



Република България
ИКОНОМИЧЕСКИ
И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

А Н А Л И З

на тема:

**„Регионални дисбаланси в търсенето
на работна сила, общо и по основни
икономически сектори, мерки и действия за
тяхното намаляване, включително с помощта на
новите технологии“**

София

2025 г.

На основание чл. 5, ал. 1 и във връзка с чл. 4, ал. 1, т. 5 от Закона за Икономическия и социален съвет с писмо изх. № АД-51-550-06-142/06.02.2025 г. Председателят на 51-вото Народно събрание предложи на Икономическия и социален съвет разработването на „Анализ за регионални дисбаланси в търсенето на работна сила, общо и по основни икономически сектори, мерки и действия за тяхното намаляване, включително с помощта на новите технологии“.

Във връзка с решение на Председателския съвет и на Пленарната сесия, временно действаща комисия със съпредседатели заместник-председателите на ИСС от всяка група – Милена Ангелова, Пламен Димитров и Богомил Николов, и членове Валентина Зартова и Мария Минчева (група I – работодатели), Андон Роков и Чавдар Христов (група II – работници и служители) и Костадин Коларов и Лалко Дулевски (група III – граждански сектор) пое разработването на възложения анализ.

За докладчици по акта бяха определени Валентина Зартова, Андон Роков и Костадин Коларов. Работата на докладчиците бе подпомогната от експертите Георги Цолов, Даниела Пенкова, Преслав Богданов.

Временната комисия проведе три заседания на 25 април 2025 г., 15 май 2025 г. и 5 юни 2025 г., на които бе обсъден и приет проект на анализ.

На своята пленарна сесия на 16 юни 2025 г. Икономическият и социален съвет прие „Анализ за регионални дисбаланси в търсенето на работна сила, общо и по основни икономически сектори, мерки и действия за тяхното намаляване, включително с помощта на новите технологии“.

СЪДЪРЖАНИЕ

Използвани съкращения

ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

1. Увод

1.1. Предмет на анализа

1.2. Цел на анализа

2. Профил на регионите

2.1. Икономическо развитие: характеристики и ключови проблеми

2.1.1. БВП по региони – състояние и динамика

2.1.2. Основни икономически сектори по региони

2.1.3. Заетост по региони

2.1.4. Трудови доходи по региони

2.1.5. Производителност на труда

2.2. Развитие на пазара на труда: търсене и предлагане на работна сила

2.2.1. Демографска структура

2.2.2. Вътрешна миграция

2.2.3. Външна миграция

2.2.4. Работници от чужбина

2.2.5. Търсене на работна сила от частния сектор по региони

2.2.6. Търсене на работна сила от публичния сектор по региони

2.2.7. Взаимовръзка между търсенето на работна сила и миграционните процеси

2.3. Дисбаланси в търсенето и предлагането на труд. Общи и регионални измерения

2.4. Политики и програми, насочени към насърчаване на заетостта в региона и преодоляване на дисбалансите в търсенето на работна сила

2.5. Потенциал за преодоляване на дисбалансите в търсенето на работна сила

3. Търсене и предлагане на работна сила по региони

3.1. Фактори, благоприятстващи и ограничаващи търсенето на работна сила

3.2. Фактори, благоприятстващи и ограничаващи предлагането на работна сила

- 3.3. Проблеми на политиката за преодоляване на дисбалансите в търсенето на работна сила
- 4. Новите технологии като фактор, определящ търсенето и предлагането на работна сила по региони
 - 4.1. Нови технологии: характеристики, изменящи традиционната ангажираност на работна сила по ключови за региона сектори на икономическа дейност
 - 4.2. Степен на въвеждане на нови технологии в ключови за региона сектори на икономическа дейност
 - 4.3. Посоки и степен на въздействие на новите технологии върху търсенето и предлагането на работна сила
- 5. Обобщение
 - 5.1. Обща оценка на дисбаланса в търсенето на работна сила по региони
 - 5.2. Проблеми, свързани с икономическото развитие на регионите
 - 5.3. Проблеми, свързани с демографията на работната сила
 - 5.4. Проблеми, свързани с образованието и мотивацията на работната сила
 - 5.5. Проблеми, свързани с навлизането на новите технологии в ключовите сектори на икономическа дейност
 - 5.6. Въпроси, свързани с политиките, насочени към преодоляване на дисбалансите в търсенето на работна сила
- 6. Предложения за политики, мерки и действия за преодоляване на регионалните дисбаланси в търсенето на работна сила

ПРИЛОЖЕНИЯ

Използвани съкращения:

АЗ – Агенция по заетостта

БВП – Брутен вътрешен продукт

БДС – Брутна добавена стойност

БЛ – безработни лица

ГТД – Граждани на трети държави

ИСС – Икономически и социален съвет

ЕК – Европейска Комисия

ЕС – Европейски съюз

ЕЗ – Еврозона

КИД – Класификация на икономическите дейности

МСП – Малки и средни предприятия

МРЗ – Минимална работна заплата

МТСП – Министерство на труда и социалната политика

НАП – Национална агенция по приходите

НАПОО – Национална агенция за професионално образование и обучение

НПДЗ – Национален план за действие по заетостта

НПО – Неправителствени организации

НПР – Национален план за реформи

НСИ – Национален статистически институт

ПОО – Професионалното образование и обучение

СЗР – Северозападен район за планиране

СИР – Североизточен район за планиране

СПС – Стандарт на покупателната способност

СРЗ – Средна работна заплата

СЦР – Северен централен район за планиране

ЮЗР – Югозападен район за планиране

ЮИР – Югоизточен район за планиране

ЮЦР – Южен централен район за планиране

NUTS – Номенклатура на териториалните единици за статистика (от фр.:
Nomenclature des unités territoriales statistiques)

ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

1. В настоящия акт ИСС анализира проблема, свързан с регионалните дисбаланси в търсенето на работна сила, и предлага политики и мерки за преодоляване на този проблем, насочени към:

- а) изграждане на регионална основа на политиките на пазара на труда;
- б) активизиране на тристранното партньорство в новите регионални структури;
- в) интегриран подход към проблемите на пазара на труда (регионално проучване и прогноза на потребностите от работна сила, която да е основата за планиране на необходимите конкретни въздействия);
- г) ефективно съчетаване на регионалния и пазарния подход при решаването на проблема за трудовите дисбаланси;
- д) систематична и добра координация в работата между компетентните институции при отчитане на ролята на заинтересованите страни;
- е) рефериране на констатираните проблеми на пазара на труда към новата рамка на регионална трансформация и превръщането им в елемент на местните политики.

2. Предложената реформа за свеждане на районите за планиране от 6 на 4 има за цел да съобрази статистическото райониране с европейските стандарти и да улесни стратегическото управление¹. ИСС подчертава, че тази промяна е административна и няма да реши проблемите, свързани с дисбалансите в търсенето на работна ръка по региони и икономически сектори. Счита, че е необходимо прилагането и на допълнителни политики и конкретни мерки.

3. ИСС обръща внимание, че новото райониране ще доведе до промяна на данните за различията между регионите, но трябва да продължи идентифицирането на всички специфични проблеми. В този смисъл настоящият анализ ще запази своята значимост и след промяната на районирането, тъй като посочва конкретната ситуация в регионите, която няма да бъде засегната от статистическите промени.

