно през 60-те години държавните готвачи от Балкантурист създават емблематични български специалитети като шопската салата, разядката „Снежанка“, супа топчета, торта „Гараш“ и др., които се превръщат в национална класика.

В края на 80-те години затворената социалистическа система започва да се либерализира частично. С Указ 56 от 9 януари 1989 г. властта разрешава ограничена частна стопанска дейност, включително в сферата на услугите. Появяват се първите

частни инициативи в ресторантьорството дори преди формалния край на режима. Някои предприемачи, често заедно с държавата, отварят заведения на концесия или под наем през 1988–1989 г. Тази ранна вълна обаче е предвестник на коренната трансформация след 1990 г. С настъпването на пазарната икономика държавните ресторанти и столове са масово приватизирани, отдадени на частни фирми или закрити. На тяхно място бързо никнат стотици нови частни ресторанти, закусвални, кафенета, барове и нощни заведения в цялата страна. Бившият държавен туристически монополист „Балкантурист“ също е раздържавен като през 1995 г. компанията е приватизирана от „Български туристически холдинг“, свързана с конгломерата „Мултигруп“, и престава да бъде фактор в сектора.

Ресторантьорският бизнес на 90-те години е белязан от предприемачески дух, но и от силна конкуренция и понякога хаотични условия. Появяват се и първите международни вериги за бързо хранене, което е знак за отварянето на българския пазар към света. През декември 1994 г. в Пловдив отваря врати първият ресторант McDonald's в България, като страната ни става 75-ата държава с обект на веригата. Скоро след това и други глобални марки навлизат на българския пазар (KFC, Subway, Pizza Hut, Burger King и др.), привличайки нов тип клиенти. В същото време израстват и местни частни вериги, семейни ресторанти, пицарии и т.н., които се разширяват в големите градове. Към края на XX век сектор „Ресторантьорство“ вече се оформя като динамичен дребен и среден бизнес, допринасящ значително за заетостта в сферата на услугите.

През първите две десетилетия на XXI век ресторантьорският бранш в България продължава да расте и да се професионализира. Икономическият подем от 2000-те, нарастващите доходи и ускореното развитие на туризма стимулират откриването на хиляди нови заведения, от малки семейни бистра до ресторанти високо категория. Значителна концентрация на нови ресторанти и барове се наблюдава в туристическите центрове: черноморските курорти (Слънчев бряг, Златни пясъци, Созопол, Несебър, Приморско, Китен и др.), зимните курорти (Банско, Боровец) и разбира се София и големите градове, където се оформя разнообразна гастрономическа сцена. България става атрактивна и с кулинарния си туризъм, богатата традиционна кухня, комбинирана с нови концепции (винени барове, фермерски продукти, гурме ресторанти и т.н.), привлича интереса на посетители от страната и чужбина. В този период секторът се интегрира към европейските стандарти, а след присъединяването към ЕС през 2007 г. заведенията внедряват модерни практики за качество, хигиена и обслужване. Ресторантьорството се утвърждава като съществен дял от икономиката на услугите. През 2019 г. в сектор „Ресторантьорство“ работят около 105 хил. души (близо 4.8% от всички заети в

реалния сектор на икономиката). Подемът обаче е прекъснат от безпрецедентна криза в началото на 2020 г.

Пандемията COVID-19 нанесе тежък удар върху ресторантьорския сектор. Заради локдауните и ограниченията за работа, оборотите спаднаха драстично, много заведения временно затвориха или обявиха несъстоятелност. Индексът на продукцията в сектори хотелиерство и ресторантьорство регистрира спад от 36.9%, като по-засегнато беше хотелиерството с намаление от 49%, докато при ресторантьорството спадът беше 24%, частично компенсирани от засилените поръчки на храна по домовете. Но това, така или иначе, е един от най-сериозните сринове сред всички икономически дейности. Хиляди заети в бранша останаха без работа или с намалено работно време. Държавата предприе мерки в подкрепа (намаление на ДДС за заведения, субсидии по програми като "60/40" за запазване на заетостта), но възстановяването се оказа бавно. Едва през летния сезон на 2021 г. се забеляза частично оживление, благодарение в голяма степен на вътрешния туризъм и разхлабването на мерките. Въпреки това, кризата трайно промени сектора. Наложиха се ускорена дигитализация (онлайн поръчки, доставки), адаптиране на бизнес моделите и по-голям фокус върху безопасността и качеството.

В днешно време ресторантьорството в България постепенно възвръща позиции и се адаптира към "новото нормално". Броят на заведенията отново расте, макар и с известна консолидация, като оцеляват по-гъвкавите и иновативни предприемачи. Секторът остава ключова част от туристическата индустрия и градската икономика, като същевременно се изправя пред нови предизвикателства (недостиг на квалифициран персонал, нарастващи разходи за енергия и суровини, променящи се предпочитания на потребителите и т.н.).

Исторически погледнато, ресторантьорският сектор в България е изминал дълъг път. От малките ханчета и кафенета на следосвобожденската епоха, през държавно-плановото обществено хранене през социализма, до пазарната експанзия и разнообразие на съвременната кулинарна сцена. Всеки етап оставя трайна следа в културата на хранене и икономическото значение на сектора, които продължават да се развиват и днес.

## ОБХВАТ НА СЕКТОРА

Днес ресторантьорството е представено от раздел **56 „Ресторантьорство“** по Класификацията на икономическите дейности (КИД-2008), в рамките на сектор I „Хотелиерство и ресторантьорство“. В раздел 56 се разграничават три групи по номенклатурата, използвана от НСИ:

- **56.1 Дейност на заведения за хранене** – обхваща дейността на ресторанти и заведения за бързо обслужване, които приготвят и предлагат храна за непосредствена консумация с или без обслужване от персонал. Храната може да се консумира на място, да бъде опакована за вкъщи или доставена за консумация извън обекта. Дейността се извършва както в постоянни, така и във временни или подвижни обекти – преместваеми павилиони, щандове, колички, каравани и др. В тази група попадат ресторанти, заведения за самообслужване, заведения за бързо хранене, обекти тип „take-away“, сладоледени и сладкарски салони, както и временни обекти, предлагащи сладолед (без автомати за сладолед). Включва се и приготвянето и предлагането на храна във временни обекти, както и дейности на ресторанти в превозни средства, когато се извършват от самостоятелни единици.
- **56.2 Приготвяне и доставяне на храна** – обхваща дейности по приготвяне и доставяне на храна (кетъринг), извършвани по договор с клиента за конкретен повод или за определен период. Тя включва и услугите по приготвяне и доставяне на храна на място за събития по конкретен повод, като изпълнението се организира изцяло по заявка на клиента – от приготвянето до доставката на договореното място. В рамките ѝ подклас 56.29 включва „други“ договорни форми на кетъринг за определен период, при които храната обичайно се приготвя в централна кухня и се разпределя към различни обекти; тук попадат услуги за специфични клиенти като транспортни компании и спортни комплекси, както и управление на столове или заведения за самообслужване по договор за предприятия, офиси, болници или училища.
- **56.3 Дейност на питейни заведения** – обхваща обекти, които предлагат напитки за непосредствена консумация на място. В нея попадат барове, механи и винарни, коктейл-барове, дискотеки с преобладаваща консумация на напитки, бирарии и кафенета, както и барове за сокове и нектари и временни обекти, предлагащи напитки.

В общо линии, секторът осигурява качествено и достъпно хранене извън дома, от всекидневно хранене до обслужване на събития и пътувания. Дава удобство и по-голям избор на потребителите и е канал за реализация на продукцията от местни производители и хранителната индустрия. В икономиката е значим работодател, основно чрез малки и средни фирми, често като първа работа и чрез гъвкави условия на труд. Вертикалната му интеграция включва редица сектори като земеделието, хранително-вкусовата промишленост, търговията и транспорта, хотелиерството. Като цяло е важна част от туристическото предлагане и сектора на услугите.

### **ЗНАЧЕНИЕ НА СЕКТОРА И ОСНОВНИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА**

Ресторантьорският сектор има съществен принос към българската икономика, особено в сферата на услугите и туризма. Преди пандемията, през 2019 г. общо в „Хотелиерството и ресторантьорството“ са оперирали над 27 хил. предприятия с общо над 152 хил. заети лица. От тях над 22 хил. предприятия със 105 хил. заети са в раздел „Ресторантьорство“. В разгледаният подробно нататък период 2019-2023 г. той допринася за приблизително 1.2% от продукцията на всички нефинансови предприятия в страната. Това нарежда ресторантьорството сред значимите дейности в икономиката на страната. През анализирания пет години секторът продължи да расте въпреки трусовете като оборотът му е нараснал с над 70%. Ресторантьорството е и неразривна част от туристическата индустрия, като допринася за цялостното преживяване на гостите и стимулира свързани дейности.

Географската концентрация на предприятията в сектора (по адресна регистрация и седалище) показва най-голям брой в области София-град, Пловдив и двете големи морски области – Варна и Бургас. Над 60% от предприятията с основен код на дейността си „Ресторантьорство“ и осигуряващи поне 3 лица са регистрирани в тези области. Тази концентрация естествено не отразява мащабите на предприятията, а единствено техния брой.



Изт. Ciela

Адресната регистрация не отразява и регионалното разпределение в страната на клоновата мрежа на веригите от сектора.

Ресторантите са тясно свързани с аграрния сектор, тъй като ежедневно използват големи количества пресни селскостопански продукти (зеленчуци, плодове, месо, мляко, яйца и т.н.). По-голямата част от тези суровини се снабдяват от местното производство, но не всички нужди могат да бъдат покрити изцяло вътрешно. Така ресторантьорството едновременно стимулира родните фермери (чрез търсене на локални качествени продукти) и зависи от вносни суровини при дефицит или извън сезон. Взаимното сътрудничество между заведения и местни производители се задълбочава, което подпомага развитието на земеделието, но външни фактори като неблагоприятни реколти или търговски ограничения могат да създадат рискове за снабдяването.

Производителите на храни и напитки са ключови доставчици за ресторантите. Местната хранително-вкусова промишленост е добре развита. Водещи отрасли са млекопреработката, хлебарството и мелничарството, месопреработката, производството на растителни масла, безалкохолни напитки, вино, захар, сладкарски изделия и др. Голяма част от суровините постъпват в заведенията след преработка: сирена и млечни продукти от мандри, месни продукти от месокомбинати, тестени изделия от пекарни, алкохол и безалкохолни от съответните заводи. Това обвързва силно ресторантьорството с индустрията, ръстът на търсенето в заведенията стимулира производството на храни, а проблеми като поскъпване на суровините или енергията в преработвателните предприятия пряко засягат разходите на ресторантите и цената за крайните клиенти. България допълва вътрешното производство и чрез внос на хранителни стоки, като част от тези продукти (подправки, екзотични плодове, риба и морски дарове и др.) намират място в менюто на заведенията. Чрез тясната си свързаност с ХВП, ресторантьорският сектор на практика е крайно звено, което доставя преработените храни до потребителя под формата на готово ястие.

Ресторантьорството е една от трите основни туристически дейности (наред с хотелиерството и турагентската дейност) и чрез него се осигурява комплексност на туристическата услуга. Заведенията за хранене имат ключова роля за удовлетвореността на туристите. Значителна част от разходите на посетителите са за храна и развлечения, поради което туризмът генерира силно търсене към ресторантите. Хотелите и ресторантите често функционират в синергия и много хотели поддържат собствени заведения (ресторант, механа, таверна, стол, бюфет за закуски и шведски маси и т.н.), а извън хотелите заведенията допълват местната

атрактивност с традиционна кухня, атмосфера и развлечения. В резултат, развитието на туризма в България е пряко свързано с успеха на ресторантьорския бранш, а подобряването на кулинарното предлагане повишава конкурентоспособността на дестинацията. В години на силен туристопоток заведенията процъфтяват, докато спадовете в туризма носят огромен негативен ефект. Ярък пример бе кризата с COVID-19, когато рязкото свиване на пътуванията доведе до затваряне на много обекти и спад на приходите. С възстановяването след пандемията, ресторантьорството също пое курс към възход.

Рестантьорството зависи и от редица други сектори по веригата на доставки и обслужване. Търговията на едро и логистиката имат ключова роля за навременното снабдяване на заведенията с продукти и провизии. Специализирани търговци на храни, дистрибутори и транспортни компании осигуряват ежедневните доставки до кухните. Секторът на недвижимите имоти също оказва влияние, тъй като много ресторанти работят в наети търговски площи, а наемните нива, локацията и инфраструктурата са решаващи за успеха им. Отрасълът на комуналните услуги (енергетика, ВиК) е критичен за функционирането им, защото заведенията са енергоемки (готвене, охлаждане, отопление) и поскъпването на тока и газа създават сериозен натиск върху разходите им. Освен това, технологичният сектор и дигиталните платформи стават все по-важни партньори, като приложения за доставка на храна, онлайн резервационни системи и маркетинг в социалните медии предоставят нови канали за приходи и повишаване на ефективността в ресторантьорството. В обобщение, секторът има множество междусекторни зависимости, а промените в цените на горивата, електроенергията, наемите или логистичните услуги незабавно се отразяват на ресторантьорския бизнес. Ето защо стабилността и развитието на тези свързани отрасли са от голямо значение за устойчивостта на заведенията за хранене.

Ключовите ресурси за ресторантьорския сектор са хранителните продукти. Сред основните суровини са зеленчуци (картофи, домати, краставици, сезонни салати и др.), плодове (пресни и сушени), меса от различни видове (пилешко, свинско, говеждо, агнешко), риба и морски дарове, млечни продукти (сирена, кашкавал, мляко, масло), зърнени продукти (брашно, ориз, хляб, тестени изделия), консервни продукти, яйца, растителни и животински мазнини, подправки, напитки (минерална вода, безалкохолни, бира, вино и спиртни) и т.н. Захранването на ресторантите с тези материали е комбинация от местно производство и внос. Българското земеделие осигурява значителна част от нуждите, като традиционно повече от половината от месото и млечните продукти на пазара са родно производство. При други артикули обаче вътрешното производство не достига, а при определени

суровини директно липсва. Националната статистика не следи дела на вносните хранителни стоки на българския пазар, но проучвания сочат различен дял на местните производители по хранителни групи<sup>1</sup>.

Като цяло снабдеността на страната с хранителни суровини е добра за много категории, подкрепяна и от членството в ЕС (улеснен внос от Европа). Основно предизвикателство е поддържането на качеството и постоянството на доставките, тъй като ресторантьорите изискват пресни продукти ежедневно, което налага ефективна логистика и хладилна дистрибуция. Събития като войната в Украйна през 2022 г. показаха уязвимостта на веригите на доставки от прекъсвания при определени стоки (напр. олио, зърно), а скокът в цените на суровините допълнително затрудниха сектора. Поради това в последно време се засилва тенденцията към диверсифициране на доставките (работа с повече от един снабдител, търсене на локални алтернативи) и локално производство на сезонни продукти (договори с фермери и малки местни производители). Най-общо, ресторантьорският бранш се стреми към баланс чрез максимално използване на качествени български суровини при гарантирани обеми, допълнено с внос, където е необходимо, за да предложи богато меню на клиентите си.

За разлика от материалните отрасли, крайната продукция на ресторантьорството представлява услуга, приготвяне и сервиране на храна и напитки, консумирани на място (или взети за вкъщи). „Готовата продукция“ на сектора са реализираните кулинарни изделия и обслужването на клиенти, което се измерва основно чрез паричния обем на продажбите (оборот) и броя обслужени посетители. Макар че не се отчита във физически единици (брой ястия), мащабът на тази продукция проличава от финансовите показатели и обхвата на дейността. След възстановяването от COVID-кризата, ресторантьорският сектор отбелязва рекордни обеми на отчетения оборот. Годишно в българските заведения се приготвят десетки милиони порции храна и напитки, които задоволяват както ежедневните нужди на местното население (работещи, семейства, млади хора), така и търсенето от страна на туристите. Спектърът на произведената продукция е изключително широк, от бързи закуски и обедно меню, през гурме специалитети и авторска кухня, до кетъринг за събития. Всичко това формира значителен дял от потребителските разходи: с нарастването на доходите и промените в начина на живот все по-голяма част от бюджета на домакинствата се насочва към храна извън дома. По данни на Евростат, разходите на домакинствата за заведения за хранене (food and beverage serving services) ежегодно нарастват и са сред най-бързо увеличаващите се пера на

---

<sup>1</sup> <https://shorturl.at/Pro8h>

потребление, като между 2019 г. и 2023 г. ръстът е от 260 до 400 евро на човек от населението (или прираст с близо 54%)<sup>2</sup>. Така ресторантьорският сектор реализира своята готова продукция директно към крайния потребител, превръщайки суровините в кулинарни изживявания.

В последните години ресторантьорският бранш в България е изправен пред редица сериозни предизвикателства. Пандемията бе безпрецедентен удар. Много малки заведения преустановиха дейност, а заетостта спадна драстично като хиляди опитни кадри напуснаха бранша и се преквалифицираха или емигрираха. Това доведе до остър кадрови дефицит, който продължава и днес. Липсата на персонал е хроничен проблем, заведенията изпитват недостиг на готвачи, сервитьори, помощник-кухня и др., и са принудени да наемат чужденци от страни като Украйна, Киргизстан, Непал, Виетнам и др. По закон чуждестранните работници извън ЕС не може да надхвърлят дадени прагове от общия брой на персонала на дадено предприятие<sup>3</sup> (35% за малки и средни предприятия, за останалите - 20% от средносписъчната численост на наетите граждани от ЕС), което според представители на бранша затруднява компенсирането на недостига. Демографската криза в България (намаляващо и застаряващо население) допълнително влошава перспективите за набиране на кадри, тъй като много млади хора предпочитат да работят в чужбина за по-високо заплащане или се ориентират към други сектори в страната по същите причини. Изоставащите трудови възнаграждения и временния характер на сезонната заетост (особено в курортните райони) правят сектора по-малко привлекателен за квалифицирани служители, което води до високо текучество на персонал и недостиг на опитни професионалисти.

Икономическите условия през 2022–2023 г. породиха нов комплекс от затруднения. Инфлацията на хранителните стоки достигна многогодишни върхове, цените на основни продукти като олио, месо, млечни продукти и др. се повишиха значително, повлияни и от войната в Украйна. Заведенията се сблъскаха със скок на разходите за суровини, което „изяде“ маржовете им и наложи увеличения на крайните цени в менюто. Енергийната криза също удари силно: през 2022 г. токът и газът поскъпнаха рязко, а ресторантите като енергоемки обекти усетиха директно ефекта.

Не на последно място, сезонността остава характерно предизвикателство. В курортните райони по морето и в зимните центрове бизнесът е интензивен само няколко месеца в годината, а извън сезона заведения масово спират работа или

---

<sup>2</sup> <https://shorturl.at/QWYSU>

<sup>3</sup> Закон за трудовата миграция и трудовата мобилност (ЗТМТМ), чл. 7, ал. 1, т. 2,

оперират на загуба. Това пречи на устойчивото наемане на персонал и възвръщаемостта на инвестициите. В големите градове сезонността не е толкова силно изразена, но пък там конкуренцията е изключително висока, особено в големите градове като София, Пловдив, Варна. Редица нови ресторанти отварят ежегодно, но и много затварят поради пренасищане и взискателна клиентела. Промяната в потребителските предпочитания също налага натиск, защото съвременните клиенти очакват по-високо качество, разнообразие, здравословни опции, бързо обслужване и дигитални удобства (напр. онлайн резервации, доставки чрез приложения, дигитални менюта в заведенията, опции за електронно плащане). Заведения, които не успеят да се адаптират към тези тенденции, рискуват да изостанат.

Всички изброени проблеми очертават доста сложна среда пред ресторантьорския сектор, налагаща бизнеса гъвкавост, иновации и добро управление, както и чувствителност и диалог при регулациите от страна на държавата.

Въпреки трудностите, сектор „Ресторантьорство“ притежава значителен потенциал за развитие, подкрепен от постепенно подобряващата се среда и променящите се навици на потребление. Възстановяването след пандемията вече е в ход. Това се основава на редица благоприятни фактори. На първо място е стабилният ръст на туризма. България отново посреща нарастващ брой чуждестранни туристи, а вътрешният туризъм също бележи подем. Съживяването на международните пътувания след отпадането на ограниченията означава повече клиенти за местните заведения – от ски курортите през зимата до морските и градските дестинации през лятото. Предпоставките са налице това търсене да продължи да расте, особено ако страната успешно се промотира. Българската кухня, богата на традиционни ястия и местни продукти, е атрактивен елемент от туристическия продукт. Провеждат се различни инициативи за популяризирането ѝ като кулинарни фестивали, фермерски пазари, винени турове, които позиционират гастрономията като притегателна сила за посетителите. Хоризонтът пред ресторантьорския сектор в България изглежда обнадеждаващ, стига да се оползотворят наличните възможности. Ако успее да преодолее структурните си проблеми и продължи да повишава качеството, ресторантьорството има шанс да се утвърди като един от най-динамичните и успешни отрасли на българската икономика, с важна роля за заетостта, културния имидж и благосъстоянието на обществото.

#### **ОБРАЗОВАТЕЛНИ ИНСТИТУЦИИ СВЪРЗАНИ СЪС СЕКТОРА**

В професионалното образование на средно ниво в България съществува широка мрежа от училища, които предлагат специалности, насочени към ресторантьорския

сектор. Почти във всяка област на страната има прием по професии като „Ресторантьор“ и „Готвач“ през учебната 2024/2025 г. Това показва, че обученията за кадри в ресторантьорството са налични на национално ниво и не са ограничени до отделни региони.

Професионалните гимназии по туризъм и ресторантьорство предлагат няколко ключови професии, които подготвят ученици за работата в заведенията за хранене:

- Професия „Ресторантьор“ – трета степен на квалификация, със специалности като „Производство и обслужване в заведенията за хранене и развлечения“ и „Кетъринг“. Обучението по тази професия обхваща организация и управление на ресторантьорската дейност – от посрещане и обслужване на клиенти до контрол на цялостния процес. Завършилите придобиват умения за ръководене на ресторант или кетъринг услуги.
- Професия „Готвач“ – обикновено също с трета или втора степен на квалификация, специалност „Производство на кулинарни изделия и напитки“, която дава съответните практически умения. Готвачите са гръбнакът на кухните в ресторантите и се обучават в кулинарни техники, технологии и рецептури.
- Професия „Сервитьор–барман“ – втора или трета степен, със специалност „Обслужване на заведения за обществено хранене“, фокусирана върху сервирането, барманството и комуникацията с клиенти. Тези кадри осигуряват качествено обслужване в салоните на ресторантите и баровете.
- Помощен персонал: Съществува и професия „Работник в заведенията за хранене и развлечения“ (ниска степен), разделена на специалности за помощник-готвачи (в производството на кулинарни изделия) и помощник-сервитьори. Това позволява и на ученици с по-кратко обучение да навлязат в сектора на базови позиции.

Важно е да се отбележи, че много от гимназиите по туризъм комбинират тези специалности с разширено изучаване на чужди езици (най-често английски), тъй като владеенето на език е ключово за работа с чуждестранни клиенти. Например, специалността „Кетъринг“ в професия „Ресторантьор“ често е с усилено чуждоезиково обучение.

Последните данни за държавен план-прием 2025/2026 показват, че специалностите в областта на ресторантьорството остават актуални. В много региони дори се откриват нови паралелки или се усъвършенства формата на обучение.

На университетско ниво подготовката на кадри за ресторантьорския бизнес се осъществява както в държавни университети с програми по туризъм и мениджмънт в хотелиерството, така и в специализирани частни академии по кулинария.