4. ИСС счита, че са необходими реални икономически мерки, насочени към решаване на структурните проблеми, като липсата на инвестиции, остаряващата инфраструктура, демографския спад и недостига на квалифицирани кадри в слаборазвитите райони и в отделни икономически сектори.

¹ СТАНОВИЩЕ на ИСС РАЙОНИТЕ НА ПЛАНИРАНЕ В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ НА НИВО NUTS 2 (разработено по собствена инициатива)

5. ИСС отбелязва, че основната причина за регионалните дисбаланси в търсенето на работна сила са наличието на ниски трудови доходи и неравномерно разпределените трудови възнаграждения по икономически дейности и региони, както и на различията в икономическите условия, липсата на възможности за икономическо развитие по региони, пречките за развитие на конкурентоспособността, потребността от насърчаване на предприемаческа активност, които водят до значителна вътрешна и външна миграция.

6. ИСС констатира значителни регионални дисбаланси в търсенето на работна сила, като ЮЗР концентрира над 50% от БВП на страната, докато СЗР допринася с едва 6,89%.

7. ИСС настоява за по-активното участие на социалните партньори във формирането и реализирането на активни политики на пазара на труда, вкл. засилване на ролята им в НПДЗ и по-тясна координация с АЗ.

8. ИСС отчита, че нестабилните темпове на икономическата активност на районите се изразява и в нестабилност на търсенето на работна ръка. Резките спадове в растежа на реалния БВП в районите с по-малка тежест при формирането му могат да се дължат на преустановяването на дейността на малък брой фирми или дори на едно-единствено голямо предприятие. След като влезе в сила новото райониране, се очаква в голяма степен резките разминавания в динамиките на развитието на отделните региони да бъдат преодоляни. Въпреки това по необходимост ще продължат да съществуват дисбаланси по отношение на икономическото развитие на регионите, тъй като по географски, природни и демографски дадености отделните икономически сектори са с различна тежест в отделните региони.

9. ИСС счита, че демографският спад и масовата емиграция на младото и образовано население към големите градове и чужбина задълбочават различията между регионите, особено в изостаналите райони. Предприятията изпитват сериозни проблеми с намирането на квалифицирани кадри, като този проблем затруднява и така необходимите действия за технологично развитие, модернизиране, разширяване и разнообразяване на производството и услугите.

10. ИСС установява, че секторът на услугите доминира в икономиката и че неговата децентрализация може да допринесе за развитие на всички региони, които разчитат на традиционни икономически дейности с ниска производителност.

11. ИСС констатира, че поради посочените по-горе причини разликите в трудовите доходи между регионите се увеличават, което засилва социалното неравенство.

12. Според ИСС въвеждането на нови технологии е неравномерно, като развитите райони, разполагащи с квалифицирана работна ръка, ги абсорбират, докато изостаналите райони остават зависими от нискоквалифициран труд, което затруднява възможностите им за технологично обновяване и икономическо развитие.

13. ИСС констатира, че всички сектори (вкл. и публичният), особено в регионите извън София, се сблъскват с хроничен недостиг на квалифицирани кадри (напр. учители, лекари, специалисти в хранително-вкусова промишленост, туризъм и др.).

14. Според ИСС е необходимо да се насочат целеви инвестиции в инфраструктура, дигитални технологии и зелени иновации в изостаналите региони, за да се стимулира диверсификация на икономическите дейности.

15. ИСС препоръчва разработването на образователни програми и обучения, съобразени с нуждите на местните трудови пазари, включително обучение по дигитални умения и зелени технологии.

16. ИСС счита, че трябва да се засили подкрепата за развитие на малките и средните предприятия в районите извън София чрез данъчни облекчения, достъп до финансиране за нови технологии и насърчаване на кооперирането, включително в технологични клъстери.

17. Според ИСС е необходимо да се прилагат миграционни политики (включително чрез подобряване на инфраструктурата и публичните услуги) за привличане в страната на български емигранти чрез стимули за завръщане.

18. ИСС препоръчва да се разработят по-добри инструменти за включване в пазара на труда на ГТД (като идентифициране на третите страни, чиито работници са подходящи за българския трудов пазар, дигитализацията на процедурите по наемането на работа на тези граждани, разширяване на двустранните спогодби в областта на трудовата миграция, разработване на ежегодни програми за осигуряване на работници от тези държави и др.).

19. ИСС препоръчва подобряване на условията на труд и повишаване на равнищата на заплащане в публичния сектор и посредством средствата на социалния диалог, където е необходимо, особено в здравеопазването, транспорта и администрацията, за да се ограничи текучеството на кадри. Едновременно с това следва да се отчита и фактът, че в немалко региони държавата и общините са значим, неподчинен на обичайната бизнес – логика работодател.

20. ИСС смята, че насърчаването на работа от разстояние и използването на дигитални платформи може да създадат работни места в малките градове и така да се намали миграцията към големите градове.

21. Според ИСС е необходимо да се засили сътрудничеството между държавата, бизнеса и образователните институции за прогнозиране на бъдещите потребности от кадри и адаптиране на учебните програми.

22. ИСС препоръчва реформи в тясно сътрудничество със социалните партньори, данъчната и административната система, за намаляване на сивата икономика и недекларираната заетост. ИСС препоръчва намаляване на административните тежести и подобряване на условията за развитие на стопанска дейност с цел подобряване на условията за формална заетост.

23. ИСС е категоричен, че изследването и интерпретирането на демографските прогнози трябва да се преориентира от разглеждането им като статистически факти към поставянето им в основата на средни- и дългосрочни стратегии, които да отговарят на характерните предизвикателства за регионите и местните общности.

24. Според ИСС регионалното и националното ниво на конкурентоспособност на България, както и ефективността на демографската политика, взаимно се предпоставят от съвременните изисквания към работната сила, която трябва да притежава адекватни знания и умения, гъвкавост и адаптивност, нагласи, културна ориентация и гражданско съзнание. Дисбалансите в регионите могат да се проявяват не само по адрес на търсенето и предлагането на висококвалифицирана работна сила, но според условията за растеж в различни сектори до пазарно разминаване може да се стигне и при нискоквалифицираните професии.

25. ИСС счита, че за решаване на проблемите, свързани с регионални дисбаланси в пазара на труда при наличието на абсолютно нови условия (регионална реформа, дигитална и технологична трансформация на българските икономика и общество, декарбонизация и кръгова организация на индустрията; глобалното влияние и др.), основните въпроси, които трябва да бъдат поставени, са свързани с адекватността на използваните до момента прогностични модели.

26. ИСС заключава, че регионалните дисбаланси на пазара на труда по сектори на икономическа дейност са функция и на предприемаческата активност и се проявяват най-силно в сектори, които се развиват относително по-бързо.

27. ИСС предлага изграждането на динамична система за проучване и прогноза на потребностите от работна сила, която да реагира адекватно на регионалната конюнктура, и тя да бъде основата за видовото и ресурсното планиране на необходимите политики / въздействия. Интегрираният подход се е доказал като ключов фактор за подкрепа на регионите, бизнеса и стимулирането на растежа на българската икономика.