- Университетът по хранителни технологии (УХТ) – Пловдив<sup>4</sup> предлага най-пряко ориентирани към ресторантьорството специалности. В Стопанския факултет на УХТ има бакалавърски програми „Хотелиерство и ресторантьорство“, „Туризъм“, „Хранене и туризъм“ и дори самостоятелна специалност „Кетъринг“. Тези специалности съчетават знания по управление на хотели и заведения, организация на храненето и туризма. Учебният план включва изучаване на обслужването в хотели и ресторанти, планиране на дейността и контрол на качеството. За завършилите бакалаври има и надграждаща магистърска програма „Мениджмънт в хотелиерството и ресторантьорството“, „Туризъм“ и „Кетъринг“, които дава по-задълбочени компетенции. Освен управленските аспекти, УХТ традиционно е силен и в технологичните дисциплини – например студентите могат да изучават и модули по Хранене и диететика, Безопасност на храните и др., което е ценно за ресторантьорския бранш.
- Други държавни университети също подготвят кадри, макар и през по-широката призма на туризма. Например УНСС – София има специалност „Международен туризъм и икономика“ (бакалавър), където студентите изучават хотелиерство и ресторантьорство като част от туристическата индустрия. Софийският университет (Геолого-географски факултет) и Варненският икономически университет имат специалности „Туризъм“, които обхващат управлението на туристически дейности, включително хранене и развлечения. Завършилите такива програми често се реализират като мениджъри в хотели и ресторанти или като организатори в туристическия сектор.
- Специализирани колежи по туризъм също оперират в системата на висшето образование – напр. Колежът по туризъм – Варна<sup>5</sup> (към Икономически университет Варна), Колежът по туризъм – Бургас<sup>6</sup> (към Университет „Проф. д-р Златарски“ – Бургас) и Колежът по туризъм – Благоевград<sup>7</sup>. Те

---

<sup>4</sup> <https://uft-plovdiv.bg/specialnosti/>

<sup>5</sup> <https://shorturl.at/CfrcF>

<sup>6</sup> <https://shorturl.at/8npbp>

<sup>7</sup> <https://cotur.bg/>

традиционно предлагат 3-годишни програми за приготвяне на кадри като мениджъри на средно ниво в хотелиерството и ресторантьорството.

Постепенно в България се утвърдиха и специализирани институции, фокусирани изцяло върху кулинарните изкуства и ресторантьорския мениджмънт. Два примера са:

- Институтът по кулинарни изкуства (Culinary Arts Institute)<sup>8</sup> към Висше училище по мениджмънт – Варна (ВУМ). Този институт предлага уникална бакалавърска програма „Хотелиерство и кулинарни изкуства“, единствена по рода си в Източна Европа. Обучението е на английски език и включва силна практическа насоченост (между 12 и 18 месеца стажове в престижни ресторанти с Мишлен звезди във Франция, Испания, Великобритания и др.). Студентите придобиват опит в реална среда, като по време на стажовете могат да получават доходи (чрез трудово възнаграждение и стипендии по Еразъм+). След дипломиране възпитаниците на програмата получават две дипломи – българска от ВУМ и втора бакалавърска диплома от партньорски британски университет.
- Кулинарна академия HRC<sup>9</sup> – основана първоначално в Добрич с подкрепата на холандското правителство, а по-късно с бази и в София, HRC Academy е първото у нас училище изцяло за кулинарни изкуства. Тя предлага интензивна двугодишна програма „Кулинарни изкуства“ на английски език, която също включва чуждестранни инструктори и стажове в международни хотелски вериги. Студентите се обучават от шеф-готвачи от чужбина (напр. възпитаници на Le Cordon Bleu) и преминават летни стажове в страни като Холандия, Катар, Исландия.

През последните години се отделя внимание и на дуалното обучение, система, при която учениците учат в училище, но и практикуват в реална работна среда (ресторанти, хотели) срещу възнаграждение. За сектор „Ресторантьорство“ дуалното обучение се смята за ключово в осигуряването на практически умения и по-лесна адаптация на младите кадри към работата. До момента обаче дуалните форми в тази сфера са по-скоро ограничени като обхват. Като добър пример може да се посочат област Ловеч, където за учебната 2025/2026 г. за първи път се заявява

---

<sup>8</sup> <https://shorturl.at/B44CJ>

<sup>9</sup> <https://tinyurl.com/yc79yy7f>

дуално обучение по професия „Ресторантьор“ в две училища - в ПГ по икономика, търговия и услуги в Ловеч и в СУ „Васил Левски“ в Троян.

Освен дуалното обучение, в сектора има и примери за по-широко сътрудничество между бизнес и образователни институции. Някои хотелиерски вериги и ресторантьорски асоциации участват в обновяване на учебните бази на гимназиите (чрез дарения на оборудване за учебни кухни и ресторанти), предоставят стипендии на отлични ученици или дори „осиновяват“ цели паралелки. Някои курортни комплекси периодично организират летни стажове, като осигуряват наставничество и понякога оферти за работа след завършване.

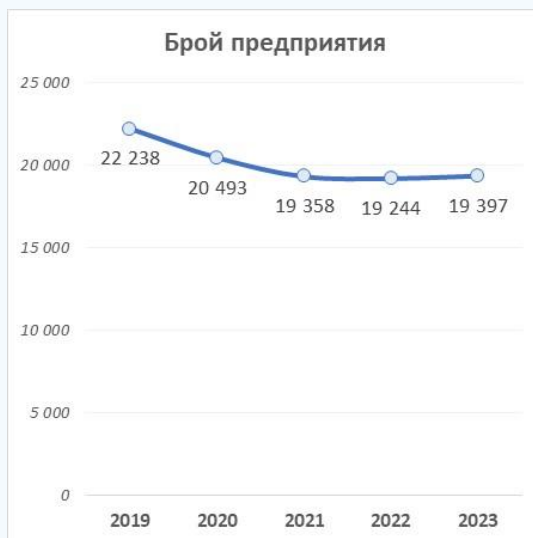
На пръв поглед образователната система генерира значителен брой кадри за ресторантьорството, хиляди ученици и студенти завършват в тази област всяка година. Всъщност, професиите „Ресторантьор“ и „Готвач“ са сред най-масовите в професионалното образование. За учебната 2024/2025 те попадат в топ 3 направления по прием, заедно с техниката и ИТ сферата. Това предполага, че като количество завършващите би трябвало да задоволяват потребностите на бранша. Въпреки това, работодателите в сектора редовно се оплакват от недостиг на кадри. Особено остро това се усеща в разгара на летния туристически сезон. Почти всяка година хотелиери и ресторантьори по Черноморието алармират за липса на достатъчно готвачи, сервитьори, камериерки и др. През 2024 г. група хотелиери дори предупредиха, че кризата с персонала може да доведе до затваряне на хотели и ресторанти в разгара на лятото. Секторът страда не от липса на подготвени специалисти, а от трудното им задържане и от несъответствия между обучение и практика. Решенията се крият във въвеждане на повече практика (дуално обучение, стажове), по-тясна връзка с бизнеса и подобряване престижа на професията. Само така инвестицията в образование ще се материализира в достатъчно на брой и добре квалифицирани готвачи, сервитьори, мениджъри, които да се развиват в сектора, вместо да търсят реализация в други поприща.

### **МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПРОФИЛ НА НЕФИНАНСОВИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В ОБЛАСТТА**

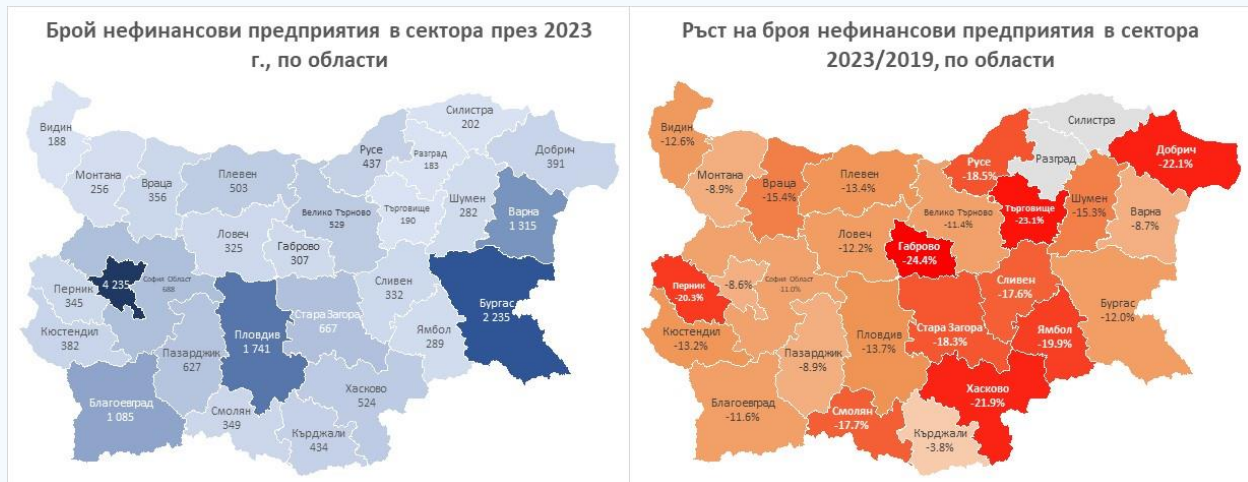
Периодът 2019–2023 г. обхваща уникален икономически контекст — последните предпандемични години, шоковете, породени от COVID-19 и свързаните глобални нарушения на веригите на доставки, както и последствията от енергийната криза и инфлационния натиск след началото на войната в Украйна. В този петгодишен интервал секторът „Ресторантьорство“ демонстрира ясни фази на развитие, силно корелиращи с горепосочените външни и вътрешни фактори.

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

Сектор „Ресторантьорство“ в България традиционно обхваща около 4-5% от всички активни нефинансови предприятия. Между 2019 и 2023 г. предприятията в сектора намаляват с 2.8 хил. (спад с 12.8%). От пандемичната 2020 г. до 2022 г. броят постоянно намалява, като през 2023 г. има частични стабилизиране и леко увеличение. В крайна сметка, броят на ресторантьорските юридически лица остава под предпандемичното равнище, което показва незавършено възстановяване в структурно отношение.



За сравнение, общият брой нефинансови предприятия в страната през 2023 г. достига 462.8 хил. (ръст от 10.3% спрямо 2019 г.). От 2021 г. насам общият брой на нефинансовите предприятия расте и се връща над предпандемичните нива още през 2022 г., за разлика от ресторантьорските предприятия. Масовото преустановяване на дейност заради противоепидемичните ограничения извади от пазара множество малки заведения. Ресторантьорството е сред секторите с най-дребномащабен бизнес профил, което в условия на криза (като пандемията) доведе до масови затруднения и фалити. Този вътрешен структурен фактор ограничи способността на по-малките в бранша да се адаптират чрез натрупани резерви и/или да преминат към онлайн-доставки, както направиха по-големите заведения.



За регионалните разрези на сектора трябва да се има предвид, че в големите областни центрове са регистрирани големи вериги, които имат обекти и в други области на страната, но те самите, както и заетите в тях лица се отчитат, като такива по адрес на регистрацията, което донякъде изкривява регионалния профил.

Според данни от НСИ за броя на нефинансовите предприятия в сектора по области, най-голям дял предприятия са регистрирани в области София-град и Бургас – малко над 1/3 (33.4%) от всички предприятия в сектора. Ако се добавят други две големи области, Пловдив и Варна, делът доближава половината от заведените в страната (49.1%). Динамиката спрямо 2019 г. показва намаление във всички области. Най-голям е спадът в абсолютен брой в София-град – с 398 предприятия или 8.6%, следвана от област Бургас с 304 предприятия или с 12%. Голямо е намалението и в област Пловдив – с 276 предприятия или с 13.7%.



Сектор „Ресторантьорство“ преживява значителни колебания в произведената продукция и оборота през периода 2019–2023 г., отразяващи влиянието на извънредни събития и последващото възстановяване.

В края на периода произведената продукция (стойност на произведените стоки и услуги) нараства с 1.99 млрд. лв. спрямо 2019 г. или с 85.6%, докато оборотът (общият обем на продажбите) се увеличава с 2.43 млрд. лв. или със 72.7% за същия период.

През 2020 г. се наблюдава рязък спад и на двата показателя. Произведената продукция в ресторантьорството намалява до 1.81 млрд. лв., което е спад с около 22% на годишна база, а оборотът спада с приблизително 23%. Този синхронен спад отразява директния ефект на строгите ограничения заради COVID-19, затварянето на заведения, ограничаването на туристическия поток и намаленото потребление. През 2021 г. секторът възстановява загубените позиции откъм оборот и произведена продукция, като не само достига но и изпреварва нивото от 2019 г. преди кризата. При това на фона на намаляващ брой предприятия. През 2022 г. се наблюдава ускорен растеж и на двата показателя до нови върхове, а през 2023 г. секторът продължава растежа си, но с по-умерени темпове.

Това бурно увеличение може да се обясни с пълното възстановяване на дейността на заведенията и връщането на клиентите, както местни, така и туристи. Допълнителен фактор е общото поскъпване в икономиката. Високата инфлация през 2022 г. (особено при храните и енергията) води до по-високи цени в менютата, което повишава номиналната стойност на оборота и продукцията. Продължаващият ръст през 2023 г. се подпомага от запазеното търсене на услуги за хранене извън дома, възстановения туризъм и все още по-високите цени в сектора в сравнение с преди кризата.

За контекст, сравнението с общите показатели за всички нефинансови предприятия (реалния сектор на икономиката) показва, че тенденциите в ресторантьорството отразяват до известна степен общите икономически процеси, но с по-силни амплитуди. Общата стойност на произведената продукция за нефинансовата икономика на страната нараства с 48.8%, а общият оборот – с 56% за периода.

Произведената продукция и оборотът са взаимосвързани показатели, които в повечето случаи се движат успоредно – когато продажбите (оборотът) растат, това обикновено е съпроводено от ръст в стойността на произведените услуги, и обратно. В сектора на ресторантьорството това взаимодействие е ясно изразено: и двата показателя едновременно спадат през 2020 г. и след това едновременно растат през 2021–2023 г. Корелацията помежду им отразява зависимостта на производството от пазарното търсене в сектора на услугите.

Традиционно, оборотът превишава произведената продукция през целия период. Това съотношение (оборот/продукция) постепенно намалява от около 1.44 през 2019 г. до 1.34 през 2023 г., което показва леко сближаване на стойностите. Възможно обяснение е промяната в данъчното облагане, тъй като намаляването на ДДС ставката за заведения през разглеждания период е довело до по-малка

разлика между отчетения оборот (който включва косвени данъци) и произведената продукция (изчислена по основни цени, без ДДС). С други думи, част от ръста на произведената продукция спрямо оборота се дължи на по-ниския дял на данъците в цената след 2020 г. и съответно в оборота. Като цяло обаче, динамиката на двата показателя е сходна, което свидетелства, че измененията в обема на продажбите се отразяват пропорционално на обема на извършената дейност в ресторантьорството.

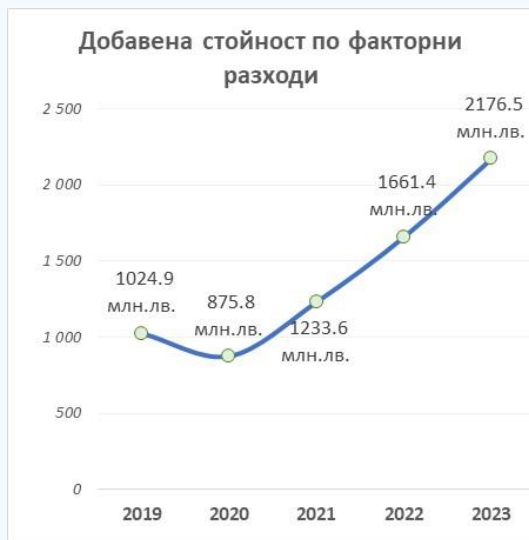
След продължителните ограничения потребителите имаха „наваксващо“ търсене на услуги като хранене навън и туристически пътувания. Това доведе до рязко увеличение на посещаемостта на ресторанти през 2022 г. Освен количествен ръст в клиентите, туристическият сектор също се оживи значително, носейки повече чуждестранни посетители в страната и допринасяйки към оборотите на заведенията. Общото покачване на ценовото равнище в икономиката, особено силно изразено през 2022 г., е друг ключов фактор за увеличението на номиналните стойности на показателите. Рязкото поскъпване на хранителните продукти, напитките, енергията и трудовите разходи доведе до по-високи цени в ресторантьорството. Така дори при сходен или умерено повишен реален обем на продажбите, оборотът в лева се увеличи значително. Инфлацията обяснява до голяма степен и изключителния номинален ръст на оборота в цялата икономика през 2022 г. и дори през 2023 г., когато ценовият ръст леко се охлади.

Добавената стойност по факторни разходи в сектора показва устойчива възходяща динамика.

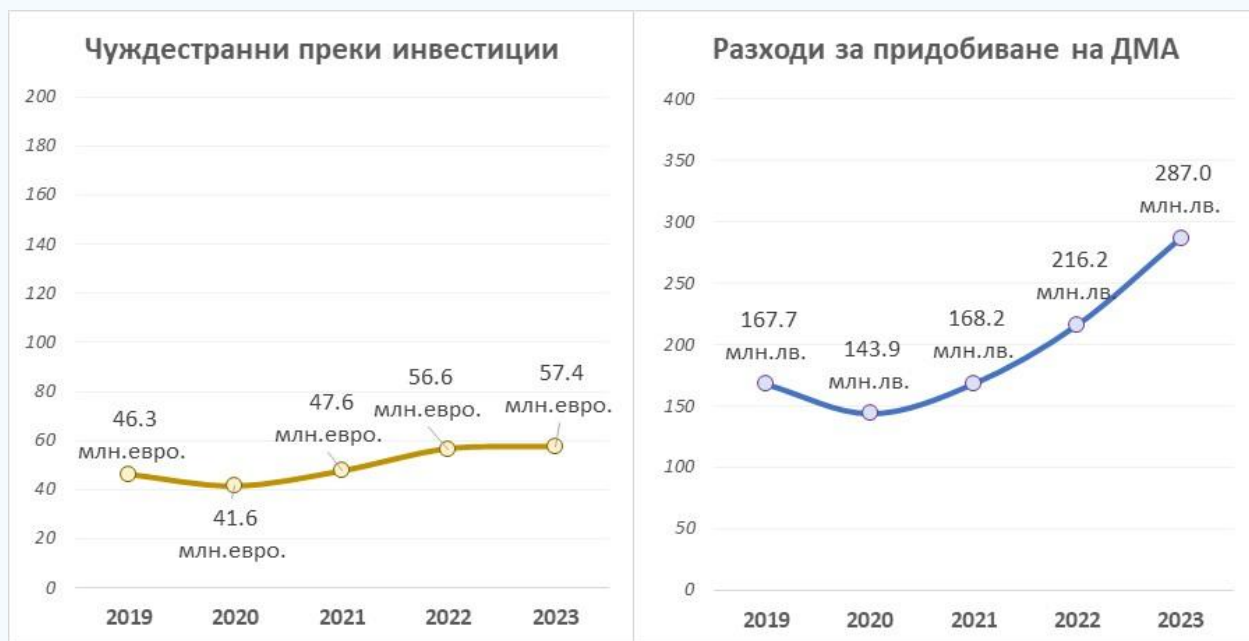
От малко под 1.03 млрд. лв. в навечерието на пандемията, през 2019 г., секторът бележи ръст до почти 2.18 млрд. лв. през 2023 г. (с известно забавяне през 2020 г.), което е общо увеличение с над 2.1 пъти.

За разлика от оборота, добавената стойност по факторни разходи е показател за реалната рентабилност, тъй като отчита междинните разходи (енергия, суровини, заплати).

През 2020 г. с Covid-19 и свързаните ограничения, секторът претърпява рязък спад като и добавената стойност намаля с приблизително 15% спрямо предходната година. Причините са ясни и вече споменати многократно. Локдаун мерките



ограничиха или спряха дейността на множество заведения, туристическият поток рязко намаля, а потреблението на домакинствата се пренасочи към основни стоки и услуги за сметка на развлечения и хранене навън. През 2021 г. започна възстановяване на ресторантьорския сектор, като с постепенното разхлабване на протиепидемичните мерки, отварянето на заведения и адаптацията на бизнеса, добавената стойност рязко се покачва. В стойностно изражение ресторантьорството генерира над 1.23 млрд. лв. добавена стойност през 2021 г., което е повече от 40% ръст спрямо кризисната 2020 г. и дори надхвърля нивото от 2019 г. Връщането към растеж се подпомага от компенсиращия ефект на натрупаното „отложено търсене“, след като много потребители започват отново да посещават заведения след месеци на ограничения. Също така, през лятото на 2021 г. се забелязва оживление във вътрешния туризъм, а частично се завръщат и чуждестранните туристи, което подхранва оборотите на ресторантьорския бранш. 2022 г. се откроява с ускорен растеж на добавената стойност в ресторантьорството. Секторът отбелязва приблизително 34-5% номинален ръст спрямо 2021 г. Освен, че това беше първата пълна година без строги ограничения, което позволи на ресторантьорите да работят на пълен капацитет през цялата година, през нея инфлацията се ускори значително. Тенденцията на силен растеж продължи и през 2023 г. Така, за целия период секторът реализира над два пъти по-висока добавена стойност по факторни разходи в сравнение с 2019 г.



Въпреки следкризисното оживление, ресторантьорският бизнес не е сред основните притегателни отрасли за чуждестранни инвеститори поради по-малкия

мащаб и локалния характер на дейността. По-ниската капиталоемкост спрямо други сектори също допринася за ниските нива на ЧПИ, сравнени с останалите сектори.

Секторът „Ресторантьорство“ показва ограничена динамика през периода 2019-2023 г. по отношение на чуждестранните преки инвестиции (ЧПИ), наблюдавани от НСИ, за разлика от вложенията в дълготрайни материални активи (РДМА). Данните свидетелстват, че пандемичната 2020 г. е била повратна точка, последвана от възстановяване и растеж на РДМА, и то с по-силно темпо спрямо общото развитие в реалния сектор на икономиката.

Инвестициите в дълготрайни материални активи (разходите за придобиване на ДМА) в сектора също следват характерна крива със спад и последващ бърз растеж. От 167.7 млн. лв. през 2019 г. те достигат 287 млн. лв. в края на периода, което е ръст с малко над 71%. Това свидетелства за активизиране на вложенията в сектора – за модернизация, разширяване на капацитета и наваксване на пропуснатото през кризисния период.

В национален мащаб общите разходи за ДМА на нефинансовите предприятия също нарастват, но с 53.2% за периода. В сравнение с целия реален сектор, ресторантьорството се възстановява по-бързо. Делът на сектора в общите РДМА леко се повишава (от 0.77% преди пандемията до около 0.86% през 2023 г.). Макар и все още под 1% от капиталовите разходи на нефинансовите предприятия, това показва, че експанзията в ресторантьорския бранш изпреварва средните за икономиката темпове.

За разлика от вложенията в материални активи на самите предприятия, ЧПИ в ресторантьорството бележат спад в началото на периода, последван от съвсем леко покачване. През 2019 г. размерът на ПЧИ в сектора е около 46.3 млн. евро, през 2020 г. намалява с около 10% като отражение на отлива на чуждестранен капитал заради несигурността по време на COVID-19. В следващите години секторът надхвърля предкризисните нива като през 2023 г. те достигат 57.4 млн. евро, което е едва 24% ръст спрямо базовата 2019-а година. Сравнението с общия тренд показва, че в национален мащаб ЧПИ нарастват всяка година и за целия период отчита 29.1% ръст. Делът на ресторантьорството остава около 0.18% от общия обем в страната както в началото, така и в края на периода.

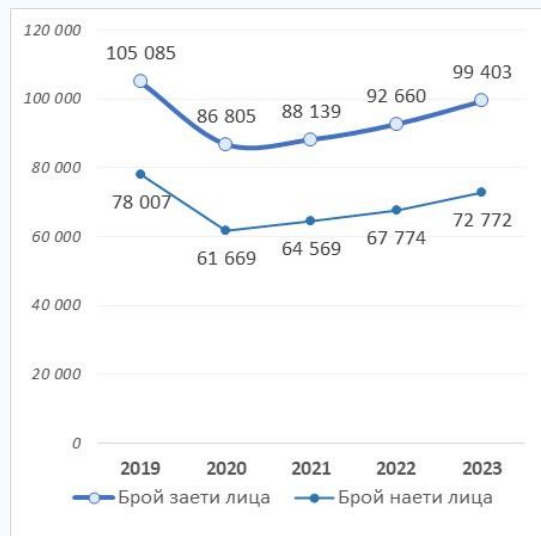
В обобщение, секторът наваксва изоставането и постепенно увеличава относителната си тежест в инвестициите на нефинансовата икономика, макар да остава малък дял от общия инвестиционен поток в страната.

## МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПРОФИЛ НА РАБОТНАТА СИЛА В ОБЛАСТТА

Данните за броя на зетите и наетите лица в сектор „Ресторантьорство“ за периода 2019–2023 г. показват очакван тренд, със значително намаление и постепенно възстановяване през следващите години.