28. ИСС предлага с цел стратегическото и ефективното използване на трудовите ресурси, постигането на икономически растеж, повишаването на производителността и бърз темп на технологична трансформация на икономиката и обществото, да се разработят регионалните аспекти от националната статистика и те да се зложат в плановата основа на вече адаптираните към новите условия стратегии и документи.

29. ИСС заявява, че системното и функционално обезпечаване на регионалния механизъм след трансформацията на ниво NUTS-2 и с цел ефективно преодоляване на съществуващи и нови дисбаланси в търсенето и предлагането на труд, следва да се приложи формата на тристранен диалог и партньорство в новите регионални структури.

30. ИСС споделя идеята за налагане на систематичен подход и добра координация в работата между компетентните институции при отчитане на ролята на заинтересованите страни.

31. ИСС счита, че системата на образованието е основен фактор, който допринася за недостига на работна сила. Работодателите често сигнализират, че е налице разминаване между нуждите на бизнеса и знанията, уменията и компетенциите, които се преподават в училищата и университетите.

1. Увод

1.1. Предмет на анализа

Регионалните дисбаланси в търсенето на работна сила се състоят в неравномерното развитие на стопанската дейност и съответното разпределение на работните места и възможностите за заетост между различните географски области в страната. Този феномен възниква, когато икономическата активност, инвестициите и развитието на секторите са концентрирани в определени региони, докато други изостават и биват маргинализирани. Например в България столицата София привлича значителна част от предприемаческата активност, високотехнологичните компании, финансовите институции и корпоративните услуги, което създава високо търсене на квалифицирани кадри в тези области. В контраст, периферните региони, като СЗР и ЮЗР, се характеризират с ограничени възможности за трудова заетост, като основните икономически дейности са традиционни и нископродуктивни – земеделие, лесовъдство или промишлени предприятия, чиято дейност и възможности за инвестиции са все по-затруднени поради преориентирането на веригите за доставки, високите цени на електрическата енергия и енергоносители и стагнацията на основните експортни пазари.

Тези дисбаланси се засилват от демографските тенденции, като младото и образовано население напуска изостаналите райони в търсене на по-добри възможности в големите градове или чужбина. В резултат регионите с ниско търсене на работна сила се сблъскват с двойно предизвикателство: от една страна, липсите на инвестиции и предприемаческа активност създават достатъчно работни места, а от друга – отсъствието на квалифицирани кадри затруднява привличането на нови бизнеси, в съчетание с все още високите пречки пред развитието на стопанска дейност. В същото време районите с високо търсене, като София и Пловдив, изпитват натиск от страна на пазара – конкуренцията за кадри води до покачване на заплатите, но същевременно създава проблеми с достъпа до жилища и инфраструктура, които ограничават възможностите за по-голям икономически растеж.

Дисбалансите се проявяват и в структурата на търсените умения в развитите и изостаналите райони. Това допълнително увеличава икономическото неравенство, тъй като образованите млади хора не виждат перспектива да останат в родните си места. Липсата на баланс между регионите създава и политически предизвикателства, като социално напрежение, неравен достъп до публични услуги и различия в качеството на живот, които затрудняват устойчивото развитие на страната като цяло.

В крайна сметка, регионалните дисбаланси в търсенето на работна сила са отражение на структурни проблеми в икономиката, които изискват координирани политики за стимулиране на инвестициите в изостаналите райони, подобряване на образованието и инфраструктурата, както и насърчаване на диверсификацията на икономическите дейности извън традиционните центрове на растеж.

Анализът на регионалните дисбаланси в търсенето на работна сила е от съществено значение за устойчивото икономическо развитие на всяка държава. Тези дисбаланси, характеризиращи се с неравномерно разпределение на работните места между регионите, не само затвърждават икономическите неравенства, но и засилват социални проблеми, като масова емиграция, депопулация на селските райони и концентрация на ресурсите в големите градове. В контекста на България, където различията между столицата и другите региони са особено изразени, темата е критична за формулирането на ефективни публични политики и кадри.

Значимостта на темата се засилва и от необходимостта от адаптация към глобалните икономически предизвикателства, като дигиталната трансформация и зеления преход. Анализът по основни икономически сектори разкрива, че дисбалансите не са еднородни – високотехнологичните сектори са концентрирани в определени региони, докато традиционните сектори земеделие и индустрия в изостаналите области остават зависими от нискоквалифициран труд и пречки пред конкурентоспособността.

Мерките за намаляване на дисбалансите могат да бъдат ускорени от интеграция на новите технологии като ключов инструмент за насърчаване на конкурентоспособността. Дигиталните платформи, дистанционната работа и автоматизацията могат да преодолеят географските бариери, като създадат възможности за заетост в изостанали региони. Обученията в дигитални умения, изграждането на технологични центрове в малките градове и подкрепата за създаване на нови предприятия със значим потенциал за растеж (стартъпи) в селското стопанство са примери за действия, които могат да диверсифицират икономиката. ИСС изразява загриженост от чувствителното изоставане на прилагането на мерките по ПВУ в това отношение. В същото време държавните институции, в постоянен диалог с национално представителните организации на бизнеса, трябва да насочат инвестиции в инфраструктура, образование и зелени технологии, за да превърнат периферните региони в привлекателни дестинации за бизнеса.

Актуалността на темата се подчертава и от нуждата от координация между всички заинтересовани страни – правителство, социални партньори, образователни институции

и местни общности. Само чрез съвместни усилия може да се постигне баланс между търсенето и предлагането на труд, като се гарантира, че всеки регион може да реализира потенциала си в рамките на общата икономическа стратегия. Това е не само икономически, но и социален императив, чието игнориране би затвърдило дългосрочните рискове от фрагментация и неравенство.

1.2. Цел на анализа

Целта на анализа е да изследва актуалното състояние на търсенето на работна сила в отделните региони на България, да идентифицира причините за регионалните дисбаланси и да предложи конкретни мерки за тяхното преодоляване. Той се фокусира върху оценка на различията между икономическите сектори и причините за това, изясняване на влиянието на демографските и технологичните фактори и формулиране на стратегии за по-равномерно разпределение на възможностите за заетост, включително чрез използване на иновативни решения. За изпълнението на целта на анализа са използвани данни за десетгодишния период 2014 – 2023 г., без да се включват данни за 2024 г., тъй като все още не са налични такива по всички разглеждани показатели.

2. Профил на регионите

Настоящият анализ разглежда данните общо за страната и по райони за планиране NUTS-2 според настоящото райониране² (виж **Приложение 1**).

Икономиката се дели на три основни икономически сектора – аграрен, индустрия и услуги (виж **Приложение 2**), които от своя страна се делят на основни икономически дейности (виж **Приложение 3**). Фирмите могат да извършват различни икономически дейности, като за целите на статистиката НСИ ги класифицира според основната им дейност, следвайки европейската класификация на икономическите дейности, подробно описана в КИД-2008³ (до 31.12.2024 г.) и КИД-2025 след 1 януари 2025 г. За целите на настоящия анализ ИСС разглежда данните за трите основни икономически сектора и за икономическите дейности, където това е възможно.