Секторът преминава през рязко сътресение през 2020 г. като броят на зетите намаля със 17.4% спрямо предходната 2019 г., след което расте три последователни години. Към 2023 г. обаче все още остава под предпандемичното равнище (с 5.4% по-малък брой зети лица спрямо 2019 г.).

Наетите по трудово правоотношение, като част от зетите, се свиват още по-силно в годината на шока (намаление с 20.9%), също се увеличават всяка година след това, но през 2023 г. остават с 6.7% под нивото от 2019 г.



Това по-слабо възстановяване на броя наети спрямо общата заетост в сектора означава, че бизнесът по-бавно и предпазливо възстановява щатните позиции. Секторът се характеризира със сравнително по-нисък дял на наетите от всички зети на фона на останалите сектори, което показва, че значителен брой лица работят като съдружници, самонаети лица и основно като семейни помощници (около 27% са извън категорията наети по трудови правоотношения през периода).

Разликата между двата показателя (приблизително 27 хил. души през 2019 г., 25–27 хил. през 2020–2023 г.) показва постоянно висок относителен дял на зетите в сектора, които не са наети на трудови правоотношения. В годината на шока именно наемният персонал търпи съкращения, докато „ядрото“ на дейността се поддържа от собственици и съдружници, а впоследствие възстановяването връща съотношението почти до предпандемичните стойности, но без да ги надмине.

Съпоставката с всички нефинансови предприятия подчертава по-дълбоката зависимост на ресторантьорството от прекия контакт с крайните потребители. Общата заетост в нефинансовата икономика спадна чувствително по-слабо през 2020 г. (с 5.4%) и към 2023 г. вече е леко над нивото от 2019 г. (ръст с 0.5%). На този фон секторът изостава, въпреки три поредни години на растеж и все още не може да възстанови броя на персонала. Делът на ресторантьорството в общата заетост на реалния сектор на икономиката намалява от около 4.75% през 2019 г. до 4.48% през 2023 г., като най-ниската точка е през 2020 г. (около 4.15%).

По-дълбокият спад при наетите, спрямо този при заетите, свидетелства как при форс мажорни обстоятелства предприятията в ресторантьорството бързо свиват разходите за труд по трудови договори и прехвърлят оперативната тежест към собственици и други служители на извънтрудови договори. Постоянната разлика от около една четвърт между заети и наети потвърждава доминиращата роля на дребните и микропредприятията, при които е характерна по-висока зависимост от заетите, които не са наети по трудови правоотношения. Това обяснява защо секторът реагира по-рязко на наложените ограничителни мерки и се възстановява по-бавно от средното за икономиката.

Данните очертават сектор с висока чувствителност към шокове и с бавно връщане към предпандемични нива на заетост. Ресторантьорството изостава по възстановяване на работните места в сравнение с останалите сектори на реалния сектор на икономиката и губи дял в общата заетост, като това се случва с различни темпове в различните области на страната.



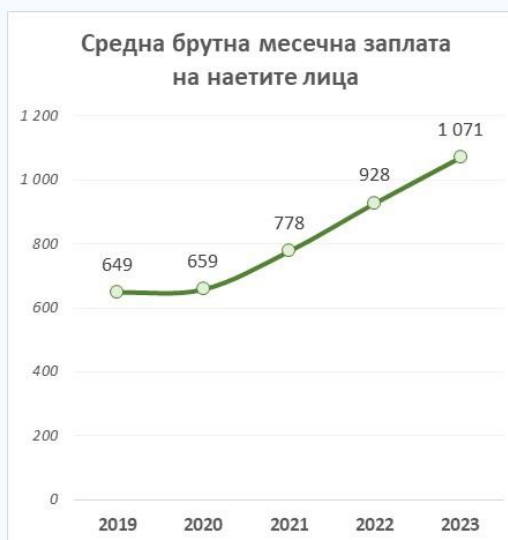
Разбивката по области показва, че най-голям брой заети лица е концентриран в области София-град (29.5%), Пловдив (10%), Варна (9.5%) и Бургас (9.4%). Динамиката спрямо началото на разглеждания период показва почти еднозначна картина на намаление в почти всички области. Най-значително е намалението на заетите лица в „Ресторантьорство“ в област София-град (с 2267 души или с 7.2%), област Добрич (с 1398 души или с 42.9%), област Стара Загора (с 517 души или с 14.1%) и област Русе (с 468 души или с 19.5%).

Всички изводи по области са в контекста на изкривяването, произтичащо от адресите на регистрацията на дружествата, в които са заети лицата.

Сходно е разположението по области и само на наетите лица по трудово правоотношение в нефинансовите предприятия. Около 31.2% от тях са в област София-град, по 10.2% в области Пловдив и Варна, и 9.3% в област Бургас. Най-силно нарастват в област Пловдив (с 239 души или с 3.3%), докато спадът е най-голям в София-град (с 2270 души или с 9.1%).



Средната брутна месечна работна заплата на наетите по трудово правоотношение в сектора лица, обаче, отбелязва траен темп на нарастване със средно около 13.5% на година през периода. Увеличението на годишна база е най-динамично през 2022 г. – с 19.3%.



За целия период 2019-2023 г. месечното възнаграждение е нараснало общо с 422 лв. или с 65%, при инфлация от 32% за същия период (декември'23 към декември'19). Трябва да се отчете, че този сектор е сред икономическите дейности с най-ниско възнаграждение.

Средната месечна работна заплата на всички наети лица в сектора е средно около 51% от тази на всички наети по трудово правоотношение лица в реалния сектор на икономиката. Динамиката в различните региони е както следва:



През 2023 г. най-висока е средната месечна работна заплата на наетите лица в предприятията от сектора в област София-град (с 25.4% по-висока от средната за целия сектор, и с едва 34.1% по-ниска от средната месечна заплата в страната). Следват област Варна (с 2.8% по-висока от средната за целия сектор, и с 46% по-ниска от средното за страната) и област Сливен (с 1.3% по-ниска от средната за целия сектор, и 48.2% по-ниска от средното за страната).

Най-ниска е средната месечна заплата в област Хасково – 789 лв., което представлява 26.3% по-малко от средното за сектора и с 61.3% под средното за целия реален сектор на икономиката в България. Подобно е положението и в област Ямбол със средна заплата от 792 лв.

Най-голям е прирастът в абсолютна стойност за петгодишния наблюдаван период в област София-град – увеличение с 599 лв. или с 80.5%, следвана от област Сливен с 513 лв. или с 94.4% и област Варна с 441 лв. или с 66.9%. Темпът на нарастване на средното месечно възнаграждение е силно повлияно от базата за сравнение в началото на периода, който е изключително нисък в почти всички области.

Секторът разчита доста на нискоквалифициран труд (младежи, сезонни и почасови работници без висше образование, хора без опит в други сектори), което традиционно е съпроводено с ниски възнаграждения. В резултат на кризата ръстът на заплатите в ресторантьорството практически беше замразен през 2021 г. С възстановяването след това възнагражденията започнаха да нарастват по-бързо. От 2021 г. се изостри и недостига на кадри. Много опитни служители напуснаха сектора или емигрираха, което принуди работодателите да вдигат заплати за да привлекат персонал. Предприятията в областта на хотелиерството и общественото хранене са склонни да наемат работници и служители от трети страни, както

нискоквалифицирани за работнически позиции, така и висококвалифицирани с ръководни умения за мениджърски позиции.<sup>10</sup>

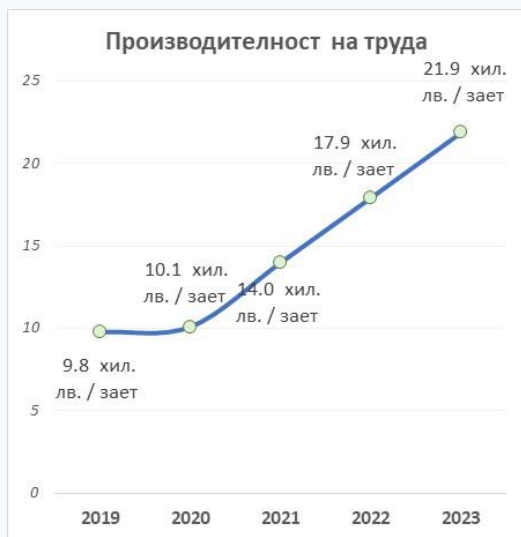
Ниското предлагане на пазара на труда, съчетано с възобновеното туристическо търсене, създадоха натиск за повишение на възнагражденията. Ускоряването на инфлацията през 2021–2022 г. допълнително повиши заплатите, като работодателите коригираха възнагражденията нагоре, отчасти за да компенсират поскъпването на живота, но основно за да избегнат отлив на персонал. Ежегодното увеличение на минималната работна заплата също оказват пряк ефект върху сектор като „Ресторантьорството“, в който масово се назначават служители на минималната позволена от закона заплата (особено в силния туристически сезон). Минималната заплата бе повишена от 560 лв. през 2019 г. до 780 лв. през 2023 г., което автоматично вдигна пода на най-ниските възнаграждения в бранша, които често се предлагат.

Въпреки отчетения ръст, заплатите в ресторантьорството остават много ниски. През 2023 г. средното възнаграждение в сектора (1071 лв.) е близо два пъти по-ниско от средното за всички предприятия от нефинансовия сектор на икономиката (2040 лв.). Ниското базово равнище се обяснява с по-ниската продуктивност и квалификация, малкия размер на предприятията и наличието на голям неформален сегмент, които ограничават ръста. Все пак след 2021 г. доходите в бранша се повишават по-бързо от средните темпове за икономиката, подкрепени от остър кадрови глад. Това позволи частично скъсяване на дистанцията. Секторът обаче продължава да предлага ниско заплащане, обусловено от структурата на труда и пазарните условия, въпреки видимото номинално нарастване през 2019–2023 г.

Прирастът на възнагражденията, разбира се, е пряко свързан и с ръст на производителността на служителите.

---

<sup>10</sup> [https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-bulgaria\\_en](https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-bulgaria_en)



Производителността на труда, измерена чрез брутната добавена стойност по факторни разходи в сектора на едно заето лице, се влияе много отчетливо от динамиката на добавената стойност в сектора, като следва сходна траектория, на фона на по-плавния ръст в заетост.

Общо за периода тя нараства с около 12.1 хил. лв. на зает или над 2.2 пъти (при ръст на добавената стойност от 2.1 пъти и спад на броя заети с 5.4%).

Спрямо средното за всички нефинансови предприятия, производителността в ресторантьорството е чувствително по-ниска, но през разглеждания период секторът частично навакса изоставането. През 2019 г. средната добавена стойност на зает в реалния сектор на икономиката е около 32 хил. лв., над три пъти повече от тази в ресторантьорския сектор. До 2023 г. средната производителност на труда във всички нефинансови предприятия нараства до 45.4 хил. лв., което е малко над два пъти повече от тази в ресторантьорството. Това показва, че въпреки ускорения растеж, производителността на труда в ресторантьорския сектор продължава да е значително под средната, макар разликата да се свива.

Движещите фактори зад динамиката на сектора през тези години продължават да са същите. През 2020 г. ресторантьорският бизнес беше сред най-силно засегнатите от ограничителните мерки и срива в търсенето, както вече стана ясно. Тъй като съкращенията на персонал изпревариха спада в добавената стойност, средната производителност на човек дори отбеляза леко повишение през 2020 г. През 2021 г. с облекчаването на мерките и завръщането на клиентите започна частично възстановяване. Приходите започнаха да растат, но заетостта остана под предкризисното си равнище, което доведе до значителен скок на добавената стойност на един зает. Много предприятия оптимизираха дейността си, което допълнително подкрепи продуктивността.

През 2022–2023 г. секторът навлезе във фаза на засилен растеж. Премахването на всички ограничения, възраждането на туризма и нарасналото потребление позволиха на ресторантьорството да надмине предкризисните си обеми. Същевременно заетостта се възстановява бавно, много кадри не се завърнаха, а част от заведенията прекратиха дейност. Високата инфлация през 2022–2023 г.

също изигра роля, защото поскъпването на храните и енергията принуди заведенията рязко да повишат цените си, а разходите за труд нараснаха. Повисоките цени и възнаграждения се отразяват в по-голяма номинална добавена стойност на зает и съответно в скок на измерената производителност на труда.

Като цяло, през периода 2019–2023 г. пазарът на труда в сектор „Ресторантьорство“ преминава през динамично развитие и сериозни изпитания. В годините преди пандемията секторът се характеризира с устойчивост и характерни особености, но COVID-19 предизвика множество проблеми. Много предприятия временно затвориха и съкратиха персонал, а заетостта се сви драстично. Въпреки това, след първоначалния шок, започва постепенен възход. До 2023 г. ресторантьорският бизнес успя да възстанови предкризисната си активност и дори да постигне значителен ръст на оборотите спрямо нивата отпреди пандемията. Броят на действащите заведения отново нараства, подкрепен от навлизането на нови предприемачи и адаптирането на съществуващите фирми към променените условия (развитие на доставки, дигитализация на поръчките и др.). Така към края на периода секторът демонстрира забележителна издръжливост, възвръща загубените позиции на пазара на труда и дори отчита по-висока официална икономическа активност от преди пандемията.

Анализираните ключови показатели очертават сложна картина на възстановяване, съчетано със структурни изменения. Част от възстановяването се дължи на гъвкави форми на заетост и засилена роля на семеен труд. Много малки ресторантьорски фирми (преобладаващи в бранша) оцеляха благодарение на собствен труд на предприемачите, дори когато не можеха да си позволят да задържат всички служители. Това доведе до временно намаляване на средния брой наети лица в предприятие, а при възстановяването – до ръст в броя на персонала, макар и не във всички случаи до предишния обем. Производителността на труда в сектора първоначално беше замразена, заради наложените ограничения, но впоследствие отбелязва видим ръст, тъй като възстановените обороти и съответно добавена стойност изпреварват по темп ръста на заетостта.

Това подобрене на официалните финансови резултати обаче не се съпровожда от равно пропорционално нарастване на заетостта и доходите на персонала, което подсказва повишена ефективност, но и запазване на част от структурните дисбаланси.

Особено показателна е динамиката на средната месечна брутна заплата в ресторантьорството спрямо останалите дейности. Традиционно ниското

възнаграждение в сектора отразява ниската производителност и преобладаването на нискоквалифициран труд, но през разглеждания период се превърна и в основен ограничител за предлагането на работна ръка.

От друга страна, в последните години се наблюдава ускорен ръст на трудовите възнаграждения в сектора. Бизнесът бе принуден да повиши заплатите значително, за да задържи и привлече кадри на фона на общия пазарен натиск и недостига на персонал. Това увеличение изпреварва ръста на производителността и макар да помага за частично наваксване на изоставането в заплащането, поставя предприятията под натиск да подобряват ефективността си и/или да повишават крайните цени за клиентите си. По-високите заплати са положителен сигнал за сектора и могат да привлекат обратно част от работната сила, но едновременно с това, ако не са подкрепени с устойчиво повишение на продуктивността, те могат да свият маржовете и да доведат до прекомерно поскъпване на услугите, което в дългосрочен план може да ограничи търсенето и да предизвика нови трусове по веригата.

Изследването на тези показатели разкрива и дълбоки структурни проблеми и предизвикателства пред пазара на труда в ресторантьорството. Най-сериозният проблем е хроничният недостиг на кадри. Секторът традиционно разчита на млада и сезонна работна ръка, както и на по-ниско платени позиции, което води до високо текучество. След пандемията този проблем се изостря: значителна част от опитните служители напуснаха трайно бранша и потърсиха по-стабилна или по-високоплатена работа в други сектори или в чужбина. Това не само създаде вакуум, но и създаде допълнителни проблеми пред работодателите, тъй като неопитността на новонаетите служители, заедно с общият недостиг на персонал, принуждава оцелелите екипи да работят на предела на възможностите си.

За да запълнят празнините, множество работодатели прибегват до внос на работници от трети страни, особено за сезонна заетост през ваканционните месеци. Макар това временно да облекчава положението, чуждестранните работници често разглеждат България като трамплин и напускат при първа възможност за по-добро заплащане на Запад, което прави решението непостоянно. Наред с недостига, сезонността на сектора остава структурен проблем. Концентрацията на дейност в летните месеци и по празници затруднява задържането на кадри целогодишно и обезсърчава квалифицирани работници, търсещи постоянна заетост.

Ниската капиталова осигуреност и технологична обезпеченост на много заведения допълнително лимитират продуктивността. Голяма част от предприятията са малки

семејни бизниси с ограничени ресурси за инвестиции в модернизация, което ги прави по-малко ефективни.

Въпреки изброените предизвикателства, сектор „Ресторантьорство“ има и значителни възможности за развитие, които биха могли да подобрят едновременно пазарната динамика и структурните показатели. След кризисните години се наблюдава нарастващо търсене на туристически и кулинарни услуги, подкрепено от възстановяването на международния туризъм и повишеното вътрешно потребление. Това дава шанс на бизнеса да увеличи приходите си и да реинвестира в подобряване на условията на труд и квалификацията на персонала.

Инвестиране в обучение на кадри би повишило качеството и продуктивността на труда, позволявайки на един служител да създава повече стойност. Модернизацията и внедряването на технологии като дигитални системи за управление на поръчките, платформи за онлайн резервации и доставки и др. могат да повишат ефективността и да намалят зависимостта от многоброен персонал.

## СДРУЖЕНИЕ ЗА ЗАВЕДЕНИЯТА В БЪЛГАРИЯ

### ПРАВНА ФОРМА, СЪЗДАВАНЕ И ОБХВАТ НА ДЕЙНОСТ

Сдружението за заведенията в България (СЗБ)<sup>11</sup> е независима, доброволна организация с нестопанска цел, регистрирана като самостоятелно юридическо лице съгласно разпоредбите на Закона за юридическите лица с нестопанска цел. Организацията осъществява дейност в частна полза и обединява физически и юридически лица, които подкрепят и приемат нейните цели и задачи. СЗБ е официално регистрирано през 2013 г. като сдружение на бизнеса, представляващо интересите на собствениците на заведения в страната.

В своята дейност организацията се стреми да защитава интересите на бранша, като насърчава сътрудничеството между членовете си, заинтересованите страни и институциите. Сдружението съдейства за формирането и прилагането на политики, свързани с развитието и устойчивостта на сектора.

### ЦЕЛИ И ОСНОВНИ ДЕЙНОСТИ

Сдружението на заведенията в България има за **основна цел** да подпомага, насърчава и защитава интересите на собствениците на заведения в страната. Организацията се стреми да съдейства за изграждането на благоприятна бизнес

---

<sup>11</sup> <https://szb.bg/>

среда за малкия и средния бизнес в сектора. Сред приоритетите ѝ е подобряване на конкурентоспособността на своите членове чрез съдействие при договарянето на по-добри условия с доставчици, утвърждаване на професионални стандарти и етични норми в бранша, както и насърчаване на взаимопомощта и лоялността между участниците в него. В тази връзка Сдружението предвижда изработването на **Кодекс за взаимопомощ и лоялност**, който да служи като ориентир за коректни взаимоотношения и устойчиво развитие в сектора.

Организацията работи за активното участие на бранша в процеса на формиране на нормативната рамка, касаеща заведенията, като има за цел да представя становища и предложения по проекти на закони и подзаконови актове, да анализира тяхното прилагане и да настоява за законодателни промени, когато това е в интерес на сектора. СЗБ същевременно работи за воденето на конструктивен диалог с държавните и общинските институции, включително за своевременно съгласуване на промени, засягащи дейността на заведенията.

В своята дейност Сдружението се стреми да развива партньорства в страната и чужбина, да поддържа връзки със сродни сдружения и обединения и да привлича техния опит и подкрепа. То съдейства за професионални контакти и обмен на информация – подпомага членовете си при намиране на надеждни бизнес партньори, предоставя данни за пазари и доставчици, организира събития и насърчава онлайн комуникацията чрез уеб-базирана платформа за взаимопомощ. Организацията съдейства и за повишаване на квалификацията и образователното ниво на кадрите чрез подкрепа на обучения, курсове и програми за професионално развитие.

**Сдружението на заведенията в България е член на Българската стопанска камара** и чрез това членство има възможност активно да участва в националния социален диалог, представлявайки интересите на бранша на по-широко ниво.

#### **ДОПЪЛНИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ И ПРЕДЛАГАНИ УСЛУГИ**

Като част от своята работа Сдружението на заведенията в България предлага на своите членове допълнителна подкрепа под формата на консултации, информация и съдействие при решаване на конкретни проблеми в бранша. Организацията се стреми да осигурява полезни контакти и партньорства, да насърчава обмена на опит и добри практики, както и да съдейства за включването на своите членове в инициативи, обучения и проекти, които подпомагат тяхното развитие.

Допълнително Сдружението разработва и издава правилници, програми и различни материали – печатни, непечатни и електронни – които подпомагат дейността на

членовете и популяризират целите на организацията. По този начин то не само защитава интересите на бранша, но и осигурява конкретни инструменти за неговото устойчиво развитие.

### **СТРУКТУРА, УПРАВЛЕНИЕ И ПРЕДСТАВИТЕЛНОСТ**

Управлението на Сдружението на заведенията в България се осъществява от неговите ръководни органи: Общо събрание, Управителен съвет и Председател на Управителния съвет. Общото събрание обединява всички членове и е върховен орган на Сдружението, който определя основните насоки за неговото развитие и дейност.

Управителният съвет се състои от най-малко трима членове, избирани за срок от пет години. Той отговаря за оперативното ръководство на организацията и за изпълнението на решенията на Общото събрание. От своя състав Управителният съвет избира Председател, който ръководи неговата дейност и представлява Сдружението пред трети лица в страната и чужбина. Управителният съвет определя и обхвата на представителната дейност на председателя, на заместник-председателите (до трима) и на отделните свои членове.

Чрез тази структура СЗБ гарантира демократичност, колективно вземане на решения и ефективно представителство на интересите на бранша на национално и международно равнище.

### **ЧЛЕНОВЕ И ОБХВАТ НА ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО**

Сдружението на заведенията в България обединява десетки компании от сектора „Ресторантьорство“, като основно развиват дейност в рамките на КИД 56.10 „Дейност на ресторанти и заведения за бързо обслужване“ и КИД 56.30 „Дейност на питейни заведения“. Сред водещите членове по брой наети и утвърдено присъствие на пазара са ресторантьорски компании във Варна и София, сред които:

„Смарт Селекшън“ ООД<sup>12</sup>, създател на веригата ресторанти Godzila, управлява три обекта – два във Варна и един в София и развива проект за подобряване на условията на труд и работната среда. „Арженто 18“ ООД<sup>13</sup> управлява ресторантите Dolce Amaro с два обекта във Варна и участва в европейски проект за внедряване на съвременни ИКТ решения и киберсигурност. Към активните членове се нареждат още „Екзотико“ ООД<sup>14</sup> с рибния ресторант Monkeys на централния плаж във Варна,

---

<sup>12</sup> <https://godzila.bg/bg/about-us>

<sup>13</sup> <https://dolceamaro.bg/>

<sup>14</sup> <https://restaurantmonkeys.com/>

„Топ Капитал“ ЕООД<sup>15</sup> със сладкарници „Крамер“ и ресторант „Табла“, както и „Веселите кръчми“ ООД в София, „Вила Маре – Варна“ ЕООД<sup>16</sup> със своя ресторант Вила Маре, „Арбат 2017“ ЕООД в Добринище и „Бивалвия-СД“ ЕООД във Варна.

Чрез своите членове Сдружението обединява работодатели в ресторантьорството и допринася за развитието на разнообразни концепции в сектора – от рибни и сладкарски специализирани обекти до ресторанти с разпознаваемо присъствие в няколко града на страната.

### **УЧАСТИЕ В ИНИЦИАТИВИ И КОНСУЛТАТИВНИ СТРУКТУРИ**

Още от своето създаване Сдружението на заведенията в България се утвърждава като активен участник в обществен и институционален диалог по въпросите, засягащи ресторантьорския сектор. Организацията възниква в края на 2011 г. като неформално сдружение на над 5000 собственици на заведения, обединени чрез социалните мрежи във връзка с въвеждането на пълната забрана за тютюнопушене на обществени места. В този период СЗБ организира публични инициативи – пресконференции, дискусии, срещи с представители на законодателната власт и протести, които поставят основата на неговата по-нататъшна роля като представител на бранша.

През годините Сдружението продължава да участва активно в обсъждането на важни за сектора теми като взаимоотношенията с организациите за защита на авторските права, регулирането на т.нар. „тротоарно право“, промените в Наредба Н-18 и въвеждането на намалена ставка по ДДС за ресторантьорския бизнес. В тези процеси то поддържа постоянен диалог с държавни институции и заема публични позиции чрез кампании, декларации и протестни ноти.

СЗБ е сред активните участници и в съвместни действия с други браншови организации в туризма, включително Българската хотелиерска и ресторантьорска асоциация (БХРА) и Българската асоциация на заведенията (БАЗ). През март 2025 г. организацията излезе с протестна нота за въвеждането на трайна диференцирана ставка от 9% ДДС за ресторантьорските услуги, подкрепена с поредица от публични инициативи. През юли 2025 г. СЗБ заедно с още девет водещи туристически организации подписа становище срещу предлаганите промени в Закона за въвеждане на еврото. В документа се изразяват сериозни опасения от въведената забрана за покачване на цените извън неясно дефинираните „обективни икономически фактори“ и се настоява за ясни правила, гаранции от държавата и

---

<sup>15</sup> <https://www.kramer.bg/>

<sup>16</sup> <https://menu.villamare.bg/>

провеждане на широк диалог с бизнеса. Наред с публичните си прояви, Сдружението участва и в консултативни формати към държавните институции, като по този начин допринася пряко за процеса на формиране на политики и защитава интересите на ресторантьорския бизнес както пред институциите, така и в рамките на по-широки обществени дискусии.

Сдружението на заведенията в България се утвърждава като важен представител на ресторантьорския сектор, който защитава интересите на своите членове и активно участва в обществения и институционален диалог. Чрез своята дейност организацията обединява работодатели от различни части на страната, съдейства за развитието на сектора и допринася за формирането на политики, които засягат ресторантьорския бизнес на национално ниво.

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

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

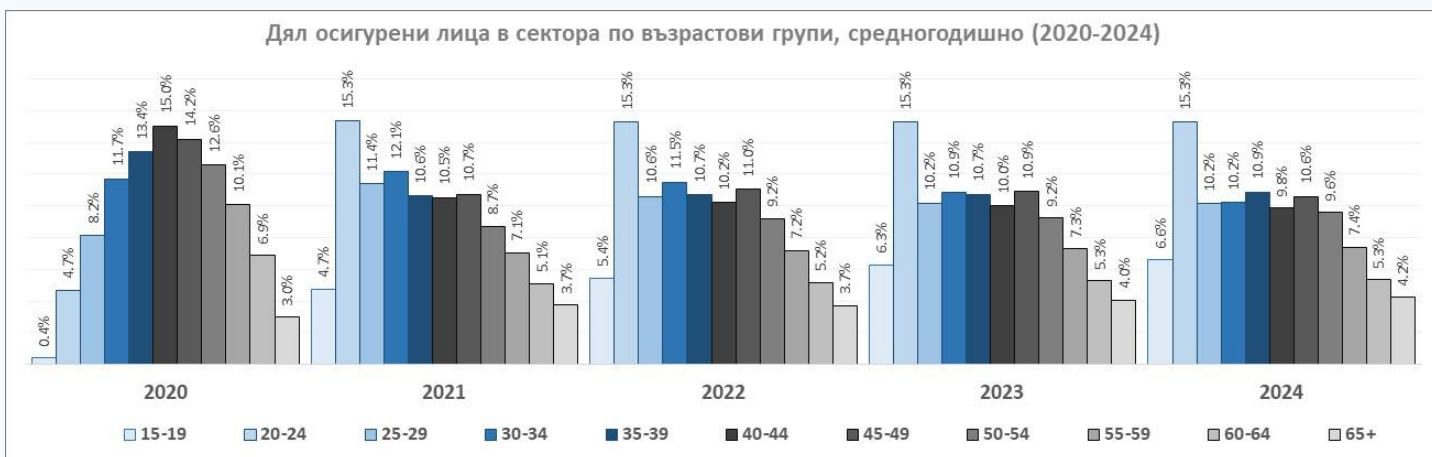
## НАЦИОНАЛНО НИВО

Настоящият раздел разглежда възрастовата структура на осигурените лица в сектора 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 сектора.

През разглеждания период общият брой на осигурените лица в сектора нараства от около 23 хил. души през 2020 г. до около 96 хил. души през 2024 г., което представлява над четирикратно увеличение. Особено рязък скок се наблюдава между 2020 и 2021 г. (от 23.3 хил. на 82 хил. осигурени лица). Този ръст не е резултат на естествени процеси и събития, а по-скоро отразява възстановяване на нормалното предпандемично състояние и връщане към нормалните нива на заетост.

В целия анализ трябва да се има предвид, че 2020 г. е форсмажорна за сектор „Ресторантьорство“, който беше един от най-засегнатите от COVID-19 кризата. Данните за нея ще бъдат включени във визуализациите, но няма да се използват като база за сравнение и извеждане на тенденции, за да се избегнат изкривявания и некоректни изводи.

След 2021 г. броят на осигурените лица продължава да нараства устойчиво, но с умерени темпове всяка година. Този растеж свидетелства за разширяване на сектора и увеличено търсене на труд.



Едновременно с увеличаването на общата заетост се наблюдават и промени във възрастовия профил на работната сила.

Като се пренебрегне структурата през 2020 г., данните за периода 2021-2024 г. показват, че основната част от осигурените лица в „Ресторантьорство“ (раздел 56 по КИД-2008) е съсредоточена във възрастовия диапазон 30-54 години – т.нар. „ядро на заетостта“, което обаче постепенно свива своя дял.



В същото време, обаче, младите работници (15-29 г.) заемат значително по-висок дял спрямо редица други сектори с около една трета от заетостта и постепенно увеличават дела си. Служителите на 55 и повече години също нарастват като относителен дял в общата заетост в сектора.

### **МЛАДЕЖКИ ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ (15-29 ГОДИНИ)**

Младежката възрастова група обхваща най-младите участници на трудовия пазар, от тийнейджърите до младите възрастни. За разглеждания сектор тази група представлява значителен дял от работната сила и важноста ѝ нараства през последните години. През 2021-2022 г. техният дял в общата заетост се запазва 31.3 - 31.4% г., но в абсолютен брой нарастват от 25.8 хил. до 26.5 хил. Възходящата тенденция се запазва и след това, като през 2024 г. броят им вече достига 30.8 хил. души, или 32% дял от заетостта в сектора.

Прави впечатление, че най-голям принос в рамките на младата група има категорията 20-24 години. Делът на тази подгрупа остава практически постоянен през целия период 2021-2024 г. (около 15.3%), което я прави най-голямата единична възрастова кохорта, а като численост тя нараства от 12.6 хил. души до 14.7 хил. Това означава, че секторът масово ангажира млади хора след завършване на средно образование и в началото на професионалния им път.

Най-младите тийнейджъри до 19 години също увеличават дела си. Техният дял нараства от 4.7% през 2021 г. до 6.6% през 2024 г., което е увеличение от 3.9 хил. до 6.3 хил. души. Макар и делът им в общата заетост да остава сравнително малък (под 7%), темпът на нарастване е показателен. Това може да се дължи на привличане на все повече ученици и най-млади работници (напр. чрез стажове или почасова заетост) в рамките на сектора.

От друга страна, групата 25-29 години бележи слабо понижение в относителния си дял – от 11.4% през 2021 г. до 10.2% през 2023-2024 г. Въпреки че броят на заетите в тази категория реално се увеличава (от 9.3 хил. през 2021 г. на 9.8 хил. през 2024 г.), техният ръст изостава спрямо общия ръст на заетостта. Това води до леко „свиване“ на дела им. Това показва, че притокът на нови кадри точно в този възрастов диапазон не е толкова интензивен, колкото при по-младите групи.

За работодателите в сектора това налага акцент върху обучения на новопостъпилите, менторство от по-опитни служители и създаване на условия за задържане на младите кадри, така че те да се развиват професионално и да останат по-дълго време в бранша.

### **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 2021-2024 г. тази група продължава да има доминиращ дял, макар и с леки изменения. През 2021 г. лицата на възраст 30-54 г. съставляват около 52.6% от всички заети, докато в края на периода през 2024 г. делът им намалява до 51.1%. На пръв поглед това е минимално понижение (едва около 1.5 пр.п.), но в абсолютна стойност те също нарастват от около 43.2 хил. души през 2021 г. до 49.1 хил. души през 2024 г. (близо 14% ръст). На практика на фона на общия ръст на заетостта това показва, че останалите възрастови сегменти растат относително по-бързо.

Всички единични 5-годишни възрастови кохорти в тази група растат сравнително равномерно като численост (с по 6-7 хил. лица) в периода 2021-2024 г.

Независимо от различната динамика, хората на възраст между 30 и 54 години остават основната продуктивна сила в сектора. Те носят натрупан професионален опит, заемат голяма част от ръководните и експертните позиции и обучават по-младите си колеги. Лекото намаление на техния дял подсказва, че растежът на сектора в последните години се подхранва не толкова от разширяване на тази средна група, колкото от вливане на кадри от двете крайности (млади и по-възрастни). Ако секторът изпитва затруднения да привлече достатъчно нови попълнения в средната група възрасти с опит, това би могло да се дължи на конкуренция от други отрасли или на ограничен наличен контингент в тази възрастова група поради демографски причини. Идентифицирането на причините подлежат на допълнителен качествен анализ.

За сектора е важно да се запази балансът между опит и приемственост. Лицата между 30 и 54 години продължава да са основа на работната сила, но те трябва да бъдат подкрепяни чрез задържане на по-младите кадри, които да се вляят към тази група в средно- и дългосрочен план. 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 към чужбина.

### **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. Данните за 2021-2024 г. показват ясно, че делът им нараства от около

15.9% през 2021 г. до 17% през 2024 г. В абсолютно изражение броят на осигурените лица в тези възрасти се увеличава от около 13 хил. през 2021 г. до 16.3 хил. души през 2024 г. (над 25% ръст), надвишаващ темпа на общия ръст на заетостта. С други думи, ангажираните в сектора по-възрастни служители се увеличават по-бързо от средното, в резултат на което тяхното участие в работната сила става все по-съществено.

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 фирмения опит и добри практики. От друга страна, предстоящото пенсиониране на тази немалка кохорта в близките години поставя въпроси пред сектора. 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 за тази група, напр. 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. 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 трудовият живот след 55 продължава активно за все повече хора.

## **ТЕНДЕНЦИИ**

Съпоставянето на 2021 и 2024 г. позволява да се обобщят структурните изменения (въпреки ръстовете при всички като абсолютен брой):

- Делът на лицата под 30 години нараства от 31.4% до 31% (+0.5 пр.п.).
- Делът на лицата 30-54 години намалява от 52.7% до 51.1% (-1.6 пр.п.).
- Делът на лицата 55+ години нараства от 15.9% до 17% (+1.1 пр.п.).

Налице е известно „подмладяване“, благодарение на нарастващия брой осигурени лица в младите възрастови групи. Успоредно с това основното ядро запазва водещата си позиция, но делът му плавно намалява в полза на останалите групи. Това подсказва, че растежът на сектора се осигурява в по-голяма степен от прилив

на кадри извън основното ядро. На трето място, наблюдава се и известно „застаряване“ на работната сила, заради увеличаващия се персонал в горните кохорти.

Като резултат от тези движения, възрастовата структура на заетите към 2024 г. е сравнително балансирана, няма крайно доминираща група, а по-скоро разпределението се разтяга върху широк възрастов диапазон. Най-големият единичен възрастов сегмент са младите на възраст 20-24 г. (15.3%), което се обяснява с характера на сектора, но почти всички останали възрастови групи от 25 до 54 г. заемат сходни дялове около 9-11% всяка. Това говори за диверсифицирана работна сила, включваща комбинация от млади и неопитни кадри, утвърдени професионалисти и служители към края на кариерата си със сериозен трудов опит. Такава възрастова диверсификация може да бъде сила за сектора, стига да се управлява правилно чрез насърчаване на обмена на знания между поколенията, поддържане на мотивацията и производителността във всяка възраст и адаптиране на условията на труд към нуждите на различните поколения.

Възрастовата структура на осигурените лица в сектора варира по области. Въпреки това, изложените тенденции не се случват във вакуум, а са резултат от съвкупното влияние на факторите, които засягат сектора във всички региони на страната и вече бяха споменати:

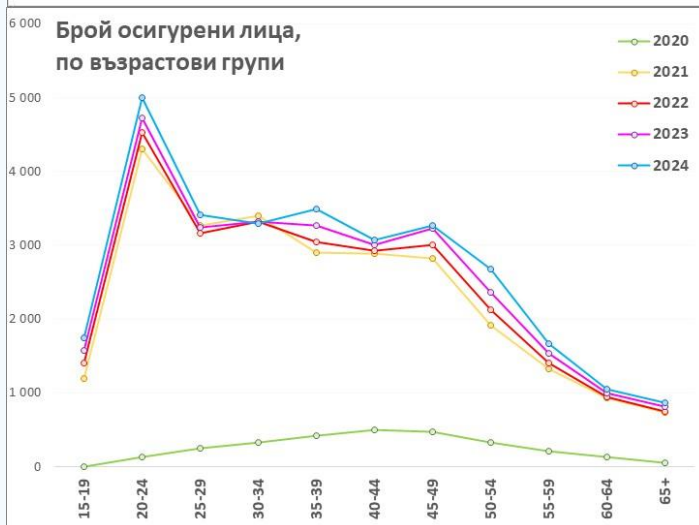
- Общото застаряване на населението и намаляването на раждаемостта в предходните десетилетия означават по-малко млади хора, навлизащи на пазара на труда, и все повече хора в по-високи възрасти. България е изправена пред застаряващо население (средна възраст около 45 г., над 23% от населението е на възраст 65+), което неминуемо се отразява и на структурата на работната сила. 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.
- Икономическите условия пряко влияят върху заетостта на различните възрасти. Пример за това е пандемията от COVID-19 през 2020 г., която доведе до временно свиване на заетостта в много сектори. Младите работници често първи губят работа при криза (поради по-кратък трудов опит или временни договори). Възстановяването на икономиката през 2021-2022 г. доведе до масово наемане на кадри, като секторът се опитва да навакса изгубените позиции, често чрез наемане на млади работници за бързо запълване на нуждите от персонал.



### ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В София-град е регистриран лидерът като най-голям работодател в национален план - „ЛН Съл्यूшънс“ ООД (около 1000 осигурени лица), дружество, специализирано в доставки на храни и напитки от менюто на вериги ресторанти с марката Domino’s Pizza. Дружеството оперира 29 обекта в цялата страна, като 19 от тях са на територията на София-град, а останалите са в Пловдив, Варна, Бургас, Стара Загора и Перник.

Друг водещ работодател е „Сънфудс България“ ЕООД (около 950 лица). Дружеството отново е регистрирано в София-град, като то е оператор на веригата McDonald’s с 48 обекта в цялата страна, от които 18 на територията на обл. София-град.



Голям работодател от сектора, регистриран в гр. София е „Самекс“ ЕООД (около 840 лица), франчайзополучател на KFC, с 41 обекта, 19 от които на територията на обл. София-град.

Сред водещите предприятия по осигурени лица, регистрирани в областта, е и „Аладин Фуудс“ ООД (около 550 лица), най-голямата българска верига за бързо хранене с над 30 обекта в 13 града на страната. Бързо расте и групата „Фили Вайб“ АД (около 330 лица), която оперира веригата пицарии Pizza Lab (24 ресторанта в пет града, 16 в гр. София) и развива още марки като Bao Bar (азиатска кухня) и Skarra (грил-ресторанти).

Други значими работодатели, регистрирани в обл. София-град са „АмРест“ ЕООД (около 300 лица), част от полската AmRest Holdings, един от най-големите ресторантски оператори в Централна и Източна Европа (франчайз партньор за вериги като KFC, Burger King и др.).

„ЛФС“ ЕООД с търговска марка Liberty Foods Services (около 270 лица) е специализиран доставчик на индустриалния кетъринг и диетичното болнично хранене, като предлага и други услуги като поддръжка и почистване, ваучери за храна и дизайн на обекти.

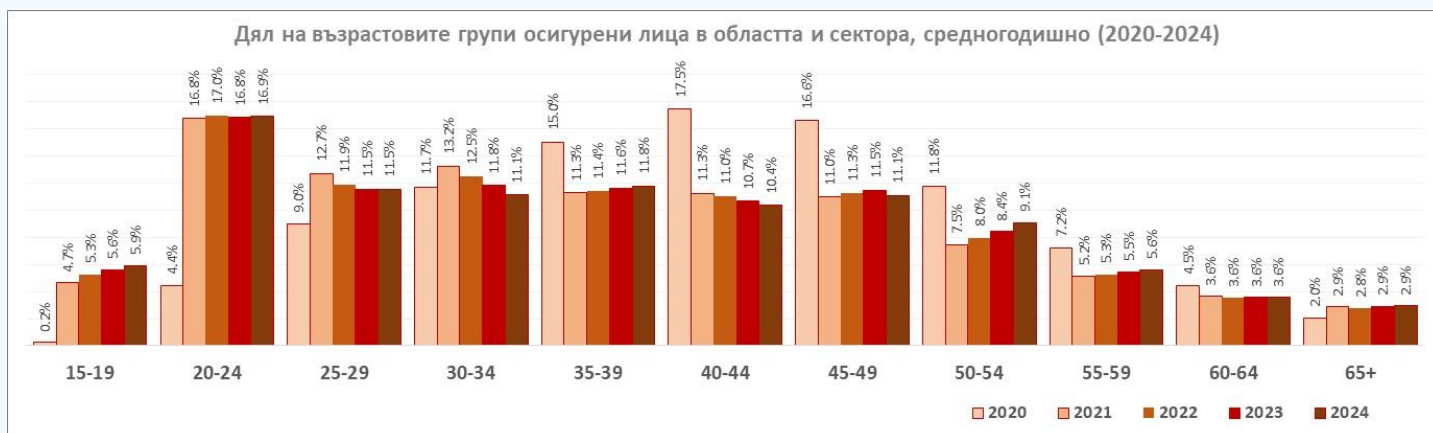
„Български Бургер“ ЕООД (около 250 лица) управлява веригата за бързо хранене Hestburger, финландски бранд за бургери с 33 обекта в страната (7 в София-град).

„Парти Фууд“ АД (около 230 лица) също оперира в сферата на индустриалния и специализиран кетъринг.

Като част от AmRest Holdings, „АмРест Кофи“ ЕООД (около 210 лица) развива мрежата от кафенета Starbucks, 9 обекта от които са в София-град. Компаниите „Виктория Ринг“ ЕООД (110 лица) и „Арт-2000“ ООД (158 лица) са част от веригата ресторант-пицарии Victoria, с 10 обекта в страната, 6 от които в София-град. „Кофи Лайф“ ЕООД (около 140 лица) е франчайз партньор на Costa Coffee у нас и управлява верига от 21 кафетерии в София, Варна, Пловдив, Бургас и Слънчев бряг, 13 на територията на София-град. Освен тези големи работодатели, в областта има редица други дружества от сектора, които допълват профила.

## ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

Заетостта в ресторантьорския сектор, регистриран в областта, се възстановява след COVID шока през 2020 г. Броят на заетите нараства от 25.7 хил. души през 2021 г. до 29.6 хил. души през 2024 г. (ръст с 15%).



Възрастовата структура претърпява леки изменения. Делът на младите служители (15-29 г.) при дружествата регистрирани в областта остава около една трета от заетостта с малко над 34% през разглеждания период. Основната работна възраст (30-54 г.) спада леко като дял от 54.2% до 53.5%, докато групата 55+ нараства от 11.6% на 12.1% дял.

Като брой, заетите на 15-29 г. нарастват с 1.4 хил. или с 15.9%, тези на възраст 30-54 г. – с 1.9 хил. или с 13.4%, а на 55 и повече години – с 594 лица или с 19.9% спрямо 2021 г.

Средната възраст в бранша се запазва сравнително непроменена, което се потвърждава и от коефициентът на заместване – в края на 2021 г. лицата на 55+ са 2.9 пъти по-малко от лицата под 30 години, докато в края на разглеждания период, лицата във възрастните кохорти са 2.8 пъти по-малко от тези в младите. Изключително благоприятна ситуация, в която около 3 млади лица присъстват на пазара на труда за всяко на възраст 55 и повече години.

Наблюдаваните изменения се обясняват с дефицита на кадри и демографските процеси. Пандемията предизвика отлив на опитни кадри на възраст 30-50 г. като много се преквалифицираха или заминаха в чужбина. След отварянето на икономиката заведенията срещнаха недостиг на персонал и усетиха натиск да повишат възнагражденията, но въпреки това липсата на достатъчно желаещи български работници беше осезаема. Много младежи не намират сектора за привлекателен и предпочитат да търсят развитие в чужбина или в други отрасли. За да компенсират, много заведения вече наемат работници от трети страни. Също така някои работодатели привличат пенсионери на гъвкава заетост, за да запълнят част от липсващите кадри.

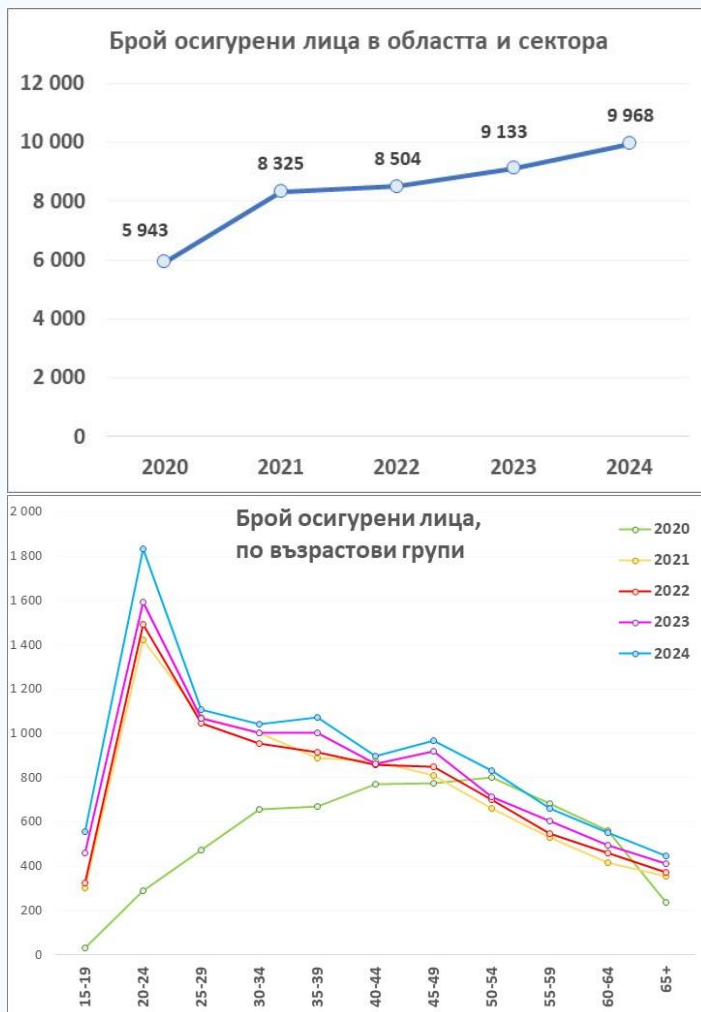
### ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В сектор „Ресторантьорство“ на област Пловдив водещ работодател, към момента на изготвяне на анализа, е „Сакара 2011“ ООД (с над 170 осигурени лица), собственик на бирарията „Йегерхоф“. Това е автентична баварска пивоварна бирария в кв. „Тракия“, в която на място се варят живи бира и предлага традиционна кухня. Концепцията на „Йегерхоф“ включва и хотел с ресторант и клуб („Jägerhof Event Club“) за фирмени и частни събития.

Друг ключов играч е „Голдфингърс“ ООД (с около 160 осигурени лица). Предприятието се занимава с разфасовка на птиче месо, има склад на едро и заведения за бързо хранене (пици, дюнери, грил и катма). Под марката „Goldfingers“ фирмата произвежда и продава готови храни.

„Хемингвей България“ ЕООД (около 110 осигурени) е част от IPSpecial Group и поддържа изискан ресторант „Hemingway“ в центъра на Пловдив.