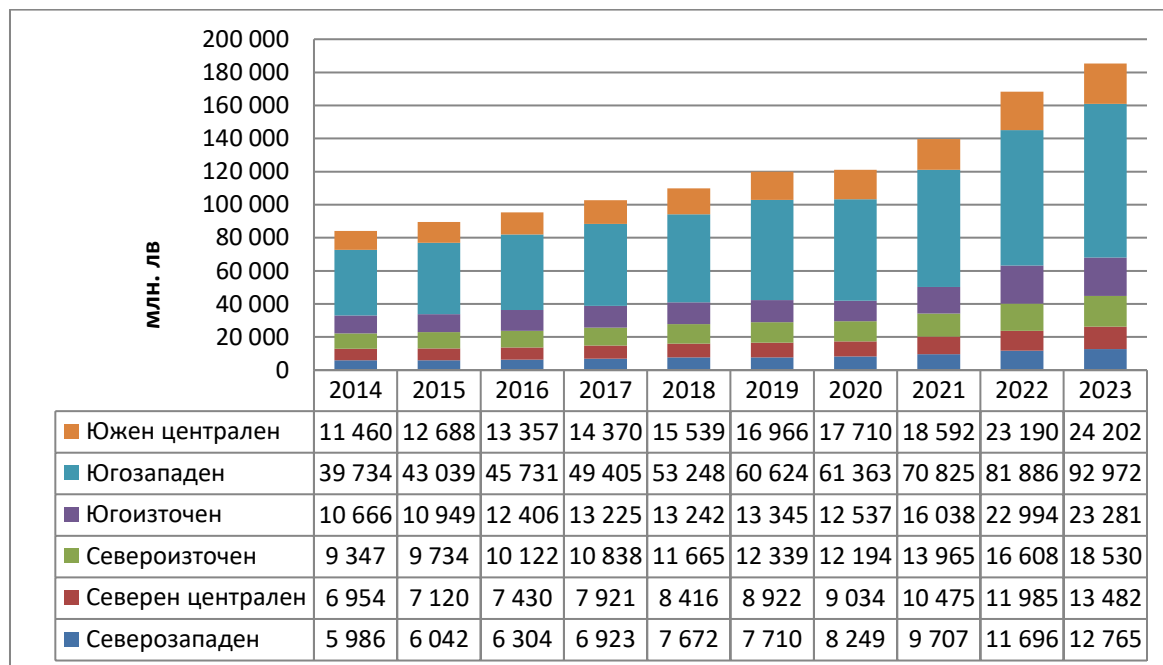
² Виж Становище на ИСС за районирането. https://esc.bg/wp-content/uploads/2024/12/ESC_4_071_2024.pdf С решение на Министерския съвет от 26 март 2025 г. са определени нови граници на районите за планиране в България. Предложението е изпратено от Националния статистически институт (НСИ) до Евростат за одобрение и включва четири района (виж Приложение 1).

³ НСИ, КИД-2008 <https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/publications/kid-2008.pdf>

2.1. Икономическо развитие: характеристики и ключови проблеми

2.1.1. БВП по региони – състояние и динамика

Фигура 1 представлява графика на БВП в номинална стойност за страната и по региони в периода 2014 – 2023 г. Данните са представени в таблицата в **Приложение 4**.



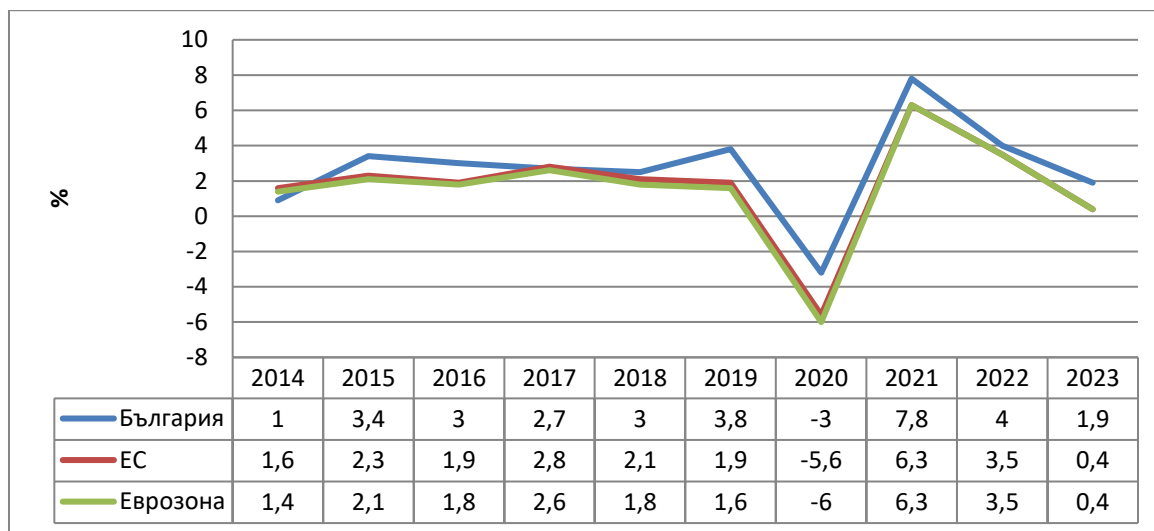
Фигура 1. Номинален БВП в млн. лв. по райони на планиране 2014 – 2023

Източник на данните: НСИ

Номиналният БВП на България през десетгодишния период от 2014 до 2023 г. нараства от 84 млрд. лв. на 185 млрд. лв., като основната част от растежа се наблюдава в Югозападния район, където от 39,7 млрд. лв. през 2014 г. достига до 93,9 млрд. лв. през 2023 г. в номинална стойност. По този начин районът допринася най-много за БВП на страната – с 50,7%, докато Северозападният район допринася с едва 6,89%. Югозападният район включва столицата София, която се характеризира с голяма концентрация на население, производствени мощности и обслужващи дейности. На второ място след Югозападния е Южен централен район с 24,2 млрд. лв. (13% от БВП на страната), следван от Югоизточния с 23,2 млрд. лв. (12,6%). Трите северни района значително изостават спрямо южните, като общият им принос към икономиката се равнява на 24%, спрямо 76% обща тежест на южните.

Нарастването на номиналния БВП от 84 на 185 млрд. лв. не отчита инфлацията. Изчисленият от НСИ Индекс на потребителските цени за месец декември 2023 г. спрямо месец януари 2014 г. е 143,3%, т.е. инфлацията за разглеждания период е 43,3%.

Изчисляването на годишния темп на растеж на обема на БВП има за цел да позволи сравнение на динамиката на икономическото развитие както във времето, така и между икономики с различна големина. За да се измери темпът на растеж на реалния БВП, т.е. на обема на произведената продукция, БВП по текущи цени се оценява по цените на предходната година и процентното изменение на обема спрямо предходната година се нанася в съответната година; това се нарича верижно свързан ред. По този начин се елиминира влиянието на ценовите промени (инфлация или дефлация).