Някои от останалите големи работодатели в област Пловдив са: „Тон Бонбон“ ООД – под търговска марка „Тон Бонбон“ оперират няколко центъра за забавление на деца, ресторант, кафенета, магазин и работилница за балони, сладкарска работилница. „Пъстърва Главен Път“ ООД – дружество, което се занимава с с ресторантьорство, кетъринг и сладкарски услуги, оперира ресторант „Бяла река“ разположен на подбалканския път София-Бургас до гр. Калофер. „Преслава“ ЕООД – дружество от гр. Карлово, предлагащо кетъринг услуги. „Максимум – Кетъринг“ ООД – кетъринг компания с офиси в гр. Пловдив, която оперира и ресторант „Кухнята на Рая“. „Еуженина“ ООД – оператор на верига ресторанти „Южен полъх“



в Пловдив (пет обекта в града), зала за събития, седем месарници и две сладкарници. Ресторантьорският бизнес в областта се допълва от редица други средни и по-малки работодатели, които е невъзможно да бъдат изброени в настоящия анализ.

## ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

При анализ на заетите по възрастови групи се виждат следните основни тенденции. Групата на младите (15-29 г.) нараства както в абсолютни стойности (от 2.8 хил. до 3.5 хил. души между 2021 г. и 2024 г.), така и като дял (от 33.6% до 35.1%). Това отново се дължи на силното възстановяване на сектора след пандемията, като туризмът и в частност ресторантьорството растат значително през периода. Данните потвърждават, че групата до 19 г. е нараснала с около 250 лица за периода (ръст от 86%). Младите възрастни между 20 и 24 г. са се увеличили с над 400 лица или с 29%.



Групата 30-54 г., която представлява основното работното ядро, също бележи известен ръст в абсолютен брой (от 4.2 хил. до 4.8 хил. души), но нейният относителен дял в общата заетост намалява – от 50.8% през 2021 г. до 48.3% през 2024 г. След кризата от COVID-19 мнозина опитни готвачи и сервитьори напуснаха сектора или излязоха в чужбина. Това доведе до недостиг на персонал и до рязко повишаване на заплатите, с цел да се задържат работниците. Дружествата компенсират липсата на опитни служители, като наемат повече по-млади хора. Динамиката в дела на тази група (спад с 2.6 пр.п.) показва, че след възстановяването на сектора недостигът на кадри и външни фактори изместват баланса към другите възрастови групи.

Най-възрастната агрегирана група (55 и повече години) също расте, както в брой (от 1.3 хил. до 1.7 хил. души), така и като дял (от 15.6% на 16.6%). Отчетеното увеличение е почти равномерно в трите под-кохорти в тази група. Фактор е и

задържането им в сектора заради по-дълъг стаж и опит, така и усилията на предприятията да задържат персонала заради недостига на хора. Самите служители са мотивирани да остават на работа все по-дълго.

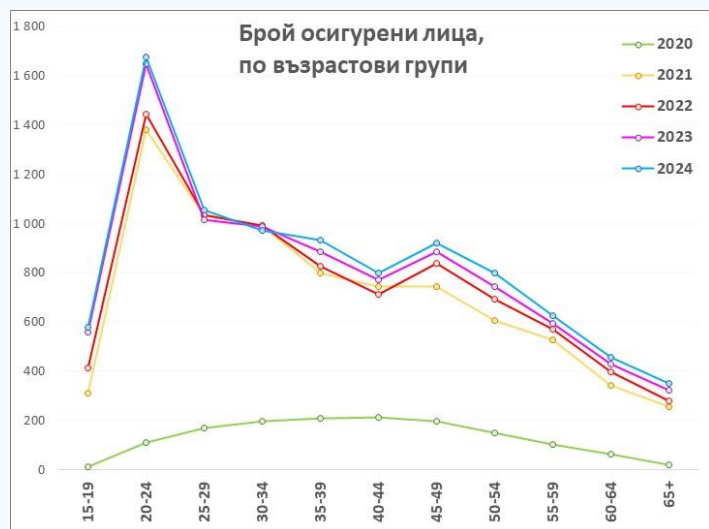
Коефициентът на заместване потвърждава положителната тенденция за сектора в областта. В изключително краткия наблюдаван период той се запазва почти непроменен от 215.2 през 2021 г. (лицата под 30 години са около 2.2 пъти повече от тези на 55+ г.), до 211.04 през 2024 г. (2.1 пъти повече млади спрямо възрастни).

Браншът през 2021-2024 г. бързо възстановява загубите от 2020 г. в условията на растеж на туризма. Това налага на ресторантьори и хотелиери да търсят работници от всички възрастови групи – от ученици и младежи (за сезонна работа) до по-възрастни с опит. Данните от обл. Пловдив показват нарастване на заетостта като брой при всички агрегирани групи, но в дялово отношение относителният скок е най-голям при младите и при по-възрастните, докато делът на средната възраст се свива.

## ОБЛАСТ ВАРНА

### ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В ресторантьорския сектор на Варна водещи са предприятия от групата Нарру (под шапката на „Хепи“ ЕАД, което по класификация КИД-2008 оперира в друг сектор). Групата включва множество дъщерни юридически лица, които оперират различни обекти и съпътстващи дейности като доставки. Регистрираните в гр. Варна и опериращи в сектор „Ресторантьорство“ дружества



включват "Бар" ЕООД, "Хепи Дилайт" ЕООД, "Хепи парадайз" ЕООД, "Хепи 2" ЕООД, "Хенд" ЕООД, "Индастриъл Кейтъринг" ЕООД, "Хепи Стил" ЕООД, "СНС-рента кар" ЕООД, "Хепи Хенд" ЕООД, "Би Хепи" ЕООД, "Хепи Гранд" ЕООД, "Ареа" ЕООД, "Хепи 2000" ЕООД, "Хенд 2" ЕООД, "Кафе Експрес" ООД. Общо те имат малко под 1.8 хил. осигурени лица към датата на изготвяне на анализа.

Отново трябва да се има предвид, че веригата оперира на територията на цялата страна, като по информация на официалния сайт на веригата Harry Bar & Grill, само ресторантите под тази марка са 28 локации (вкл. чужбина), 3 на територията на обл. Варна. С ресторантите Harry е свързано и „Хестия-77“ ЕООД (общ собственик с „Хепи“ ЕАД, около 110 осигурени лица). Освен веригата Harry Bar & Grill, групата развива и други брандове. Компанията-майка „Хепи“ ЕАД управлява луксозните рибни ресторанти Captain Cook и италианската верига Burrata. Свързаното със собствениците на „Хепи“ ЕАД ресторантьорско дружество „Прешъс Хоум“ ООД в областта (около 120 осигурени лица) също е свързано с веригата Burrata. Групата вероятно включва и други свързани по-малки работодатели, регистрирани в областта и опериращи в сектора.

Друго важно предприятие е общинското „Ученическо и столово хранене“ ЕАД (с около 200 осигурени лица), което организира ежедневно приготвяне и доставка на храна за детските градини в община Варна.

Извън Harry-групата се открояват двете предприятия, които стоят зад ресторантите с марката Fratelli (пицарии в гр. Варна) - „Нандос“ ЕООД (с около 150 осигурени лица) и „Фратели-3“ ООД (с около 50 осигурени лица).

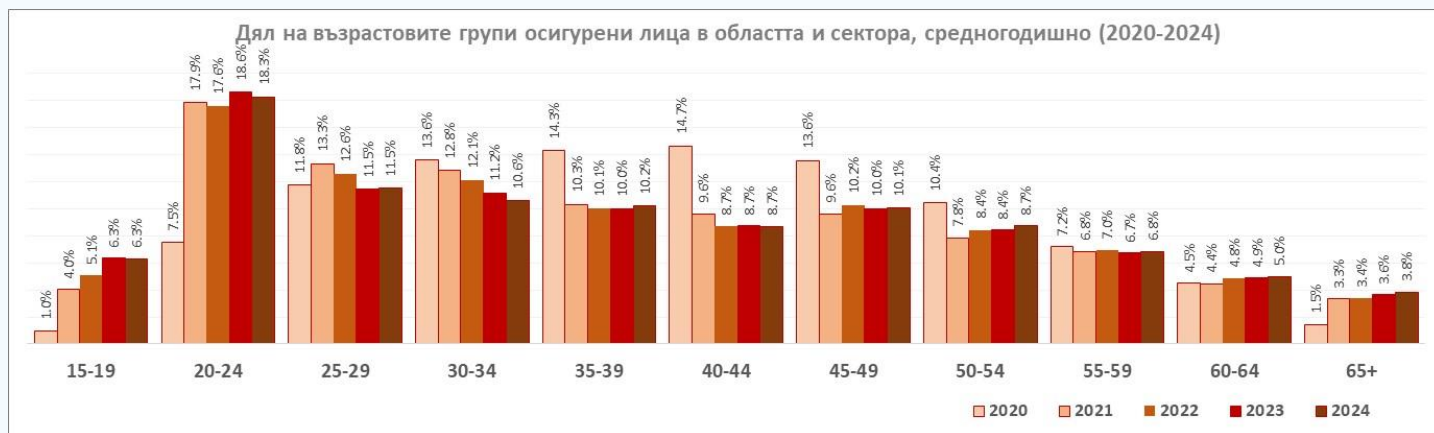
„БМС Груп“ ООД оперира веригата под марка „BMS Българска кухня“, която освен на територията на Варна (4 обекта) има още 14 заведения и в София, Пловдив, Бургас и Стара Загора. Дружеството има над 120 осигурени лица.

Ресторантьорството в обл. Варна включва множество други работодатели, които допълват този изключително важен сектор за региона.

### **ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ**

Анализът на данните показва нарастваща тенденция на заетост по всички възрастови групи между 2021 и 2024 г., като радващ е ръста сред младежите.

Младата група (15-29 г.) нараства от 2.7 хил. души (35.2% дял през 2021) до 3.3 хил. (36.1% дял през 2024), ръст с 585 лица или с около 21.5%. Най-голям относителен ръст има в единичната кохорта 20-24 г. (с 294 лица), чийто дял достига 18.3% от общата заетост в сектора в областта. Ръст с 267 лица има и в най-младата възрастова кохорта до 19 г., която вече има дял от 6.3% в общата заетост.



Основната група осигурени лица (30-54 г.) също расте по численост (от 3.9 хил. до 4.4 хил. души), ръст с 542 лица или с около 14%. Но общият дял на тази група в заетостта на сектора при дружествата регистрирани в обл. Варна се свива (от 50.2% на 48.3%), тъй като броят на младите и на най-възрастните се увеличава по-бързо. Прави впечатление, че лицата в групата между 30 и 34 лица намаляват (с около 20 лица или 2.1%), докато тези в по-високите възрасти (40 до 54 г.) нарастват общо с 374 лица или с 28%.

Групата осигурени лица на 55 и повече години се увеличава от 1.1 хил. (14.6%) на 1.4 хил. души (15.6%). Това е увеличение с 302 души или с 26.7%. Единичните кохорти в тази група нарастват почти равномерно като брой.

Коефициентът на заместване показва, че през 2021 г. на всеки 100 лица на 55 и повече години се падат по около 241 лица под 30 г., докато в края на наблюдавания период младите, които се приема, че идват да заместят излизащите от пазара на труда в дългосрочен план са едва 231 лица. Въпреки лекото намаление, тенденцията също е изключително благоприятна в обл. Варна.

Общите изводи за сектора и другите региони важат и за тази област. Област Варна се възстановява бързо от ограниченията през 2020 г., което наложи ресторантьорите, регистрирани в областта да търсят служители на всички възрасти. Данните и тук показват нарастване на заетостта по почти всички кохорти, но относителният скок е най-голям при младите и при по-възрастните, а средната възраст се свива като дял.

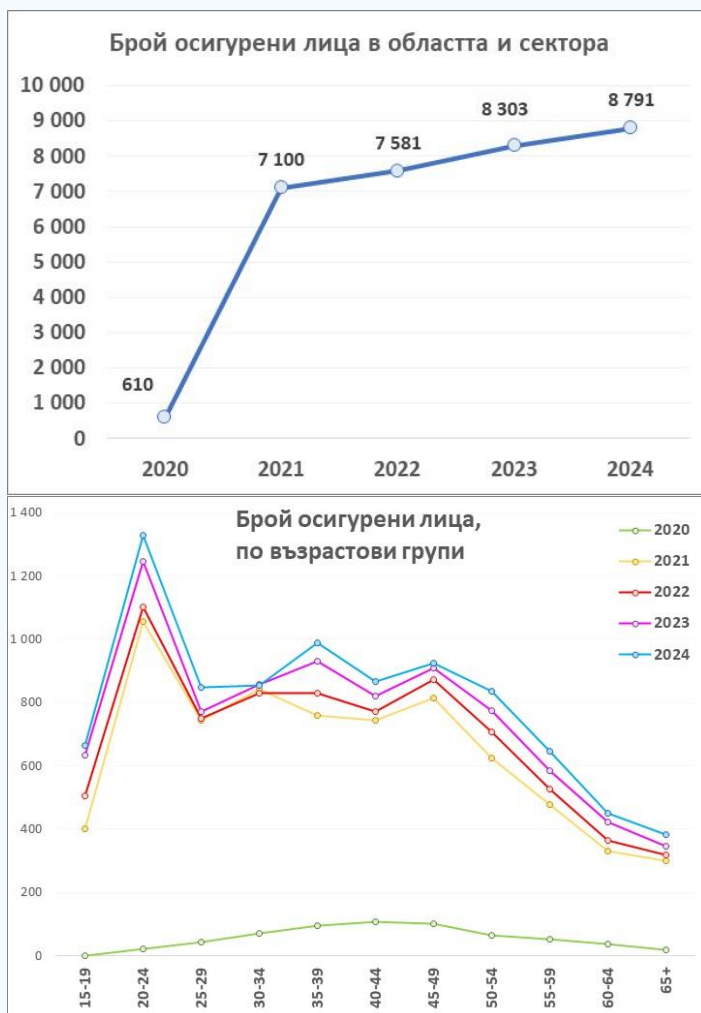
### ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Секторът в област Бургас е сравнително децентрализиран, с множество средни и по-малки дружества. Най-голям работодател е бургаската компания за хлебни изделия „Джейелпи“ ЕООД с около 140 осигурени лица. Дейността ѝ обхваща търговия с широк асортимент стоки, хотелиерство, туризъм и други услуги. Компанията произвежда хляб, закуски, сладкарски изделия, кроасани и сладолед. „Джейелпи“ ЕООД е и собственик на марката пекарни „ЗИА“, които имат 16 обекта в обл. Бургас и 2 в обл. София-град.

„РТФ“ ЕООД е бургаско дружество с около 120 осигурени лица, част от ТриА Груп. Дружеството управлява ресторантите Flora Bar & Grill, La Ferme и Bistro Roma, а вероятно и останалите заведения на групата – бирария и спортен бар Red Lion и сладкарница Flamenco.

„Порт Бар“ ООД е бургаско дружество с около 80 осигурени лица. Дружеството е собственик на комплекс Dock5 с ресторант и нощен клуб на морския пристан в Бургас.

Други работодатели в сектора, регистрирани в обл. Бургас включват: „Аргонавт – БГ“ ООД е дружеството, управляващо веригата ресторанти „Pizza Romance“. „Фуудуейс“ ЕООД управлява три бранда - франчайз ресторанти SUBWAY в София, Бургас и Стара Загора, магазини WAYS Coffee & Shop в София, Бургас, Пловдив и Стара Загора и кафетерии JARO Lemonades&Coffee в София, Бургас, Пловдив и Стара Загора. Регистрираното в гр. Бургас „Бамбуа“ ЕООД е познато с обекти като



ресторант Bamboo Beach Sozopol в Созопол и Bamboo Urban Sofia в столицата. „ПОП-2000 Д“ ЕООД управлява фамилен хотел „Чиплакофф“ в Бургас и свързания с него ресторант „Ретро“. Секторът е представен от множество други работодатели в областта, в която туризмът е силно развит.

## ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

Заетостта в сектора в област Бургас показва сходни на другите области тенденции през периода 2021-2024 г. Общият брой на заетите нараства от 7.1 хил. през 2021 г. до 8.8 хил. през 2024 г., което е увеличение с 1.7 хил. души или 23.8%.



Разпределението по възрастови групи разкрива по-бързи ръстове при младите и възрастните групи, докато ядрото на работната сила постепенно намалява своя дял в общата заетост.

Делът на младите (15-29 г.) нараства от 31% на 32.3% през периода 2021-2024 г. Като численост прирастът е с 638 души или 28.9% (от 2.2 хил. на 2.8 хил. лица). Вероятно тази тенденция се дължи на сезонната заетост в туризма, където младежите запълват недостига на кадри, привлечени от гъвкави графици и практика за студенти, но на традиционно по-ниски възнаграждения.

Групата във възрастови кохорти 30-54 г. все още е най-многобройна и в тази област. Между 2021 г. и 2024 г. те нарастват от 3.8 хил. до 4.5 хил. души, или с 685 души, което е ръст с 18.1%. Делът на тази група, обаче, постепенно намалява в общата заетост в обл. Бургас. Той се свива от 53.3% до 50.9%, благодарение на по-бързите темпове на ръст при по-младите и по-възрастните.

Групата осигурени лица на възраст 55 и повече г. нараства в абсолютен брой от 1.1 хил. до 1.5 хил. лица, което увеличава дела на тази група от 15.6% до 16.8% в общата заетост в Бургаска област. Абсолютният ръст е с 368 лица или с 33.2%. От

една страна, опитните работници отлагат пенсиониране поради недостиг на заместници и за да отговорят на нуждите на работодателите. От друга, дружествата ценят тяхната експертиза и се стремят да ги задържат по-дълго на работа.

Средната възраст в бранша се задържа сравнително постоянна, което се потвърждава и от коефициентът на заместване – в края на 2021 г. лицата на 55 и повече години са 2 пъти по-малко от лицата под 30 години, докато в края на разглеждания период, те са 1.9 пъти по-малко от младите. С други думи, през 2021 г. за всеки 100 човека на възраст 55 и повече години в сектора за осигурени 199 лица на възраст под 30 г., а към 2024 г. – 192 лица.

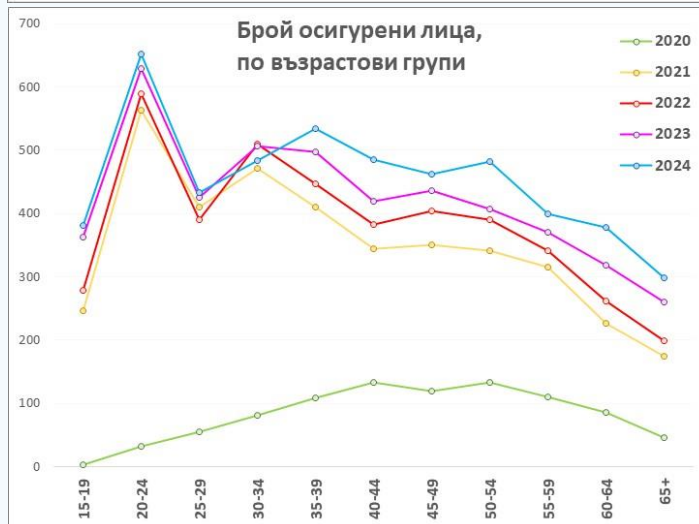
## ОБЛАСТ БЛАГОЕВГРАД

### ВОДЕЩИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В сектора „Ресторантьорство“ на Благоевградска област доминират няколко големи дружества. Регистрираната в гр. Разлог „България Холидейз“ ООД е най-големият работодател с около 160 осигурени. Дружеството е едно от асоциираните с Pirin Golf & Country Club, като е негов ексклузивен туроператор.

„Солар Инстал“ ЕООД (гр. Гоце Делчев, около 120 осигурени) е друг голям работодател от областта, който се води в сектора по КИД-2008 код, въпреки че има информация за странични дейности.

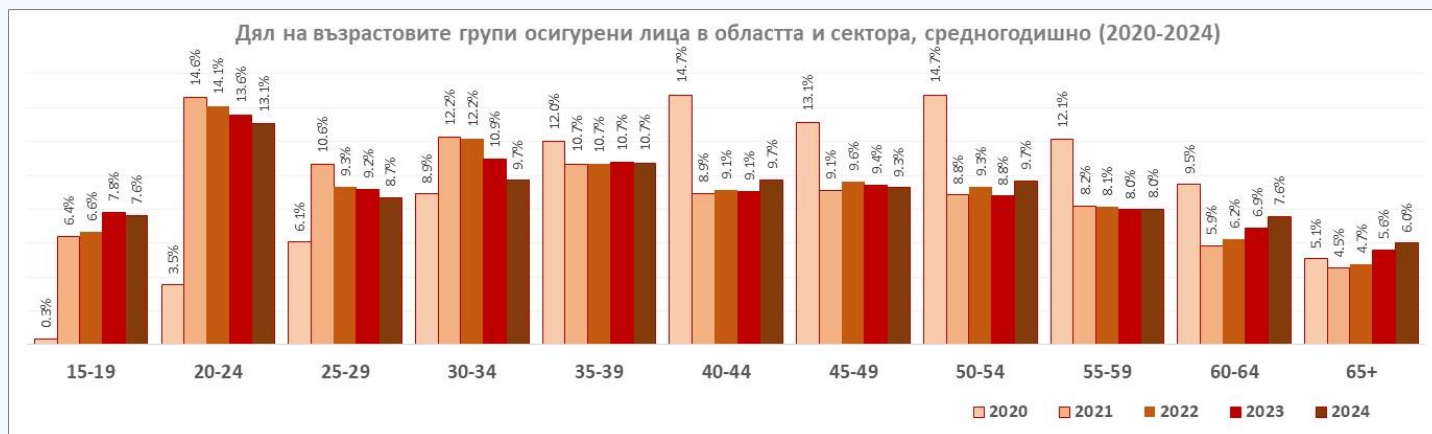
Сред водещите работодатели в областта е и „Ареа Комерс“ ООД (гр. Петрич, около 80 осигурени), друго дружество отъждествявано с веригата Harry Bar & Grill, но регистрирано в обл. Благоевград.



Сред останалите предприятия в региона, макар и с по-малък персонал са: „ХК Орбита“ ЕООД, която стопанисва СПА хотел „Орбита“ край Благоевград. „Вила Рай“ ЕООД управлява комплекс „Рай“ – състоящ се от Хотел „Рай“, Вила „Рай“ и ресторант „Рай“ в село Огняново, Гоце Делчевско. „Интер Фуудс“ ООД е търговската фирма на комплекс "Прованс", гр. Петрич, включваща ресторант "Прованс". „Дивис-60“ ЕООД е хотелиерско дружество, което управлява Хотел „Дива“ в Благоевград. „Урумв-2“ ЕООД управлява къща за гости в с. Балдево, а „Касапска и син“ ЕООД е известна с ресторант „Largo’s View“ в Благоевград. Всички тези компании действат преобладаващо в сферата на общественото хранене, хотелиерството или свързаната търговия, а към датата на анализа са действащи и попадат в код 56 („Ресторантьорство“) по КИД-2008.

### ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ

Структурата по възраст на наетите в ресторантьорския сектор в Благоевградско показва устойчив ръст на заетите, но с изместване към по-възрастни кадри. В наблюдавания период (2021-2024) общият брой на наетите расте от 3.9 хил. души през 2021 г. до 5 хил. души през 2024 г.



Групата на най-младите (до 29 г.) нараства с 247 лица или с 20.2%. Но техният дял в общата заетост се свива от 31.6% през 2021 г. до 29.4% през 2024 г. Ядрото на заетостта (30-54 г.) се увеличава с 529 лица или с 27.6% през периода. То запазва дела си почти непроменен (лек спад от 49.8% до 49.1%). Особено силен е ръстът при най-високата група на възраст 55 и повече години. Те нарастват с 361 лица, или с 50.5%. Това води до по-голям дял на заетите в предпензионна и пенсионна възраст – от 18.5% до 21.6%.

Такъв демографски преход се обяснява с няколко фактора. Отрицателният демографски прираст и все по-оскъдна млада работна сила са най-силният сред тях за областта. Сезонният характер на ресторантьорството и стресовият график

(особено в туризма) са пречка пред младите да се насочи към този бранш. Освен това пандемията увреди имиджа на сектора, след като много хотели и заведения затвориха временно или уволниха персонал, което демотивира младите. В резултат работодателите компенсират недостига с осигуряване на по-дълготрайна заетост на по-възрастни служители и с наемане на работници от трети страни.

Коефициентът на заместване потвърждава тенденцията за сектора в областта. През кратния наблюдаван период той се влошава от 170.6 (лицата на 55+ са около 1.7 пъти по-малко от лицата под 30 години), до 136.3, което показва, че лицата на 55+ към 2024 г. са под 1.4 пъти по-малко от младите. Въпреки, че младите са все още повече от най-възрастните, все по-малко млади служители са ангажирани за всеки на възраст, която в хоризонт 10 г. вероятно ще ги извади от пазара на труда.

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

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

## ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият раздел анализира състоянието на пазара на труда в сектора на ресторантьорството<sup>17</sup> през перспективата на собственици, управители на заведения и специалисти по подбор на персонал. Анализът е резултат от качествено социологическо изследване, основано на дълбочинни интервюта с представители на различни типове заведения - от малки семейни ресторанти до по-големи вериги, в Североизточна България. Целта на анализа е да осветли не само видимите *дефицити на работна сила*, но и по-дълбоките структурни, институционални и културни фактори, които оформят трудовите отношения в един от най-трудоемките и социално значими сектори на българската икономика.

Рестантьорството заема особено място в българската икономика, защото едновременно е част от туристическата индустрия, градската икономика, социалния и културен живот на

<sup>17</sup> Дейности по предоставяне на храни и напитки

обществото. В същото време именно тук предизвикателствата на пазара на труда се проявяват със специфична острота. Недостигът на кадри, високото текучество на персонал и усещането за несигурност и непредвидимост са хронични проблеми, които съществуват от години, но според респондентите *са се задълбочили рязко след пандемията* от КОВИД-19. За много от тях времето вече се измерва в ново лятоброене - преди и след пандемията (и това не само реторична фигура, а реална промяна в устойчивостта на сектора и в нагласите на работещите и клиентите).

В основата на анализа стои едно ключово противоречие, което проучването разкрива. От една страна, респондентите са песимисти по отношение на краткосрочното бъдеще на пазара на труда в сектора, като някои от тях очакват масови фалити и трайно изтегляне на хора от ресторантьорството още преди началото на следващия летен отпускарски сезон. От друга страна, същите тези работодатели възлагат големи надежди на по-широки макроикономически и институционални процеси, свързани най-вече с въвеждането на еврото у нас, пълноправното участие в Шенген и очакванията за увеличен туристопоток. Това напрежение между песимизъм днес и надежда за подобряване на средата и вътрешно обновление, е симптоматично за този сектор и задава аналитичната рамка на раздела.

Изследването показва, че проблемите на пазара на труда и в сектора на ресторантьорството не могат да бъдат сведени само и единствено до недостиг на хора или до заплащането на труда. Секторът е структурно различен: той е силно сезонен, с неравномерно натоварване в рамките на деня и седмицата, и изисква висока гъвкавост от страна на работещите. Тази неотменима специфика обаче често влиза в конфликти с действащото трудово законодателство, с доминиращите трудови очаквания и с реалностите на образователната система. В резултат се формира среда на хроничен стрес, в която работодатели и служители често действат реактивно.

Анализът отделя специално внимание на няколко взаимосвързани теми: високото текучество на кадри и някои нееднозначни практики вътре в сектора; дълбокото недоверие към образователните институции и бюрата по труда; както и сложните отношения с държавата, възприемана по-често като репресивен орган, отколкото като контролър и/или партньор. Особено място заема неочаквано и спонтанно изплувалият проблем със зависимостите (от наркотици, хазарт) - една тема, която респондентите определят като тежка, дълбоко социална и пряко влияеща върху безопасността, качеството на услугата и устойчивостта на заетостта.

Наред с критичните констатации, изследването откроява и позитивни практики и алтернативни успешни управленски модели. Работодателите с опит в чужбина въвеждат по-подкрепящ подход към персонала, основан на принадлежност, развитие и разпознаване на индивидуалния потенциал. Тези примери показват, че проблемът не е единствено в липсата на „качествени хора“, а и в начина, по който секторът разпознава, развива и задържа наличния човешки „ресурс“.

На тази основа разделът формулира конкретни препоръки, насочени към различни групи вземащи решения (държавни и общински институции, браншови организации и самия бизнес). Те включват мерки за реформа на професионалното образование и реално партньорство с бизнеса; подобряване на транспортната свързаност и достъпа до работни места; пренастройване на регулаторния модел от санкциониращ към подкрепящ; развитие на социални и здравни политики за превенция и лечение на зависимости; и активни мерки за изграждане на браншова общност и позитивен обществен образ.

Настоящият раздел не претендира за изчерпателност (най-малкото защото не са отразени гледните точки и на другите участници в процеса - клиентите, работниците, публичните институции и пр.), но предлага по-задълбочен поглед върху вътрешната логика на сектора и върху причините, поради които пазарът на труда в ресторантьорството се оказва толкова уязвим от конюнктурни обстоятелства.

## АКТУАЛЕН ПЕСИМИЗЪМ И НАДЕЖДА ЗА БЪДЕЩЕТО

Още в началото на анализа на дълбочинните интервюта се откроява едно привидно противоречие, което на пръв поглед изглежда трудно съвместимо, но всъщност казва много за състоянието на сектора. Респондентите от ресторантьорството са сред най-силните песимисти по отношение на развитието на пазара на труда и собствените си краткосрочни перспективи. Част от тях говорят открито за очаквания за масови фалити, като в някои оценки се появява дори хипотезата, че „до една година 60% от ресторантите няма да издържат“. Този песимизъм не е абстрактен, а е свързан с ежедневието - недостиг на кадри, високи разходи за труд и енергия, по-малко клиенти, силен регулаторен натиск и усещане за липса на подкрепа от страна на държавата.

В същото време обаче същите тези респонденти демонстрират изненадващо висок оптимизъм по отношение на по-широките макроикономически и институционални процеси, които протичат в обществото ни. Членството в еврозоната, пълноправното участие в Шенген и свързаното с това увеличаване на туристопотока се възприемат като реален шанс за „глътка въздух“ за бизнеса и дългосрочно благополучие. Според интервюираните тези процеси ще доведат до повече (международни, но и родни) клиенти, по-лесна логистика, по-прозрачно и предвидимо потребление на продукти и по-добра интеграция в единния европейски пазар. „Ако дойдат повече туристи, ние ще се оправим“, казва един от участниците, обобщавайки широко споделена нагласа.

Как да разбираме тези противостоящи си възприятия и очаквания? От една страна, настоящето се възприема като силно рисково и нестабилно, а бъдещето в краткосрочен план - като непредвидимо и неуправляемо (темата трябва да е обект на друго изследване, защото не попада в обхвата на настоящето, но интервюираните респонденти многократно намекват, че наблюдават връзка между политическата несигурност и социалния живот на гражданите, включително потребителското им поведение и склонността да излизат с

приятели по заведения). От друга страна, положителните очаквания се формират от външни фактори, които не зависят пряко от самия сектор, но могат да променят правилата на играта. Това поражда важен въпрос, който самите респонденти повдигат: оптимизмът, свързан с еврото и Шенген, компенсира ли структурните проблеми на пазара на труда, или просто отлага сблъсъка с тях?

Ресторантьорството по принцип е силно конкурентен и динамичен сектор, в който предприемаческата *инициатива и находчивостта* са по-скоро правило, отколкото изключение. Работодателите експериментират с различни подходи за набиране и задържане на персонал, търсят алтернативни източници на кадри и адаптират бизнес моделите си спрямо постоянно променящата се среда. Въпреки това именно специфичните характеристики на сектора (сезонност, интензивен човешки труд, пряка работа с клиенти и силна зависимост от външни фактори) го правят особено уязвим. Какви са тези специфики и защо именно те превръщат пазара на труда в ресторантьорството в толкова остър и труден за управление проблем?

## БИЗНЕС ЛОГИКА И РЕГУЛАТОРНА РАМКА

Уникалността на пазара на труда в ресторантьорството произтича пряко от начина, по който функционира самият сектор. За разлика от много други икономически дейности, тук цикличността не е просто годишна, а се проявява на няколко равнища едновременно. Има ясно изразени силни и слаби сезони в рамките на годината, разбира се, но паралелно с това съществуват резки пикове и спадове в рамките на седмицата, деня и дори на конкретни часови интервали. Натоварването в петък вечер, в почивен ден или по време на туристически наплив е несравнимо с това в делничен следобед или извън сезона. Тази фрагментирана и променлива динамика поставя сериозно предизвикателство пред управлението на заетостта. Структурата на търсенето на труд изисква *висока степен на гъвкавост* - възможност за бързо увеличаване на персонала в пикови моменти и също толкова бързо редуциране в периоди на спад. На практика обаче тази бизнес логика среща поне две ограничения. Първото е нормативно: действащото трудово законодателство, което не регламентира в достатъчна степен подобна гъвкава заетост. Второто ограничение идва от очакванията на самите работници, които в голяма степен възприемат стандартния модел – осемчасов работен ден, петдневна работна седмица, почивни дни през уикенда, годишен отпуск през лятото, като универсална норма и легитимно изискване към всеки работодател, независимо от спецификите на средата. Това поражда съществени затруднения в организацията на работния процес. От една страна, бизнесът има нужда от служители, готови да работят точно тогава, когато има клиенти – обикновено на обед, вечер, през уикендите, в празнични дни и в активния туристически сезон. От друга страна, все по-често се чува разбирането, че „работниците смятат, че това са техни права и настояват, че работодателите трябва да се оправят с осигуряването на равномерно натоварване в рамките на работно време от 9 до 5“, „всички искат да работят пет дни по осем часа, без

събота и неделя” - очакване, което трудно се съчетава с реалната организация на труда в сектора.

В този смисъл проблемът не е само в недостига на кадри, а и в несъвпадението между структурата на заетостта и доминиращите трудови нагласи. Това разминаване изисква от работодателите висока степен на адаптивност и търпимост. Те са принудени постоянно да пренастройват графици, да компенсират липси в последния момент и да поемат риска от внезапни отсъствия или напускания именно в най-натоварените периоди. „Не можеш да разчиташ, че няма да те изостави във всеки един момент”, споделя един от респондентите за служителите си, описвайки усещането за несигурност, което съпътства управлението на екип в подобна среда. В крайна сметка тежестта често се поема върху малкото лоялни служители, които поемат допълнителни смени и отговорности, с всички произтичащи от това рискове за прегаряне и демотивация.

## ЛОКДАУНИТЕ И ДЪЛГОСРОЧНИТЕ ЕФЕКТИ ВЪРХУ СЕКТОРА

Ресторантьорството е сред секторите, които самите работодатели определят като най-силно и трайно засегнати от пандемията. В интервютата КОВИД-19 не се появява просто като криза, а като повратна точка, която разделя календара на „преди” и „след”. Това особено времеброене е показателно: то подсказва, че за участниците пандемията не е временен шок, а събитие, което е пренаредило пазара на труда по начин, от който секторът все още не се е възстановил. Някои работодатели споделят, че в пика на кризата са загубили около половината от заетите си, а в отделни случаи се говори за драматични мащаби - „девет от десет души си тръгнаха”. Особено показателно е, че голяма част от тези служители не просто са напуснали конкретното заведение, а са напуснали сектора изцяло. Те са намерили работа в други дейности, които се възприемат като по-стабилни, по-предвидими и по-малко зависими от външни шокове.

Важно е да се подчертае обаче, че проблемите с кадрите не възникват с пандемията. Още преди 2020 г. ресторантьорството се сблъсква с недостиг на персонал, високо текучество и трудности при задържането на квалифицирани служители. Разликата, която респондентите ясно артикулират, е в мащаба и интензитета. Пандемията не създава нови проблеми, а усилва вече съществуващите и ги прави системни. Това, което преди е било управляемо с компромиси и лични усилия, след КОВИД-19 се превръща в хроничен дефицит.

Този процес има и дълбоко психологическо измерение. Несигурността, внезапните затваряния и липсата на предвидимост подкопават доверието в сектора като място за дългосрочна заетост. За много работници пандемията действа като сигнал за риск: ако при следваща криза ресторантите отново са първите затворени и последните отворени, защо да се инвестира време и усилия в подобна кариера? От гледна точка на работодателите това води до усещане за трайна загуба на човешки капитал, който трудно може да бъде възстановен само с по-високи заплати или по-агресивно набиране на персонал. Така

пандемията се превръща в ключов фактор за сегашното състояние на пазара на труда в ресторантьорството. Тя маркира момент, след който структурните слабости на сектора излизат на преден план и започват да се възприемат не като временни затруднения, а като дълбоки и устойчиви проблеми, изискващи различен тип решения.

## ТЕКУЧЕСТВОТО НА КАДРИТЕ

Един от най-острите и повтарящи се проблеми, които респондентите открояват, е изключително високото *текучество на кадри*. Преминаването през сектора често изглежда като временен етап, а не като устойчива професионална реализация. Хората започват работа, натрупват минимален опит и след това, или се преместват в друго заведение, или напускат сектора изцяло. „Пълно е със CV-та за по два–три месеца на място“, казва един от работодателите, описвайки модел на краткосрочна заетост, който подкопава всякакви усилия за екипна стабилност и дългосрочно обучение.

Към това се добавят и нелоялни практики в самия сектор. Част от респондентите говорят за „крадене“ на кадри между заведенията - активен подбор на вече обучени служители от конкуренцията, често с минимално по-високо възнаграждение или по-облекчени условия. Това допълнително усилва текучеството и създава усещане за постоянна несигурност, при която инвестицията в обучение може да бъде загубена във всеки момент.

## СЛАДКОДУМЕН ГОСТ НА ДЪРЖАВНАТА ТРАПЕЗА

Отношенията между ресторантьорския сектор и държавата се описват от респондентите с език, който рядко се среща с такава интензивност в други икономически дейности. Формулировки като „държавата ни мрази“, „държавата е мащеха за нашия сектор“ или „държавата е абдикирала от функциите си да гарантира свободна пазарна конкуренция“ не са изолирани емоционални реакции, а повтарящ се мотив в интервютата. Те изразяват натрупано усещане за враждебност, липса на партньорство и отсъствие на разбиране за спецификата на сектора. Най-често споменаваното проявление на този конфликт са честите проверки от различни държавни институции. Работодателите не оспорват принципно необходимостта от контрол, но поставят под въпрос начина и времето, по което той се осъществява. Проверки в разгара на вечеря, когато заведението е пълно с клиенти, се възприемат като особено проблематични. „Ти разпъваш едни хартиени чаршафи за проверка, а клиентите си мислят, че правиш нещо нередно, щом те проверяват така“, казва един от респондентите. Според участниците това има директен икономически ефект, защото част от клиентите спират да посещават заведението, а за чуждестранните туристи подобни сцени създават трайно негативно впечатление и отблъскват повторни посещения не само в конкретния ресторант, но и в страната.

В този контекст се появява и разпространеното убеждение, че проблемът не е случаен, а институционално стимулиран. Респонденти споделят мнение, че инспекторите са насърчавани да съставят актове чрез системата от финансови стимули, свързани с броя или размера на наложените санкции. В същото време липсва симетрична отговорност, когато тези актове се окажат неправомерни и бъдат отменени от съда. „Инспекторът си е взел бонуса, а ние си плащаме разходите и си късаме нервите“, обобщава един от участниците. Това поражда усещане за административен произвол, при който рискът е прехвърлен изцяло върху бизнеса.

Към това се добавят строгите изисквания, високите глоби и липсата на ясни и последователни предписания. Респондентите често описват регулаторната рамка като променлива и трудно предвидима, а законодателството - като непригодно към спецификите на ресторантьорството. Правила, създадени за стандартни форми на заетост и производство, се прилагат механично към сектор с висока сезонност, неравномерно натоварване и силна зависимост от човешкия фактор. В резултат се натрупват бариери, които не само затрудняват ежедневната работа, но и създават усещане за постоянна заплаха. Затова някои респонденти използват силни думи, определяйки този опит като „травматичен“. Зад тази оценка стои не толкова конкретна санкция или проверка, колкото продължително усещане за несигурност, страх от грешка и липса на предвидимост. Това повдига важен въпрос за политиките към сектора: ако целта е повече прозрачност и изсветляване на икономиката, дали настоящият модел на контрол и санкции постига този ефект, или по-скоро задълбочава недоверието и вторично изтласква бизнеса от рамките на нормативно регламентираното?

### „ГАРСОН<sup>18</sup>“ ИЛИ „МОМИЧЕ“ - ЗАЩО СЕРВИТЬОР(К)ИТЕ НИКОГА НЕ ПОРАСТВАТ

Натрупването на всички описани дотук фактори води до *високи нива на стрес*, които респондентите посочват като ключово обяснение защо все по-трудно се намират хора, готови да работят в сектора. Работата в ресторантьорството не се възприема просто като физически натоварваща, а като емоционално изтощаваща. Тя изисква постоянно присъствие, контрол над емоциите и готовност за справяне с напрежение в реално време, често пред публика. Този контекст обяснява защо младите хора все по-рядко избират работа, която предполага директен и непрекъснат контакт с клиенти. Респондентите споделят, че конфликтните ситуации са силен отблъскващ фактор. „Не искат жив контакт с хора“, казва един от собствениците на семеен ресторант, сравнявайки ресторантьорството с други сектори, като кол-центровете, където макар и заплащането да не е по-високо, работата се възприема като по-спокойна именно заради липсата на взаимодействие лице-в-лице.

---

<sup>18</sup> Буквално означава „момче“ у нас е възприето от старофренски.

Допълнително напрежение поражда поведението на част от клиентите. Респондентите описват поведение, което свързват със „соц-манталитета“ - високомерно отношение, демонстрация на власт и склонност да се прехвърля отговорността върху обслужващия персонал. Особено уязвими в тези ситуации са сервитьорките и барманките. В комбинация с широко разпространения принцип, че „клиентът винаги има право“, това отношение създава среда, в която служителят често остава без защита и подкрепа. Много служители се отказват от работа в сектора, не толкова заради интензитета на работа, а заради потребителската култура, която уронва личното им достойнство.

Към психо-социалния натиск се добавят и редица на пръв поглед „битови“, но системни проблеми. Паркирането в централните части на големите градове, където са концентрирани много заведения, е постоянен разход за служителите. Заплащането на синя или зелена зона се превръща в допълнително финансово бреме, което реално намалява нетния доход от работата. В същото време лошият обществен транспорт до по-отдалечени населени места или туристически зони принуждава хората да използват таксите, което още повече оскъпява ежедневието им. Тези фактори рядко се вземат предвид при официалните разговори за заплати и условия на труд, но имат пряко влияние върху решението дали даден човек ще приеме или ще задържи дадена позиция.

## СКРИТИТЕ ПРОМЕНЛИВИ В УРАВНЕНИЕТО

Изследването откроява и един по-рядко обсъждан, но съществен проблем -зависимостите. Макар темата да се споменава по-предпазливо, част от респондентите посочват употребата на алкохол и други субстанции като фактор, който влияе върху надеждността и устойчивостта на персонала. Работата в среда, където алкохолът е постоянно наличен, в комбинация с високо натоварване, напрежение и нестабилни графици, създава рисков контекст, който допълнително усложнява управлението на човешките ресурси. Всички тези елементи (стресът, конфликтите с клиенти, социалната среда, логистичните трудности и скритите рискове) оформят цялостна картина на трудова среда, която все по-трудно привлича и задържа хора. Този проблем не беше предварително заложен във въпросника, но се появи спонтанно и устойчиво във всички интервюта. Фактът, че темата беше повдигната от (почти) всички респонденти без изключение, подсказва нейната тежест. Работодателите не говорят за зависимостите като за маргинално явление или индивидуален проблем, а като за сериозен риск, който пряко засяга организацията на труда, безопасността, отношенията с клиентите и устойчивостта на бизнеса. Според част от участниците делът на хората с хазартни, алкохолни и/или наркотични зависимости в сектора е висок. Дори ако подобни оценки са хиперболизирани, те ясно отразяват усещането за масовост на проблема.

Освен рисковете за физическата безопасност, зависимостите допринасят и за ескалация на напрежението. Респонденти посочват, че служители с активни зависимости по-често

реагират импулсивно, проявяват агресия към клиенти или колеги и трудно контролират поведението си в конфликтни ситуации.

Финансовият натиск върху зависимите служители има важно следствие - нежеланието или невъзможността служителите да работят „на светло“. Респондентите споделят, че хора с натрупани заеми често избягват официални договори, тъй като се страхуват от колекторски фирми и запори. Това създава допълнителен натиск върху работодателите да ползват нерегламентирани практики, дори когато биха предпочели да работят изцяло законно.

Това поставя труден, но неизбежен въпрос: докъде се простира отговорността на работодателя и откъде започва отговорността на публичните системи – здравеопазване, социална политика, образование? Когато бизнесът е принуден сам да тества, контролира и понякога буквално да „спасява“ хората си, без институционална подкрепа, устойчив ли е този модел и каква цена плаща секторът – икономическа, социална и човешка?

## РАБОТОДАТЕЛИ И РАБОТНИЦИ: КОЙ КОГО ПОДБИРА

В условията на хроничен недостиг на кадри и високо текучество работодателите в ресторантьорството постепенно са се отказали да разчитат на формалните сигнали за „пригодност“ на кандидатите, каквито са автобиографиите и дипломите. Сивитата все по-често се възприемат като формален документ без реална прогностична стойност. „На CV-та вече не вярвам“, казва почти всеки един от респондентите, обобщавайки широко споделена нагласа. Вместо това фокусът се измества към мотивацията и желанието за работа, които се разглеждат като по-надеждна основа за изграждане на кадри. Логиката е прагматична: професионалните умения могат да бъдат придобити, но нагласата за труд, работа в екип, отговорност и ангажираност трудно се изграждат отвън.

Тази промяна в подхода е пряко свързана с разочарование от образователната система като цяло и от професионалното образование в частност. Почти всички респонденти говорят за скъсана връзка между образованието и реалните потребности на бизнеса. Завършилите професионални гимназии рядко се възприемат като подготвени за работа, а дипломата не се асоциира с базови практически умения.

Критиката не е насочена само към учениците, а и към самите учители и институционалната рамка, в която те работят. Респондентите споделят убеждението, че преподавателите често нямат актуални знания за сектора и не могат да подготвят учениците за реалната работна среда. Образователната система се описва като демотивираща, претоварена с формалности и „бумащина“, която вместо да запленява младите хора и да им показва смисъла на професията, ги отблъсква още в началото. „Като влезе детето в професионалната гимназия, трябва да бъде запалено, а то е отвратено“, споделя един от участниците, поставяйки под въпрос самата функция на професионалното образование. Това разминаване между очаквания и реалност има пряко отражение върху практиките за подбор на персонал.

Повечето работодатели в сектора са принудени сами да обучават кадрите си от нулата. Подходът е основан на убеждението, че „при нас всеки може да се научи, не сме мозъчни хирурзи“, стига да има желание и минимална дисциплина. Обучението се превръща във вътрешна функция на бизнеса, често без външна подкрепа, стандарти или признание. Това обаче изисква време, ресурси и търпение, а това се преживява като лукс, който не всички могат да си позволят, особено в условията на високо текучество.

Когато този модел не сработва, алтернативата често е т.нар. „кражба“ на кадри от конкуренцията. Работодатели споделят, че търсят вече обучени служители от други заведения, тъй като това спестява време и разходи за въвеждане. Тази практика обаче задълбочава проблемите в сектора, като усилва нестабилността и подкопава доверието между самите участници на пазара. Възниква затворен кръг: липсата на подготвени кадри води до агресивна конкуренция за наличните хора, която от своя страна демотивира работодателите да инвестират в дългосрочно обучение. Недостигът обхваща всички нива и позиции: от готвачи до хигиенист(к)и. Особено остър е дефицитът на готвачи, които работят на фиксирана заплата, както и на персонал за поддържащи дейности, които традиционно се възприемат като нископрестижни и слабо платени. Липсата на хора за тези позиции допълнително натоварва съществуващия персонал и увеличава риска от прегаряне, грешки и спад в качеството на услугата.

Наред с всички описани дефицити и напрежения, изследването откроява и една по-рядко артикулирана, но ключова линия на различие вътре в самия сектор. Значителна част от хората в ресторантьорството имат професионален опит в чужбина - по круизни кораби, в туристически дестинации или в големи ресторантски вериги. Именно тези респонденти често въвеждат друга перспектива към проблема с кадрите и поставят под въпрос доминиращите управленски нагласи в България.