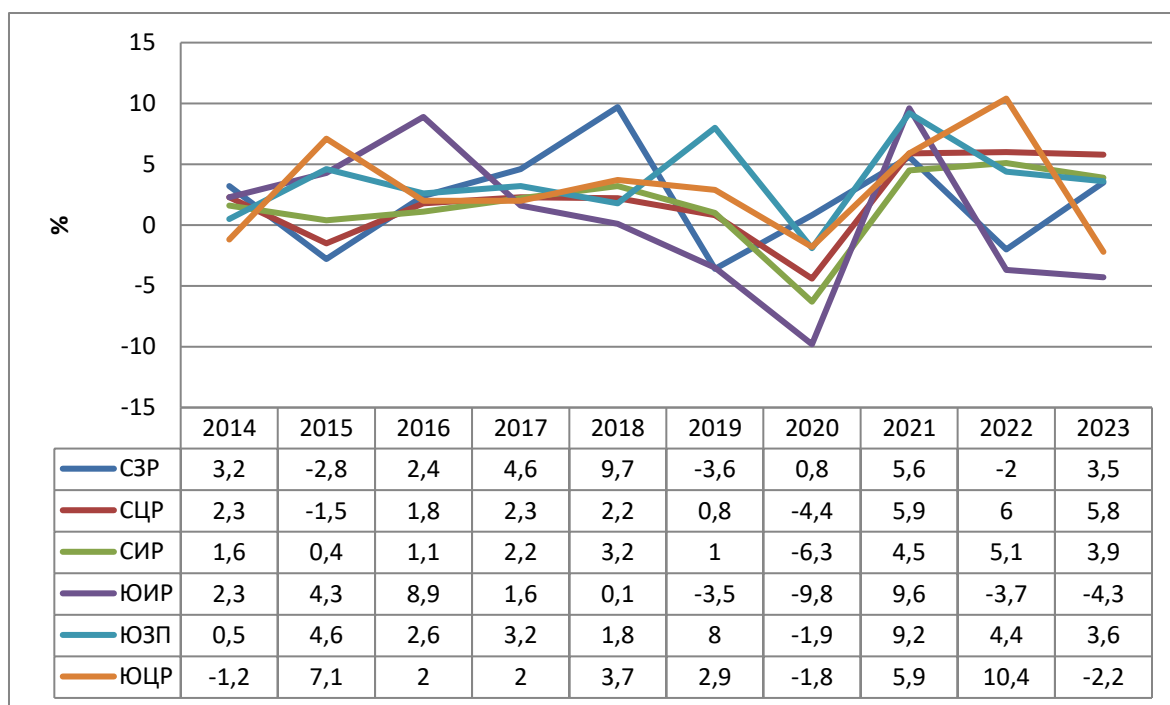


Фигура 2. Растеж на реалния БВП в България, ЕС и ЕЗ

Източник на данните: Евростат

Динамиките на икономическата активност в България, ЕС и ЕЗ се припокриват. Отрицателен растеж както в България, така и в ЕС, е отчетен единствено през 2020 г., белязана от кризата КОВИД-19. Средно темпът на годишния растеж на БВП в България е 2,88% и е значително по-висок спрямо този на ЕС (1,72%) и особено спрямо ЕЗ (1,55%). През разглеждания период общото нарастване на реалния БВП в България е 25,9%, в ЕС – 17,2%, а в ЕЗ – 15,5%.

За разлика от страната като цяло растежът на реалния БВП в четири от регионите е отрицателен не само през 2020 г. (**Фигура 3**):



Фигура 3. Растеж на реалния БВП по райони на планиране

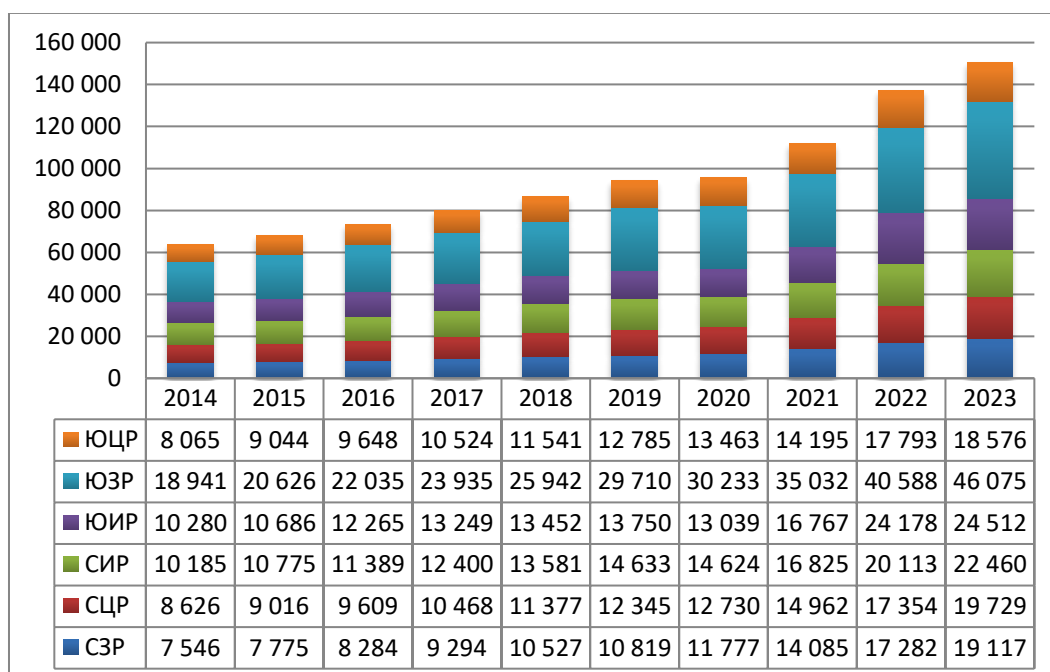
Източник на данните: Евростат

В горната графика се наблюдава следното по отношение на икономическото развитие на регионите:

- Растежът на реалния БВП в отделните райони е непостоянен в годините без ясно изразени тенденции към развитие или упадък.
- Единствено районите ЮЗР и СИР регистрират отрицателен растеж само през 2020 г. Всички останали райони регистрират такъв и през други години.
- Наблюдават се резки спадове и възходи в икономическата активност на регионите (напр. ЮЦР, който от 10,4% регистриран растеж през 2022 г. отчита -2,2% спад през 2023 г.)
- Не се наблюдава припокриване на динамиките на развитие на отделните региони.

Нестабилността в икономическата активност на районите се изразява и в нестабилност на търсенето на работна ръка. Резките спадове в растежа на реалния БВП в районите с по-малка тежест могат да се дължат на преустановяването на дейността на малък брой фирми или дори на едно-единствено голямо предприятие. След като влезе в сила новото райониране, се очаква в голяма степен резките разминавания в динамиките на развитието на отделните региони да бъдат преодоляни. Въпреки това по необходимост ще продължат да съществуват дисбаланси по отношение на икономическото развитие на

регионите, тъй като по географски, природни и демографски дадености отделните икономически сектори са с различна тежест в отделните региони. Всеки сектор носи различна БДС⁴. През 2023 г. например от общо за страната 162 млрд. лв. БДС само 4,66 млрд. са произведени от първичния сектор (селско, горско и рибно стопанство), 42 млрд. лв. от вторичния (индустрия) и близо 116 млрд. лв. от третичния (услуги). Следователно в районите, където е по-силно развит първичният сектор, БДС е с по-ниска стойност, а онези райони, където услугите са с по-голяма тежест в сравнение с другите, ще отчитат и по-висока БДС. В т. 2.1.2 на настоящия анализ са разгледани основните икономически сектори по региони.



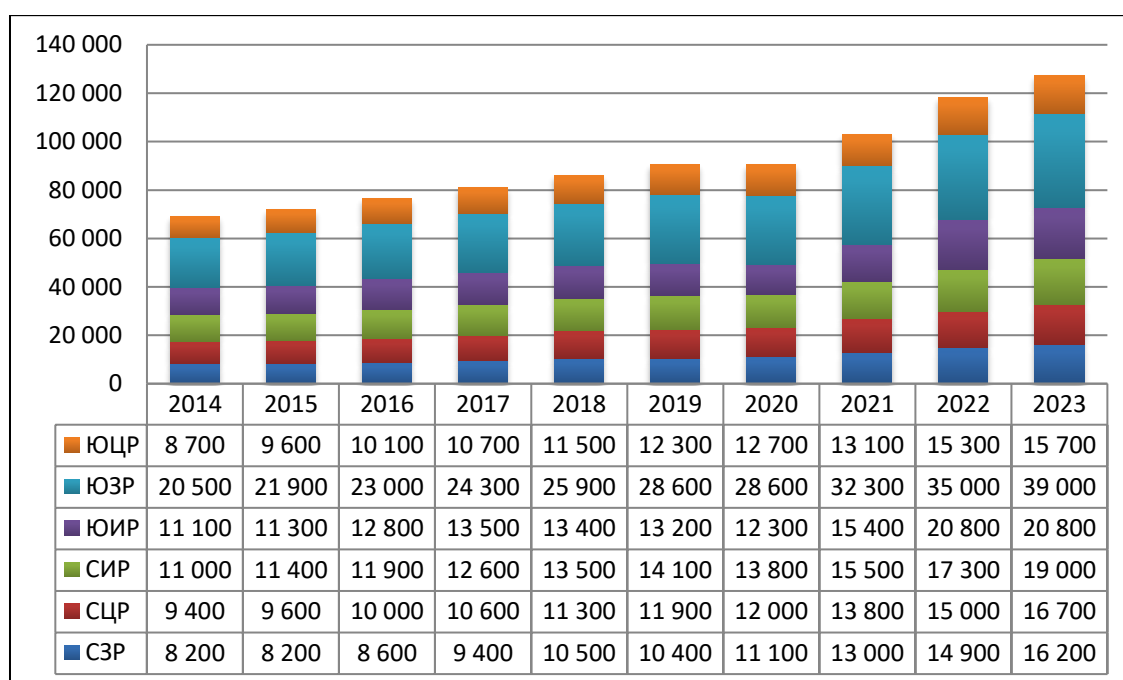
Фигура 4. Номинален БВП на човек от населението в лв. по райони на планиране 2014 – 2023
Източник на данните: НСИ

Нарастването на номиналния БВП на човек от населението през посочения период в този случай се дължи не само на инфлацията от 43,3%, но и на намаляването на населението. Голям скок се наблюдава през 2022 г., след като беше извършено последното преброяване на населението през 2021 г. Преброяването отчете рязък спад на населението с 391 227 души. В обобщение нарастването на номиналния БВП на човек от населението не е свързано толкова с нарастването на обема на производството, колкото с факторите инфлация и намаляване на населението. Разглеждайки БВП на човек от населението, се констатира, че докато ЮЦР се нарежда на второ място по абсолютни

⁴ Брутната добавена стойност, създадена от различните отрасли на икономиката, плюс данъците минус субсидиите върху продуктите се равнява на БВП.

стойности на БВП със своите 24 млрд. лв., то същият е на последно място по БВП на човек от населението с 18 576 лв. Тук статистиката поставя на първо място ЮЗР, следван от ЮИР и СИР. Разликата между най-слабо представящия се ЮЦР и най-силно представящия се ЮЗР е близо 2,5 пъти.

Изчисленията на база на човек от населението позволяват да се сравняват икономики и региони, които се различават значително по абсолютен размер. Изразяването на БВП в СПС⁵ премахва разликите в ценовите равнища между отделните страни и региони. БВП на човек от населението по СПС е ключовата променлива за определяне на допустимостта на регионите по NUTS-2 в рамките на структурната политика на ЕС.

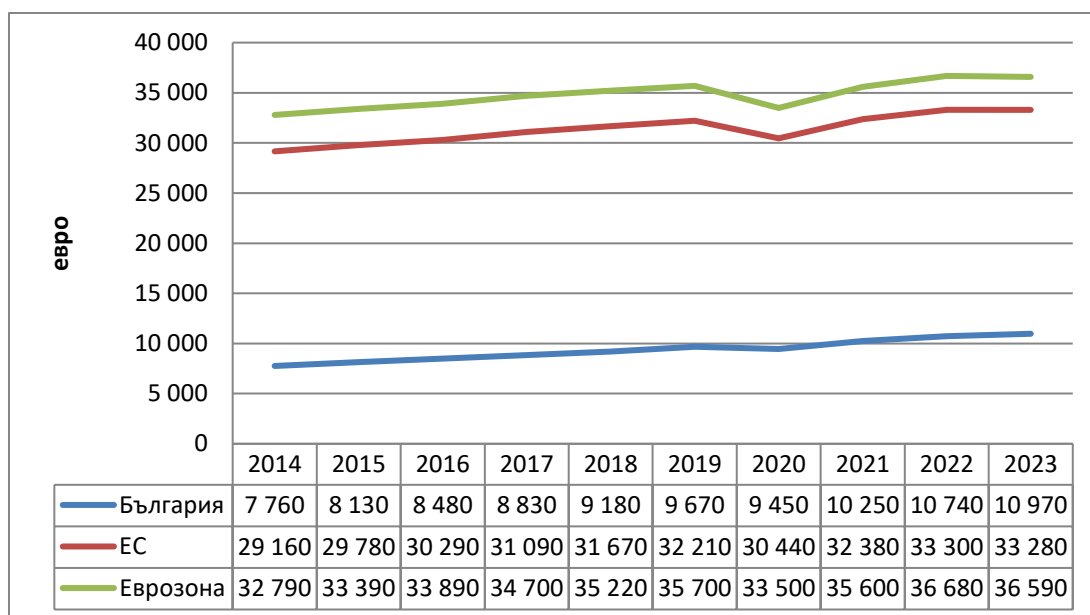


Фигура 5. БВП на човек от населението в СПС по райони на планиране 2014 – 2023

Източник на данните: Евростат

Общо за България през 2023 г. БВП на човек от населението, измерен в СПС, е 24 336. Единствено ЮЗР отчита по-висока стойност от средната за страната, като разликата се равнява на 1,6 пъти. Разглеждайки БВП по стандарт на покупателната способност, ЮЦР остава последен. Всички региони са с от 2 до 2,5 пъти по-нисък БВП по СПС от ЮЗР.

⁵ Стандартът на покупателната способност (СПС) е изкуствена валутна единица. Теоретично, един СПС може да закупи едно и също количество стоки и услуги във всяка държава.



Фигура 6. Реален БВП на човек от населението в България, Европейския съюз и Евروزоната
Източник на данните: Евростат

Реалният БВП на човек от населението⁶ в България е три пъти по-малък от този на ЕС и ЕЗ. Изоставането е значително. Както показва **фиг. 2**, растежът на реалния БВП за отчетения период в България е по-висок спрямо този на ЕС и ЕЗ, но крайно недостатъчен за преодоляването на тази разлика.