Според тях основният проблем не е само в недостига на хора или в липсата на умения, а в начина, по който работодателите традиционно гледат на служителите. Доминира разбирането за човека като „работна сила“ или „ресурс“, който трябва да запълни смяна и да изпълнява задачи, без да се мисли за по-широкия контекст на неговите нужди и мотивация. „Хората не са машини“, казва един от респондентите, подчертавайки, че в чужбина е видял различен подход - такъв, който третира служителите като част от общност, а не като заменяем елемент. Този алтернативен модел поставя акцент върху принадлежността, подкрепата и ясният път за развитие. Работодателите, които са работили в по-зрели пазарни среди, споделят, че именно усещането за екип и перспектива задържа хората дори в стресови и натоварени условия. Подходи като целенасочено търсене на силните страни на служителите, инвестиране в обучение, регулярна обратна връзка и тиймбилдинги не се възприемат като „излишен лукс“, а като ефективен управленски инструмент. В контекста на ресторантьорството, където текучеството е хронично, тези практики често се оказват по-работещи от чисто финансовите стимули. Особено показателни са разказите за т.нар. „открития“ - млади хора, които първоначално не

отговарят на стандартните очаквания за дадена позиция, но се оказват изключително ценни в други роли. Собственици и/или управители дават редица примери с кандидати, които не са били наети за работа „пред клиентите“, защото не изглеждат „достатъчно представително“, но по-късно са разкрили силен организационен талант, креативност или технически умения в кухнята, логистиката или управлението. В същото време, на пръв поглед парадоксално, но широко споделяно наблюдение е и това, че отличните ученици от професионалните гимназии отпадат най-бързо. Работодателите обясняват това с характера на образователната система, която насърчава зубрене и формално възпроизвеждане на знания, но не развива инициативност, адаптивност и умения за работа в реална среда. За разлика от тях, учениците с по-слаби академични резултати често се оказват по-гъвкави, по-изобретателни и по-мотивирани да се доказват извън рамките на класната стая.

## МОЖЕ ЛИ БОТЪТ ДА ГОТВИ КАКТО БАБА?

Преди да преминем към изводите, трябва да се спрем на още един съществен момент, който допълва общата картина на сектора – амбивалентното отношение към новите технологии. Респондентите говорят за тях едновременно с ентузиазъм и с резерви, като двете нагласи не се изключват, а съществуват паралелно. Технологиите се възприемат като реално решение на част от проблемите с недостига на кадри и с качеството на работата, но същевременно и като потенциална заплаха за онова, което според много от работодателите прави *ресторантьорството уникално - човешкото отношение*.

От позитивната страна новите технологии се оценяват като изключително полезни и практични. Автоматизирани уреди, полуавтоматични машини, дигитални системи за поръчки и управление на процеси се възприемат като начин да се намали зависимостта от висококвалифициран персонал и да се ограничат грешките. „С машината не можеш да сбъркаш“, казва един от респондентите, подчертавайки сигурността и предвидимостта, които технологиите въвеждат в работния процес. Друг допълва, че „работи се много лесно, човек го схваща за ден-два“, което позволява по-бързо въвеждане на нови служители и намалява стреса от липсата на опит. Разбира се, за работодателите тези предимства са особено важни в контекста на хроничния недостиг на кадри. Машини за обработка на продукти, автоматизирани кухненски уреди и софтуерни решения за организация на работата спестяват време, стандартизират качеството и правят възможно включването на неквалифицирани хора в производствения процес.

В същото време обаче този ентузиазъм има и своите ясни граници. Респондентите последователно подчертават, че ресторантьорството не е просто производство на храна, а преживяване, форма на социално взаимодействие. „Хората идват за отношението“, казва един от участниците, обобщавайки широко споделяно убеждение сред колегите. Според тях най-ценният актив на ресторанта е личният контакт - познаването на редовните клиенти, уменията да се адаптираш към настроението им, да усетиш кога искат разговор и кога предпочитат дистанция. Тази форма на емоционална интелигентност се възприема като

несъвместима с автоматизацията. Особено в малките и семейни заведения личното общуване се разглежда като основно конкурентно предимство спрямо по-големите и по-стандартизирани формати. „В малкия ресторант хората си търсят човешината“, споделя респондент, който ясно разграничава ресторантьорството от други сфери, където технологиите вече успешно са заместили персонала. За тях автоматизацията може да улесни кухнята и логистиката, но не може да замени споделянето, доверието и усещането за принадлежност, които се изграждат чрез директен контакт.

Тази амбивалентност разкрива по-дълбок въпрос за бъдещето на сектора. До каква степен технологиите могат да компенсират недостига на хора, без да ерозират самата идентичност на ресторантьорството? Ако автоматизацията и дигитализацията намаляват нуждата от квалификация, но същевременно изтласква човешкия елемент, какъв тип преживяване ще предлага секторът и за кого? Респондентите не отхвърлят технологиите, но ясно поставят граница: те са инструмент, а не заместител на човека. В този смисъл новите технологии се вписват в по-широкия анализ на раздела. Те могат да бъдат част от решението, но не и универсален отговор на проблемите на пазара на труда. Без паралелни усилия за подобряване на работната среда, за подкрепа на служителите и за възстановяване на човешкото измерение на труда, технологичните иновации рискуват да се превърнат в поредния опит за „закърпване“ на системни дефицити в сферите на образованието, здравеопазването, превенцията и борбата със зависимостите, политиките за социална интеграция. Именно това напрежение между ефективност и човечност повдига въпроса какъв модел на развитие на ресторантьорството искаме да насърчаваме в дългосрочен план.

# РАЗДЕЛ V. ФОКУСИРАН АНАЛИЗ НА ДЕФИНИРАНИТЕ ДЕФИЦИТНИ ДЛЪЖНОСТИ

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

## ЦЕЛ

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

## УСЛОВИЯ ПРИ ТЪЛКУВАНЕ НА РАЗДЕЛА

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

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

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

Възрастовото разпределение на осигурените е окрупнено в три възрастови групи: младежи (15-29 години), основни трудоспособни възрасти (30-54 години) и по-възрастни работници (55+ години). С цел минимизиране на случаите на конфиденциалност, данните за избраните длъжности по икономически сектори са агрегирани на ниво "раздел" (втори знак по КИД-2008).

В сектор „Ресторантьорство“ са селектирани четири дефицитни длъжности (една идентифицирана на ниво единична група), на база получената обратна връзка. Данните за лицата на трудов договор към 2024 г. по трите агрегирани възрастови групи в страната показват:

Код НКПД	Наименование НКПД	Брой лица на трудови договори към 2024 г.				Коеф. на заместване
		Общо	До 29 г.	30-54 г.	На 55+ г.	
5132	Бармани	31 295	17 224	12 057	2 014	855.21
14123006	Управител, ресторант	1 412	182	1 046	184	98.91
51202001	Готвач	41 542	6 331	22 287	12 924	48.99
51312004	Сервитьор	55 401	33 496	19 409	2 496	1341.99

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

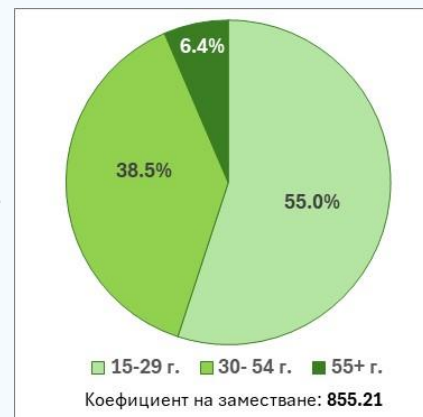
Секторната топлинна карта следва да се използва както за локализиране на секторите, в които има лица назначени на трудови договори по изследваната длъжността, така и за оценка на възрастовата структура, съобразена с ограниченията за поверителност.

## БАРМАНИ

Този подраздел предоставя „моментна снимка“ на пазара на труда за групата длъжности „Бармани“ (НКПД-2011 код 5132) през 2024 г. Този код на ниво единична група (обединяваща 2 длъжности, „Барман“ и „Бариста“) е посочен при обратната връзка от проведените дълбочинни интервюта. Това определя защо анализът се извършва на цялата единична група.

**Над половината от лицата наети като „барман“ в сектор „Ресторантьорство“ са млади служители до 30 г. Група на възраст между 30 и 54 г. също е съществен брой, докато лицата на 55 и повече години са по-малобройни и не представляват структурен риск. При евентуално тяхно пенсиониране, те много лесно биха били заместени от „навлизащата“ възрастова група.**

Общият брой на лицата с трудов договор на тази група длъжности е 31 295 през 2024 г. Възрастовото им разпределение показва работна сила, концентрирана много осезаемо в най-младата възрастова група. Всеки пет от девет осигурени като бармани лица е на възраст до 30 г. Лицата в основните трудоспособни възрасти (30-54) също са съществен дял. Успоредно с това, най-възрастната група на 55 и повече години е малко над 6% от общия брой.



Отчетеният коефициент на заместване е 855.21, което означава, че на всеки 10 лица на трудов договор и на възраст 55+ през 2024 г. се падат почти 86 лица на възраст 15-29 години, или младите са 8.6 пъти повече от по-възрастните „бармани“.

Таблицата със секторната „топлинна карта“ (heatmap) на водещите 15 сектора по брой трудови договори идентифицира основните икономически дейности, в които е имало наети лица на тази група длъжности поне веднъж през 2024 г., като същевременно показва разпределението по възраст (конфиденциалност при по-малко от 4 лица).

Те логично са най-силно представени в туристическите сектори, но „бармани“ има и в редица други икономически дейности. Наличните данни показват, че възрастовият профил варира между секторите.

No.	КИД-2008 код	КИД-2008 Наименование на сектор	Бр. трудови договори по сектор към 2024				Коеф. на заместване
			Общо	15-29 г.	30- 54 г.	55+ г.	
1	56	Ресторантьорство	22 586	12 613	8 667	1 306	965.77
2	55	Хотелиерство	4 904	2 804	1 789	311	901.61
3	47	Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети	1 297	559	596	142	393.66
4	93	Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих	768	479	264	25	1916.00
5	10	Производство на хранителни продукти	411	244	150	17	1435.29
6	46	Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети	272	108	122	42	257.14
7	62	Дейности в областта на информационните технологии	N/A	253	8	Конф.	N/A
8	92	Организиране на хазартни игри	256	171	80	5	3420.00
9	41	Строителство на сгради	134	72	56	6	1200.00
10	45	Търговия на едро и дребно с автомобили и мотоциклети, техническо обслужване и ремонт	124	33	69	22	150.00
11	96	Други персонални услуги	115	42	65	8	525.00
12	68	Операции с недвижими имоти	106	64	37	5	1280.00
13	74	Други професионални дейности	79	44	31	4	1100.00
14	49	Сухопътен транспорт	62	17	30	15	113.33
15	84	Държавно управление	54	14	26	14	100.00

Все пак, ясно се откроява обща тенденция, че при всички на практика липсва „възрастов риск“. При тази длъжност масово преобладават млади служители, което се демонстрира и от съответните коефициенти на заместване. Средно за водещите 15 сектора с трудови договори за „бармани“, младите служители са около 10 пъти повече от по-възрастните си колеги на 55 и повече години.

Код 56 „Ресторантьорство“ е очевиден лидер с близо 22.6 хил. трудови договори за „бармани“ през 2024 г. Секторът оказва огромно влияние и на общия възрастов профил на цялата единична група „Бармани“. Секторът има малко по-висок дял на младите осигурени лица (55.8% спрямо 55%), и по-висок коефициент на заместване (965.77 спрямо 855.21). Това се дължи и на факта, че делът на по-възрастните е по-малък от този на цялата група длъжности (5.8% спрямо 6.4%).



Търсенето на тази длъжност в „Ресторантьорството“ ще продължи да бъде стабилно и този профил носи положителни сигнали за сектора, поне от гледна точка на възрастова структура. Важно е да се продължи наблюдението дали по-младите работници ще продължат да навлизат в достатъчен брой през следващите години, за да се проследи тенденция.

## УПРАВИТЕЛ РЕСТОРАНТ

Този подраздел предоставя „моментна снимка“ на пазара на труда за длъжност „Управител, ресторант“ (НКПД-2011 код 14123006) през 2024 г. Той е част от единична група 1412 „Управители на ресторанти“, която включва 11 длъжности.

**Малко под 14% от всички управители на ресторанти в сектор „Ресторантьорство“ са на възраст до 30 г., което е значителна заетост на млади кадри предвид управленските функции на длъжността. Все пак три четвърти от работна сила е концентрирана между 30 и 54 годишна възраст, докато всеки десети служител е на възраст 55+ г.**

Общият брой на лицата назначени на тази длъжност е 1412 през 2024 г. Възрастовото им разпределение показва работна сила, концентрирана в основните трудоспособни възрасти (30-54) и почти изравнени по-млада и по-възрастна кохорта.

Съответно, отчетеният коефициент на заместване е добре балансиран при 98.91, което означава, че на всеки 100 лица на възраст 55+ през 2024 г. има 99 лица на възраст 15-29 години в тази длъжност.



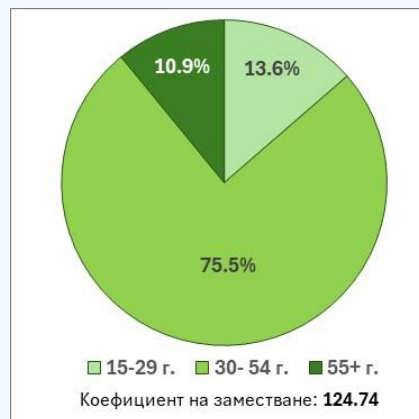
Таблицата със секторната „топлинна карта“ на водещите сектора по брой трудови договори идентифицира основните икономически дейности, в които е имало наети лица на тази длъжност поне веднъж през 2024 г., като същевременно показва какво е възрастовото разпределение и в коя възрастова група липсват лица.

No.	КИД-2008 код	КИД-2008 Наименование на сектор	Бр. трудови договори по сектор към 2024				Коеф. на заместване
			Общо	15-29 г.	30-54 г.	55+ г.	
1	56	Ресторантьорство	888	121	670	97	124.74
2	55	Хотелиерство	399	40	295	64	62.50
3	47	Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети	18	4	14	-	N/A
4	93	Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих	N/A	Конф.	17	Конф.	N/A
5	68	Операции с недвижими имоти	N/A	4	9	Конф.	N/A
6	92	Организиране на хазартни игри	N/A	Конф.	7	Конф.	N/A
7	41	Строителство на сгради	N/A	Конф.	6	Конф.	N/A
8	96	Други персонални услуги	N/A	Конф.	5	Конф.	N/A
9	46	Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети	N/A	Конф.	4	Конф.	N/A
10	00	Лица заети в спомагателни дейности	N/A	-	Конф.	Конф.	N/A
11	01	Растениевъдство, животновъдство и лов; спомагателни дейности	N/A	Конф.	Конф.	Конф.	N/A
12	10	Производство на хранителни продукти	N/A	Конф.	Конф.	Конф.	N/A
13	11	Производство на напитки	N/A	-	Конф.	-	N/A
14	20	Производство на химични продукти	N/A	Конф.	-	-	N/A
15	23	Производство на изделия от други неметални минерални суровини	N/A	Конф.	-	Конф.	N/A

Лица на длъжност „Управител, ресторант“ има в 57 различни икономически дейности, но както се вижда от предоставените данни, те основно са концентрирани в двата големи туристически сектора, докато при останалите сектори има ограничен брой трудови договори. Наличието на много конфиденциални данни и съответно малък общ брой на лица осигурявани на длъжността показва, че тези други сектори по-скоро не могат да отговорят на нуждите на сектор „Ресторантьорство“ за кадри.

Сектор „Ресторантьорство“ отново е лидер с близо 1412 трудови договора за „Управител, ресторант“ през 2024 г. Той логично оказва огромно влияние и на общия профил на цялата длъжност, което обяснява сходния възрастов профил.

Възрастовото разпределение показва работна сила, концентрирана в основните трудоспособни кохорти (30-54). Трима от всеки четири осигурени в длъжността са в този възрастов диапазон.



Отчетеният коефициент на заместване (124.74) е малко по-висок от общия за длъжността. Това означава, че на всеки 10 управители на ресторанти в сектора на възраст 55 и повече години през 2024 г. има почти 25 такива на възраст до 30 г.

Търсенето на тази длъжност в „Ресторантьорството“ ще продължи да бъде стабилно и значителният дял на младите специалисти на пазара на труда носи положителни сигнали за сектора. Важно да се продължи наблюдението дали младите ще продължат да навлизат в достатъчен брой през следващите години, и каква ще бъде динамиката на основната група за навлизане при по-възрастните, за да се проследи тенденция.

## ГОТВАЧ

Този подраздел предоставя „моментна снимка“ на пазара на труда за длъжност „Готвач“ (НКПД-2011 код 51202001) през 2024 г. Той е част от единична група 5120 „Готвачи“, която включва пет длъжности.

**Четири от всеки седем лица на длъжността в „Ресторантьорство“ е на възраст между 30 и 54 г., но големият дял и на младите готвачи в сектора носи положителни сигнали. От друга страна, всеки четвърти е на възраст поне 55 г. и заместването им в бъдеще ще зависи от това дали „навлизащите“ на пазара на труда ще са достатъчно.**

Общият брой на лицата наети на трудов договор на длъжността е 41 542 през 2024 г. Възрастовото им разпределение показва работна сила, концентрирана в основните трудоспособни възрасти между 30 и 54 г. (всеки втори) и значителна по-възрастна кохорта (всеки трети). Отчетеният коефициент на заместване е 48.99, което означава, че на всеки 100 лица на възраст 55+ през 2024 г. има 49 лица на възраст 15-29 години в тази длъжност.



Броят на младите готвачи в страната е значителен, но сравнен с този на колегите им на 55 и повече години е недостатъчен при една евентуална вълна на пенсиониране.

Таблицата със секторната „топлинна карта“ на водещите сектора по брой трудови договори идентифицира основните икономически дейности, в които лица на тази длъжност са били наети поне веднъж през 2024 г., като същевременно показва различното възрастово разпределение.

No.	КИД-2008 код	КИД-2008 Наименование на сектор	Бр. трудови договори по сектор към 2024				Коеф. на заместване
			Общо	15-29 г.	30-54 г.	55+ г.	
1	56	Ресторантьорство	26 079	5 072	14 691	6 316	80.30
2	55	Хотелиерство	8 535	1 018	4 520	2 997	33.97
3	85	Образование	2 636	31	1 080	1 525	2.03
4	47	Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети	1 615	154	959	502	30.68
5	10	Производство на хранителни продукти	706	79	438	189	41.80
6	84	Държавно управление	617	10	247	360	2.78
7	80	Дейности по охрана и разследване	N/A	Конф.	92	278	N/A
8	87	Медико-социални грижи с настаняване	337	10	139	188	5.32
9	93	Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих	337	48	193	96	50.00
10	86	Хуманно здравеопазване	335	4	143	188	2.13
11	88	Социална работа без настаняване	315	4	121	190	2.11
12	46	Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети	257	17	152	88	19.32
13	68	Операции с недвижими имоти	232	31	145	56	55.36
14	92	Организиране на хазартни игри	154	19	93	42	45.24
15	00	Лица заети в спомагателни дейности	138	9	63	66	13.64

Лица на длъжност „Готвач“ има в 85 различни икономически дейности, но както се вижда от предоставените данни, те основно са концентрирани в двата големи туристически сектора с логичен фокус „Ресторантьорство“. Все пак, съществен брой лица назначени на тази длъжност има и в други сектори като образование, търговия, здравни и социални дейности, хранително-вкусовата промишленост и т.н.

Обща тенденция при всички, с изключение на най-големия сектор на ресторантьорството, е че има „възрастов риск“ заради осезаемо по-малкия брой млади лица спрямо този на лицата на 55 и повече години.

Като пример, в код 93 „Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих“ възрастовото разпределение показва, че по-младите служители (15-29 г.) представляват 14.2%, докато по-възрастните на 55+ г. са почти 28.5%. Коефициентът на заместване за този сектор е 50.00.

За разлика от него, в код 85 „Образование“ най-възрастната група на 55+ г. представлява близо 58% (четирима от всеки седем), докато 15-29 г. са малко над 1%. Коефициентът на заместване е едва 2.03 и съответно индикира огромен проблем със застаряването при лицата наети за готвачи в образователния сектор.

„Ресторантьорството“, освен безспорен лидер по брой трудови договори за „Готвач“ с близо 26 079 бр. през 2024 г., има и по-благоприятна възрастова структура. Секторът логично оказва огромно влияние и на общия профил на цялата длъжност, и възрастовият му профил частично компенсира този при останалите икономически дейности.



Възрастовото разпределение в сектора показва работна сила, концентрирана в основните трудоспособни възрасти между 30 и 54 г. (четирима от всеки седем осигурени на длъжността).

Почти всеки пети готвач в „Ресторантьорство“ е на възраст до 29 г., което е положителен сигнал. От друга страна, лицата на длъжност „Готвач“ на 55 и повече години са още по-голям дял (почти всеки четвърти).

Отчетеният коефициент на заместване (80.30) е чувствително над общия за цялата длъжност (48.99). Това означава, че на всеки 10 готвачи на възраст 55 и повече години през 2024 г. има 8 такива на възраст до 29 години, което говори за умерен „възрастов риск“.

Тази длъжност играе основна роля в сектор „Ресторантьорството“ и ще продължи да бъде обект на силно търсене от страна на бизнеса. Затова е важно да се продължи наблюдението дали младите служители ще продължат да навлизат в достатъчен брой през следващите години, и каква ще бъде динамиката на навлизане при по-възрастните на групата 30-54 г., за да се проследи тенденция.

## СЕРВИТЬОР

Този подраздел предоставя „моментна снимка“ на пазара на труда за длъжност „Сервитьор“ (НКПД-2011 код 51312004) през 2024 г. Той е част от единична група 5131 „Сервитьори“, която включва шест длъжности.

**Пет от всеки осем сервитьори в сектор „Ресторантьорство“ са във възрастовата група до 30 г. Лицата в трудоспособна възраст 30-54 също са съществен брой, докато тези на 55 и повече години са много малко. При евентуално тяхно пенсиониране, те много лесно биха били заместени от „навлизащата“ възрастова група.**

Общият брой на лицата със сключен трудов договор за „сервитьор“ е 55 401 през 2024 г. Възрастовото им разпределение показва, че работната сила е силно фокусирана в най-младата възрастова група. Всеки три от пет лица наети като сервитьори е до 30 г. възраст. Лицата на възраст между 30 и 54 г. също са значителен дял. Успоредно с това, най-възрастната група на 55 и повече години е сравнително по-малка с под 5% от общия брой.



Отчетеният коефициент на заместване съответно е 1341.99. Това означава, че на всеки 10 лица на възраст 55 и повече години през 2024 г. се падат над 134 сервитьори на възраст до 29 години. С други думи, младите са 13.4 пъти повече от по-възрастните си колеги, което се определя едновременно от характера на тази длъжност и от факта, че тя е „входна“ за много млади кадри в сектора.

Таблицата със секторната „топлинна карта“ на водещите 15 сектора по брой трудови договори идентифицира основните икономически дейности, в които има лица на тази длъжност поне веднъж през 2024 г., като същевременно показва възрастовата им структура.

Групата длъжности логично е най-силно представена в туристическите сектори с основен фокус „Ресторантьорство“, но сервитьори има и в редица други икономически дейности.

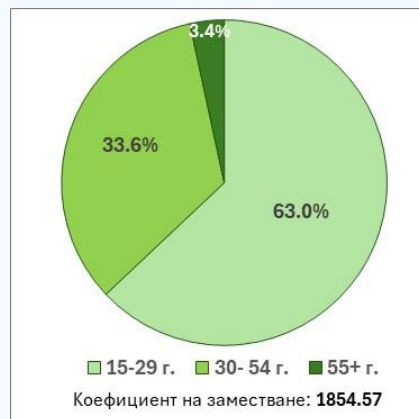
№.	КИД-2008 код	КИД-2008 Наименование на сектор	Бр. трудови договори по сектор към 2024				Коеф. на заместване
			Общо	15-29 г.	30- 54 г.	55+ г.	
1	56	Ресторантьорство	39026	24573	13128	1325	1854.57
2	55	Хотелиерство	14426	7795	5593	1038	750.96
3	47	Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети	877	580	263	34	1705.88
4	92	Организиране на хазартни игри	514	351	157	6	5850.00
5	10	Производство на хранителни продукти	445	320	111	14	2285.71
6	93	Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих	401	242	151	8	3025.00
7	68	Операции с недвижими имоти	275	186	84	5	3720.00
8	41	Строителство на сгради	171	100	66	5	2000.00
9	78	Дейности по наемане и предоставяне на работна сила	N/A	90	53	Конф.	N/A
10	46	Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети	142	81	55	6	1350.00
11	52	Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта	128	7	103	18	38.89
12	00	Лица заети в спомагателни дейности	113	70	35	8	875.00
13	74	Други професионални дейности	N/A	71	30	Конф.	N/A
14	96	Други персонални услуги	83	54	24	5	1080.00
15	45	Търговия на едро и дребно с автомобили и мотоциклети, техническо обслужване и ремонт	N/A	49	30	Конф.	N/A

Наличните данни показват, че възрастовият профил варира между секторите. Обща тенденция при всички обаче е, че „възрастов риск“ при тези водещи дейности наемащи „сервитьори“ на практика липсва. При тази длъжност масово преобладават млади служители, извод който се доказва и от коефициентите на заместване.

Сектор „Ресторантьорство“ е първи и по брой трудови договори за „сервитьор“ с над 39 хил. бр. през 2024 г.

Секторът има малко по-висок дял на младата група на трудови договори (63%), спрямо общия профил на длъжността (60.5%), и по-висок коефициент на заместване (1854.57 спрямо 1341.99).

Това се дължи на факта, че успоредно, делът на по-възрастните е по-малък (3.4% спрямо 4.5%).



Тази длъжност също е фундаментална в сектор „Ресторантьорство“ и търсенето за работна ръка за нея ще продължи да бъде високо. Възрастовият профил носи положителни сигнали за сектора, поне от тази гледна точка. Важно е да се продължи наблюдението дали по-младите работници ще продължат да навлизат със силни темпове през следващите години, за да се потвърди тенденцията.

## РАЗДЕЛ VI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

### СЕКТОРЪТ В БЪЛГАРИЯ И БРАНШОВА ОРГАНИЗАЦИЯ

Ресторантьорството (Раздел 56 по КИД-2008) е сред водещите дейности в сферата на услугите на България. В периода 2019-2023 г. делът му в продукцията на всички нефинансови предприятия е около 1.2%, което го нарежда сред значимите дейности в икономиката. Структурно секторът е доминиран от малки и микропредприятия с преобладаващо семеен характер, работещи в три основни подсегмента: заведения за хранене (56.1), приготвяне и доставяне на храна — кетъринг (56.2) и питейни заведения (56.3). Географски предприятията са концентрирани силно в четири области - София-град, Бургас, Варна и Пловдив, в които са регистрирани близо 49% от всички предприятия в сектора. Тази концентрация е структурна характеристика, едновременно пряко свързана с географското разпределение на туристическия поток и градското потребление, но и с адресната регистрация на големите вериги, които обаче имат обекти в цялата страна.

Секторът е неразривно свързан с туристическата индустрия. Ресторантьорството осигурява съществена част от туристическото преживяване и генерира пряко търсене към аграрния сектор, хранително-вкусовата промишленост, логистиката и търговията на едро. Тази вертикална интеграция прави развитието на

ресторантьорството функционално зависимо от динамиката на множество свързани икономически дейности.

Периодът 2019-2023 г. е белязан от безпрецедентно сътресение и последващо, но непълно, възстановяване. Пандемията COVID-19 нанесе тежък удар на ресторантьорството, което регистрира спад на произведената продукция с около 22% на годишна база и на оборота с приблизително 23% само през 2020 г. През целия период 2019-2023 г. броят на нефинансовите предприятия намаля с 13%, като ресторантьорството не успява да се върне до предпандемичните равнища за разлика от общата ситуация за нефинансовите предприятия в страната, които дори нараснаха с 10% като брой за същия период. Малките и микро предприятия в сектора са по-уязвими, тъй като нямат достатъчна финансова способност да реагират при форсмажорни обстоятелства, за разлика от по-големите заведения и вериги, които донякъде успяха да се адаптират чрез разширяване на онлайн поръчките и доставките.

Въпреки непълното структурно възстановяване, финансовите показатели на сектора демонстрират забележителна динамика. Произведената продукция нараства с 86% спрямо 2019 г. до края на периода, а оборотът – със 73%, значително надхвърляйки предпандемичните обеми. Ключов допринасящ фактор е намалената ставка на ДДС, въведена в подкрепа на сектора. Добавената стойност на един зает нараства над 2 пъти през разглеждания период, но продължава да е значително под средното за реалния сектор на икономика.

Браншовата организация „Сдружение за заведенията в България“ (СЗБ) е сдружение на бизнеса, представляващо интересите на собствениците на заведения в страната, и активен участник в социалния диалог в областта на пазара на труда, регулаторната среда и туристическата политика. Членовете на организацията включват водещи предприятия от различните сегменти на сектора – самостоятелни ресторанти, вериги за бързо хранене, кетъринг оператори и питейни заведения. Настоящото изследване е разработено в подкрепа на СЗБ в ролята му на информиран социален партньор с аналитичен капацитет за участие в политическия диалог.

## ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА

Анализът на демографската структура на осигурените лица в сектора за периода 2021-2024 г. разкрива специфичен профил, коренно различен от наблюдавания при производствените сектори на икономиката. Ресторантьорството е сектор с висока

концентрация на млади кадри и относително нисък дял на по-възрастните работници. Това произтича пряко от естеството на извършваните дейности, физически интензивна работа, обвързана с директен контакт с клиенти и предполагаща по-висока ротация на персонала.

За анализа на възрастовите групи не е взета под внимание пандемичната 2020 г., поради констатирани прекомерни изкривявания и нетипична структура, породена от ефекта на ограничителните мерки върху сектора.

Групата на лицата под 30 години е много голяма в сектор „Ресторантьорство“ и продължава да нараства като дял до 32% през 2024 г. Особено показателна е подгрупата 20-24 години, която формира най-големият единичен възрастов сегмент в сектора и само тя има дял от над 15% през целия период. Тази концентрация е типична за сектор с висок дял на входни позиции за млади лица в началото на своя кариерен път (сервитьор, барман, помощен персонал) и с изразен сезонен характер на заетостта, при който младежите в студентска възраст се ангажират на временни и почасови работни места.

Основното ядро на заетостта (групата 30-54 години) обхваща над половината от лицата наети в сектора, като техният дял бавно намалява през разглеждания период. Тази тенденция сама по себе си не е тревожна, но е показателна. Ръст в заетостта има и при трите агрегирани групи, но той е по-висок при двете крайни групи, на по-младите и по-възрастните. Ако тенденцията се задълбочи, изтъняването на опитната средна възрастова група може да се окаже риск в средносрочен план.

Групата на лицата на 55 и повече години нараства до 17% през 2024 г. Техният брой се увеличава с над 25%, изпреварвайки темпа на общия ръст на заетостта в сектора от 17%. Наличието на по-възрастни кадри в сектора носи две измерения, ценен опит и потенциал за менторство, от една страна, и предстоящо пенсиониране, изискващо планиране на приемствеността, от друга.

Регионалната картина разкрива значителна вариация по области, като трябва да се отчете влиянието на адреса на регистрация на много големи работодатели, големи-вериги в сектора. Те са регистрирани в големи областни центрове и техните служители се водят в тях „на хартия“, но реално се трудят в обекти из цялата страна, което носи изкривяване.

В столичния регион коефициентът на заместване е изключително благоприятен с около 28-29 млади лица под 30 г. на всеки 10 лица на 55 и повече години. Тази ситуация е обусловена основно от концентрацията на международни и местни

вериги с атрактивни работни условия, регистрирани именно в гр. София, но също така и от наличието на много студенти и богатото разнообразие на заведения в самата столица, привличащи млади кадри. При останалите водещи области по брой осигурени лица в сектора, на 10 служители на 55 и повече години се падат 19 служители до 30 г. през 2024 г. в обл. Бургас, 23 лица в обл. Варна, 21 лица в обл. Пловдив и 14 млади в обл. Благоевград. В двете морски области трябва да се има предвид и силно изразената сезонност при част от заведенията опериращи в сектора.

Особеност на ресторантьорството е, че демографският риск тук е качествен, а не количествен. Проблемът не е в липса на млади хора в сектора, а в тяхното задържане, в превръщането на входните позиции в устойчиви кариерни пътеки и в осигуряването на достатъчно опитни специалисти за по-отговорни роли. Именно тази зависимост е контекстът, в който следва да се четат резултатите от анализа на дефицитните длъжности.

## СТРУКТУРИРАНИ ИНТЕРВЮТА

Настоящият анализ показва, че проблемите на пазара на труда в ресторантьорството не могат да бъдат решени с единични мерки или с фокус единствено върху заплащането, какъвто е доминиращият стереотип. Те изискват координиран подход, който обхваща образование, инфраструктура, регулации, социална политика, здравеопазване и управленска култура. По-долу са повдигнати за обсъждане някои препоръки за развитие на сектора.

На първо място, *образованието* се очертава като критична точка за интервенция. Необходима е системна реформа в професионалното образование, която да възстанови връзката между училищата и реалната икономика. Професионалните гимназии следва да бъдат активно отворени към бизнеса, а не затворени институции, работещи по инерция. Това означава участие на реални работодатели в разработването на учебните програми, въвеждане на повече практическо обучение в реална работна среда и редовна актуализация на съдържанието спрямо потребностите на сектора. Особено важно е повишаването на квалификацията на учителите чрез задължителни стажове в реални предприятия и целенасочени обучения, които да ги запознаят с актуалните технологии и стандарти в ресторантьорството. Без мотивирани и подготвени преподаватели всяка реформа рискува да остане формална.

Втора ключова посока е *транспортната свързаност* и достъпът до работните места. Много от дефицитите на кадри се задълбочават от лошата връзка между жилищните райони, малките населени места и туристическите зони, където е концентриран бизнесът. Местните власти могат да играят активна роля чрез разширяване на обществения транспорт,

включително късно вечер и рано сутрин, както и чрез сезонни транспортни линии до курорти и периферни зони. В градските центрове е необходима по-гъвкава политика по отношение на паркирането за служители - чрез преференциални абонаменти, служебни зони или компенсаторни механизми. Такива мерки имат пряк ефект върху нетния доход на работещите и върху готовността им да приемат и задържат работа.

Трето, отношенията между *държавата* и бизнеса се нуждаят от дълбоко преосмисляне и преформулиране. Контролът и спазването на правилата са необходими, но те не могат да бъдат единствената форма на взаимодействие. Необходимо е преминаване към модел на „подкрепяща регулация“, при който институциите не само санкционират („малтретират“ по думите на участниците в проучването), но и консултират, насочват и предотвратяват грешки. Това включва ясни, легитимни, предварително комуникирани изисквания и възможност за отстраняване на нарушения без автоматично налагане на тежки санкции, особено за малкия бизнес. Въвеждането на реална отговорност за контролните органи при неправомерни актове би повишило доверието и би намалило усещането за произвол, което в момента тласка част от бизнеса към сиви практики.

*Социалната и здравната политика* също има ключова роля, особено в контекста на зависимостите и социалната уязвимост, които изследването ясно откри. Необходими са достъпни програми за превенция и лечение на зависимости, които да бъдат насочени и към работещите в рискови сектори като ресторантьорството. Работодателите не могат и не трябва да поемат ролята на социални и здравни институции. Държавата и общините могат да подкрепят бизнеса чрез партньорства със здравни и социални услуги, конфиденциални програми за подкрепа на служители и стимули за работодатели, които инвестират в психичното здраве и благосъстоянието на екипите си. Приобщаващата социална политика трябва да отчита, че стабилната заетост и подкрепата на работното място са ключови фактори за излизане от зависимости и социална изолация.

Отделно внимание заслужава и активната политика на *пазара на труда*. Бюрата по труда следва да бъдат трансформирани в реални посредници, които познават спецификите на сектора и работят проактивно с работодателите. Това предполага специализирани екипи за туризъм и ресторантьорство, гъвкави програми за обучение и преквалификация, както и реални стимули за започване и задържане на работа, а не формално изпълнение на процедури.

Ресторантьорството не е просто услуга, а изпълнява още социална и културна функция, която създава заетост, градска среда и туристическа привлекателност. Признаването на тази роля е първа стъпка към по-зрял обществен разговор и към политики, които не противопоставят работодателите срещу работещите, държавата срещу бизнеса, а ги виждат като партньори в интерес на общото благополучие.

## ДЕФИЦИТНИ ДЛЪЖНОСТИ

Фокусираният анализ на четири дефицитни длъжности, „Бармани“, „Управител, ресторант“, „Готвач“ и „Сервитьор“, очертава профила на рисковете и потенциала по отделни длъжности, идентифицирани чрез дълбочинни интервюта с представители на бранша като ключови за функционирането на сектора и като обект на хроничен или очакван недостиг на кадри.

„Бармани“ и „Сервитьор“ демонстрират изключително благоприятна възрастова структура. При „Бармани“ коефициентът на заместване е 855.21, а при Сервитьор — 1341.99, което означава, че на всеки 10 лица на 55 и повече години се падат съответно около 86 и 134 лица под 30 години. Сектор „Ресторантьорство“ на практика формира тенденциите при общия профил на тези длъжности. При тях структурният възрастов риск реално не съществува. Три от всеки пет сервитьори са под 30-годишна възраст, а пет от всеки девет бармани са в същата най-млада група. Тези длъжности функционират като основни входни точки в сектора за млади хора, включително за такива без предварителна професионална квалификация.

Малко по-различна е картината при ключова длъжност „Готвач“, структурно по-уязвима позиция в сектора. С общо 41.5 хил. лица на трудов договор в страната, тя е втората по брой сред анализирани длъжности в сектора след сервитьорите. Коефициентът на заместване за цялата страна е едва 48.99, което се превежда директно в 49 лица до 30 г. на всеки 100 готвача на 55 и повече години. Конкретно в сектор „Ресторантьорство“ ситуацията е по-добра (коефициент на заместване 80.30), но и тук почти всеки четвърти готвач е на 55 и повече години, докато само всеки пети е под 30 години. Текущата младежка кохорта не е достатъчна да компенсира предстоящото пенсиониране на опитните готвачи при запазване на настоящите тенденции. При всички останали сектори, наемащи готвачи, профилът е значително по-неблагоприятен. Това показва, че ресторантьорството е по-добре позиционирано откъм по-млади готвачи в сравнение с останалите икономически дейности, но не е защитено от средносрочния структурен риск.

Длъжността „Управител, ресторант“ представлява специфичен случай. С общо 1.4 хил. лица на трудов договор, тя е с по-ограничен мащаб, но с изключително стратегическо значение за оперативното управление на заведенията. Коефициентът на заместване е 98.91 при общия профил на длъжността и 124.74 в самия сектор, които говорят, че поне засега не може да се говори за значителни възрастов проблем при тази длъжност. Три четвърти от осигурените на нея, както общо за длъжността, така и конкретно в „Ресторантьорство“, са в основните трудоспособни

възрасти (30-54 г.), което е очаквано предвид управленските функции и необходимия опит. Показателен е фактът, че длъжността е концентрирана почти изцяло в туристическите сектори. Нуждата от управители с ресторантьорска специализация трябва да се покрива от обучение и задържане в самия сектор, тъй като резерв от такива специалисти в другите икономически дейности практически не съществува.

Способността за привличане на кадри от другите икономически дейности варира съществено между длъжностите. „Сервитьор“ и „Барман“ имат широка секторна реализация, но самото ресторантьорство доминира с огромен дял от общия брой трудови договори при тях. За „Готвач“ потенциалният резерв извън сектора съществува, но почти без изключение останалите сектори имат по-неблагоприятна възрастова структура. При „Управител, ресторант“ профилът е толкова специфичен за сектора, че алтернативен резерв практически не съществува.

## ОБЩА КАРТИНА

Анализът разкрива сектор с висока икономическа издръжливост и пазарна адаптивност, но с ясно очертани структурни уязвимости, изискващи целенасочени и диференцирани политики.

Ресторантьорството е динамичен и значим работодател с масово присъствие в икономиката, но и с хронични предизвикателства в управлението на работната сила. Профилът характеризира се с голям брой малки и микро предприятия, ниската производителност спрямо средната за икономиката, изразената сезонност, сравнително висок дял на заетите извън трудови правоотношения и традиционно ниските възнаграждения са характеристики, които намаляват конкурентоспособността на сектора като работодател в условия на демографски натиск и засилена конкуренция за работна ръка.

Парадоксът на кадровия дефицит в сектора е особено показателен. Ресторантьорските специалности са сред трите най-масови направления в професионалното образование, а въпреки това работодателите хронично отчитат недостиг на персонал. Причината не е в недостатъчен брой подготвяни специалисти, а в тяхното привличане, задържане и придобити компетенции. Завършилите специалисти масово се реализират извън сектора, емигрират или предпочитат по-добре платени алтернативи. Именно затова, макар коефициентите на заместване за някои длъжности да са благоприятни, действителният кадрови недостиг остава

хроничен, особено при опитни готвачи и при мениджърски позиции, за чието развитие е необходимо дълготрайно задържане в сектора.

Профилът на четирите длъжности потвърждава, че рисковете са диференцирани и изискват различни подходи. При „Бармани“ и „Сервитьор“ приоритетът е не привличане, а задържане заради благоприятната структура на навлизащите кадри, но високо текучество. При „Готвач“ проблемът е двуизмерен с висок брой навлизащи, но ускорено застаряване на опитното ядро и значителен риск при пенсионирането на сегашната по-възрастна кохорта. При „Управител, ресторант“ за възрастов риск засега не може да се говори, но това може да се промени в бъдеще, особено при евентуално изместване на средната възраст нагоре. Без активна политика за изграждане на вътрешни кариерни пътеки и развитие на управленски компетенции, нуждата от квалифицирани управители не може да бъде задоволена от пазара.

Дуалното обучение е идентифицирано в анализа като ключов механизъм за изграждане на практически компетентни и по-дълго задържащи се в сектора кадри. Към момента обаче много малък дял от учениците в ресторантьорските специалности се обучават дуално и обхватът е крайно недостатъчен. Разширяването на дуалните форми, по-тясното партньорство между заинтересованите страни и практически ориентираното обучение са доказано ефективен път за намаляване на разрыва между обучение и реални потребности на бизнеса.

На ниво браншова организация, Сдружение за заведенията в България има потенциал да изпълнява ролята на координатор между предприятията, образователната система, регулаторните органи и публичните институции. Участието на СЗБ в настоящия проект е конкретна стъпка в посока на изграждане на аналитичен и представителен капацитет. Предвид резултатите от анализа, браншовата организация може да фокусира усилията си в следните приоритетни направления: разширяване на дуалното обучение при съвместна работа с образователните партньори, разработване на секторни програми за кариерно развитие и задържане на кадрите, активно участие в социалния диалог относно регулирането на наемането на работници от трети страни, където законовите прагове са идентифицирани от бизнеса като ограничение при хронични дефицити, системно наблюдение на демографските показатели по длъжности, за своевременна идентификация на нови рискови зони и т.н.

Секторът разполага с реални конкурентни предимства, на базата на които може да бъде изграден по-ефективен подход към привличането и задържането на кадри. Усилия за повишаване на привлекателността на сектора за крайните потребители,

динамичен предприемачески климат с богато разнообразие от предлагани концепции, засилен интерес към кулинарния туризъм и гастрономическата идентичност на страната, нарастваща роля на дигиталните инструменти за ефективност и клиентска ангажираност могат да повишат привлекателността на сектора. Тези предимства са реална основа за позициониране на ресторантьорството и като атрактивен работодател, при условие че работните условия, кариерните перспективи и образователната ангажираност на бизнеса бъдат систематично подобрявани.

# РАЗДЕЛ VII. ПРИЛОЖЕНИЯ

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

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1: ОСНОВНИ ПОНЯТИЯ И ДЕФИНИЦИИ

Основни понятия, използвани при изготвянето на доклада:

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

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

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

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

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

### **Икономически показатели:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

За активни методи на търсене на работа се считат:

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

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2: ИЗПОЛЗВАНИ МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ

Основни макроикономически показатели, използвани при изготвянето на доклада:

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

						финансирания, а единствено приходите от субсидии, свързани с продуктите или оборота, произтичащи от държавно подпомагане.
<b>Чуждестранни преки инвестиции (ЧПИ)</b>	II	НСИ	млн. евро	КИД-2008	—	Чуждестранно участие в собствения капитал + вътрешнофирмени задължения; данни към 31.12.
<b>Разходи за придобиване на ДМА (РДМА)</b>	II	НСИ	хил. лв.	КИД-2008	—	Всички фактически разходи за придобиване на дълготрайни материални активи през отчетния период
<b>Среден годишен брой заети</b>	II	НСИ	бр. лица	КИД-2008 NUTS-3	Сечения: По области	Среден годишен брой на заетите лица в нефинансовите предприятия
<b>Среден списъчен брой наети</b>	II	НСИ	бр. лица	КИД-2008 NUTS-3	Сечения: По области	Среден списъчен брой на наетите лица по трудово правоотношение в нефинансовите предприятия, преизчислени в еквивалент на пълна заетост.
<b>Средна брутна месечна работна заплата на наетите лица</b>	II	НСИ	лв.	КИД-2008 NUTS-3	Сечения: По области	Начислено брутно възнаграждение на наето лице за месец; без лицата в отпуск по майчинство
<b>Производителност на труда</b>	II	Собствени изчисления	хил. лв./нает	КИД-2008	—	Добавена стойност по факторни разходи / среден списъчен брой наети; изчислен показател
<b>РАЗДЕЛ III. Възрастова структура</b>						
<b>Брой социално осигурени лица по 5-годишни кохорти</b>	III	НАП (Регистър на осигурените лица)	бр. лица	КИД-2008 NUTS-3	Входни данни: 15-19; 20-24; 25-29; 30-34; 35-39; 40-44; 45-49; 50-54; 55-59; 60-64; 65+  Агрегирани групи: 15-29; 30-54; 55+	Лица, за които работодателят подава осигурителна информация, вкл. лица на трудови и извънтрудови (основно т.нар. „граждански договори“) правоотношения, както и на договор за управление и контрол; не са включени самоосигуряващи се лица, както и лицата, осигурени по Закона за държавния служител (ЗДСл)

					Сечения: Национално ниво + 5 водещи области	
<b>Коефициент на заместване (КЗ)</b>	III	Собствени изчисления	коэф.	—	—	Съотношение по-млади/по-възрастни, измерва наличния резерв за заместване, КЗ = (осиг. 15-29) / (осиг. 55+ г.) x 100
<b>Брой социално осигурени лица в предприятия</b>	III	Сиела	бр. лица	—	—	Брой социално осигурени лица в отделни предприятия, по последно налична информация към ноември 2025 г.
<b>РАЗДЕЛ V. Дефицитни длъжности</b>						
<b>Брой лица на трудов договор по длъжност през 2024 г.</b>	V	НАП (Регистър на трудовите договори)	бр. лица	НКПД-2011	Агрегирани групи: 15-29; 30-54; 55+  Сечения: Национално ниво общо за длъжността	Брой лица на активни трудови договори към 2024 г.
<b>Брой трудови договори по КИД-2008 сектор</b>	V	НАП (Регистър на трудовите договори)	бр. трудови договори	НКПД-2011  КИД-2008	Агрегирани групи: 15-29; 30-54; 55+  Сечения: По КИД раздели; 15 водещи	Разпределение на броя трудови договори по длъжност между икономическите дейности на ниво „раздел“; едно лице може да е осигурявано на същата длъжност в повече от един КИД код през годината
<b>Коефициент на заместване по длъжност</b>	V	Собствени изчисления	коэф.	—	—	Съотношение по-млади/по-възрастни, измерва наличния резерв за заместване, КЗ = (осиг. 15-29) / (осиг. 55+ г.) x 100

<b>Дефицитна длъжност (качествена оценка)</b>	V	Дълбочинни интервюта	—	НКПД-2011	—	Длъжности, идентифицирани от работодатели като трудни за намиране/задържане; не е статистически показател
---	---	-------------------------	---	-----------	---	---