От показаните дотук данни може да се направи изводът, че в разгледания десетгодишен период междурегионалните различия по всички разгледани показатели са силно изразени. През целия анализиран период се наблюдава постоянен ръст на номиналния и реалния БВП, но съществува голяма разлика между ЮЗР и останалите райони на планиране. В четири от десетте години (2019, 2020, 2021 и 2023 г.) ЮЗР формира над 50% от БВП на страната. През всички разгледани години най-слаб е приносът на СЗР, в който се създава средно 6,82% от БВП.

По показателите на човек от населението, докато ЮЗР отново отчита най-високите резултати, то на последното място ЮЦР измества СЗР. ЮЦР отчита и най-високия исторически спад на растежа на реалния БВП от 10,4% през 2022 г. до -2,2% през 2023 г.

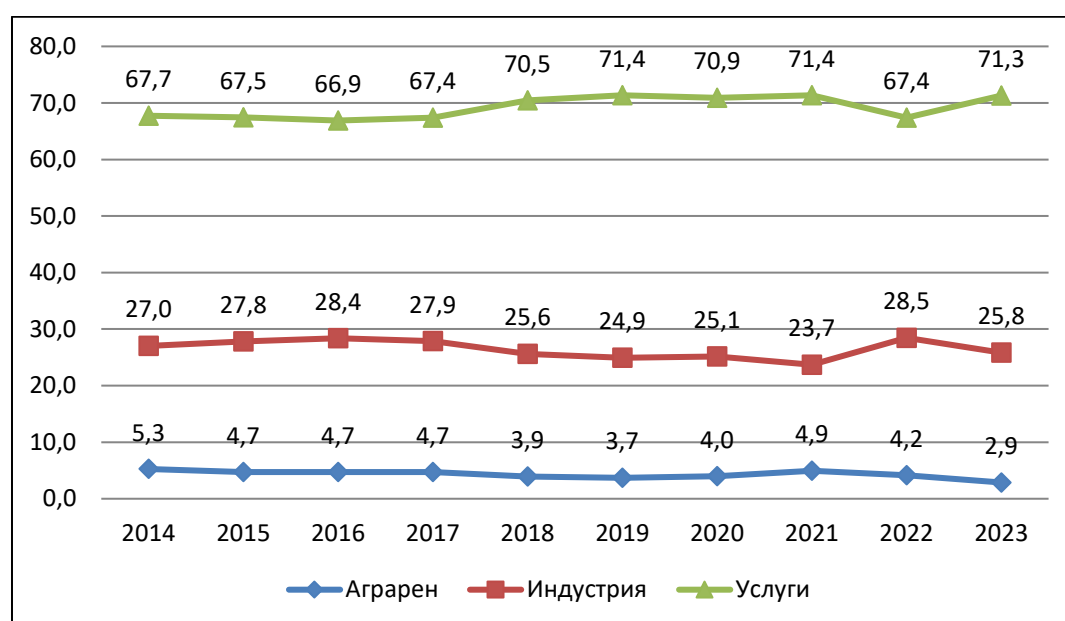
2.1.2. Основни икономически сектори по региони

Водещата роля в икономическата структура на страната през всички години от разглеждания период заема секторът на услугите, чиято тежест се колебае между 66,9%

⁶ Показателят се изчислява като съотношение между реалния БВП и средното население за определена година. Верижно свързани обеми (2020), в евро на човек от населението.

и 71,4% от БВП. С най-голяма тежест в този сектор са икономическите дейности с номенклатура G-I (транспорт, туризъм и търговия), следвани от O-Q (държавно управление, образование, хуманно здравеопазване и социална работа). Индустрията отчита тежест от 23,7% до 28,5%. Аграрният сектор е с най-голяма тежест през 2014 г. (5,3%) и най-ниска през 2023 г. – 2,9%.

Налице е системна липса на инвестиции, особено в реалния производствен сектор, както и на редица други причини – като преориентация на световните вериги за доставки и протичащите негативни геополитически процеси, рекорден ръст на цените на електрическата енергия и енергоносителите, периода на политическа нестабилност.



Фигура 7. Структура на икономиката на България по основни икономически сектори 2014 – 2023 г.
Източник на данните: НСИ

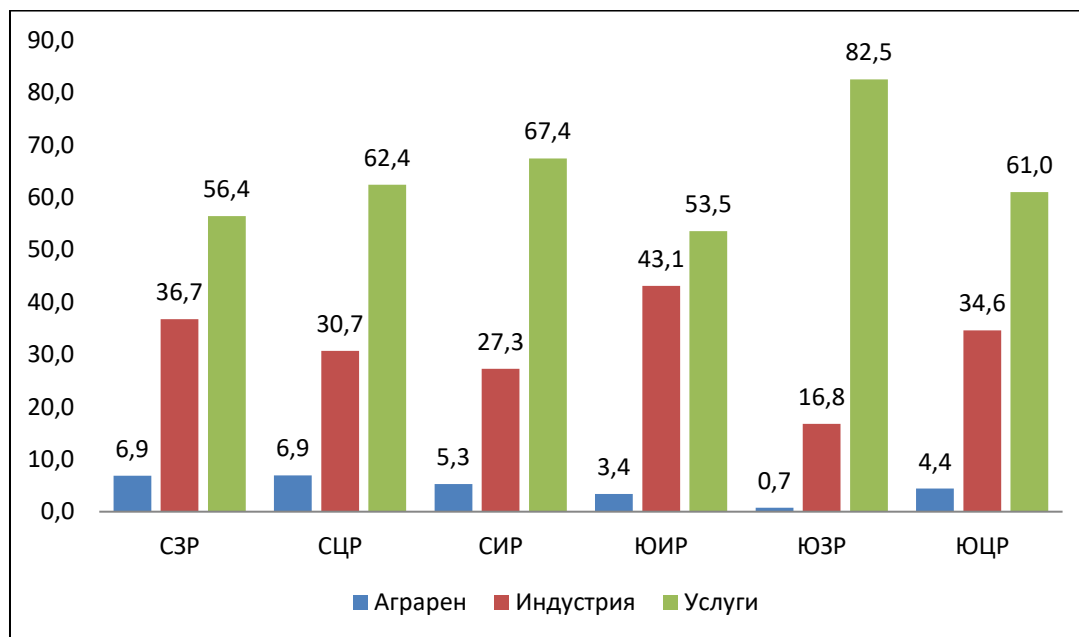
Силно развитият сектор на услугите в държавата е показател за няколко ключови аспекта на икономиката и обществото: икономическа зрялост, висока специализация и технологично развитие, урбанизация, глобална интеграция, трудова заетост.

Развитият сектор на услугите в България е белег за икономическо развитие и модернизация, но изисква баланс с другите сектори, за да се гарантира устойчив икономически растеж. Икономика, фокусирана предимно върху услугите, е изключително чувствителна към външни шокове. За да се ограничат рисковете, е необходима стратегия за устойчивост, включваща диверсификация, технологична независимост и социална защита на уязвимите групи.

Секторът на индустрията в България, включващ преработвателна промишленост, енергетика, минно дело и строителство, е ключов за икономиката, макар и да губи тежест

пред нарастващия сектор на услугите. Индустриалният сектор, включително строителството, осигурява около 25,8% от БВП през 2023 г. Заетите в сектора са 23 – 25% от заетите в страната (приблизително 700 000 души). Преработвателната промишленост е най-големият подсектор (18 – 20% от БВП).

Данните за отделните райони на планиране показват, че секторът на услугите през 2023 г. е с най-голям дял и в шестте регионални икономики, като относителният му дял е различен.

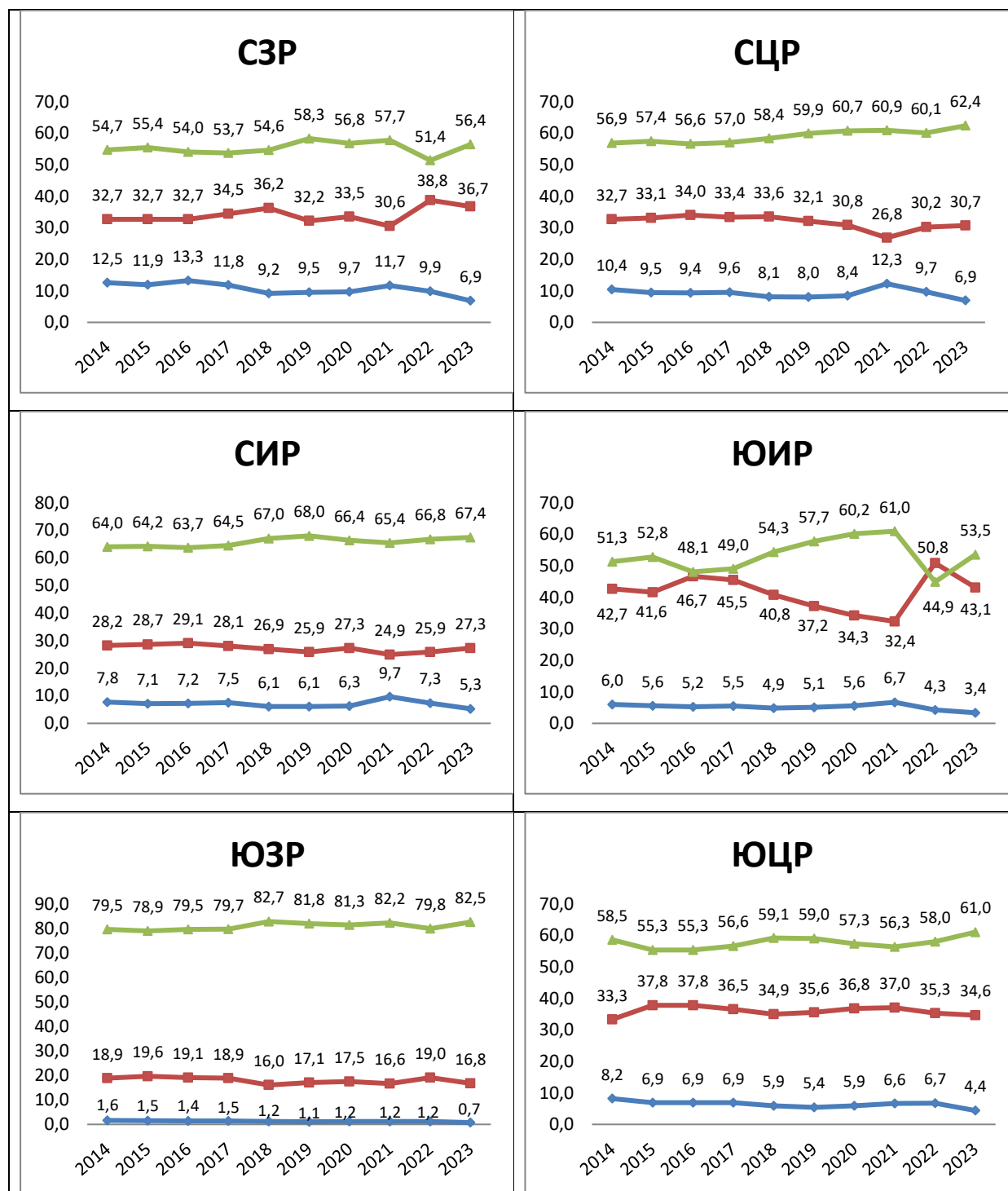


Фигура 8. Структура на икономиките на районите на планиране в България в %, 2023 г.
Източник на данните: НСИ

Услугите заемат най-висок дял в ЮЗР (82,5%), а най-нисък – в ЮИР (53,5%). Най-силно е развит аграрният сектор в СЗР и СЦР, следвани от СИР, благодарение на Дунавската равнина, която е аграрен стълб на България с фокус върху интензивни и експортно ориентирани култури. ЮИР и ЮЦР развиват своя аграрен сектор, благодарение на Тракийската низина и Розовата долина, както и на развитото си животновъдство и млекопроизводство. В ЮЗР аграрният сектор заема едва 0,7% от БВП.

Добавената стойност се генерира не само от отглеждането на земеделски култури, но и от тяхната преработка. Хранително-вкусовата промишленост е традиционен и стратегически сектор, който играе важна роля в националната икономика. България е водещ производител на слънчогледово масло, розово масло и вина в ЕС. Над 60% от продукцията се изнася, главно за ЕС (Германия, Румъния, Гърция, Италия). Преобладават малките и средните предприятия, макар да има и големи такива (напр. „Био България“, „Винпром“, „Градус“).

В следващите графики (Фиг. 9) са показани структурите на икономиките на отделните региони по основни икономически сектори:



Фигура 9. Структура на икономиките на районите на планиране в България 2014 – 2023

Източник на данните: НСИ

Фигура 9 показва, че най-стабилна е структурата на икономиката на ЮЗР. Стабилна структура означава незначителни промени на тежестта на секторите през годините. Силно нестабилна е структурата на ЮИР, където се наблюдава и единственият случай в

изследвания период, когато делът на индустрията надвишава дела на услугите през 2022 г., а през 2016 г. двата сектора са с почти изравнена тежест. Сравнително стабилна е структурата на останалите райони, като при всички тях през последните години се увеличава делът на услугите и намалява този на аграрния сектор.

Дунавската равнина обхваща трите северни района и е ключов земеделски регион с плодородни почви (черноземи) и благоприятен климат. Тя предопределя по-големия дял на аграрния сектор в трите северни района на планиране спрямо останалите. Регионите в обхвата на Дунавската равнина са свързани с европейските пазари чрез Дунавския транспортен коридор и пристанища, като Русе. Отглеждат се култури с висока добавена стойност:

- Слънчоглед, който е основна култура за производство на растително масло. България е сред водещите производители в ЕС.
- Царевица за зърно, фураж и биоетанол.
- Рапица, която е стратегическа култура за биодизел и хранителни масла. Отглежда се предимно в Североизточния район (Добрич, Шумен).
- Пшеница и ечемик – високодоходни зърнени култури за експорт и преработка. Производителите са основно в областите Плевен, Враца, Велико Търново.
- Овощни насаждения – ябълки, сливи, череша, особено в районите на Ловеч и Габрово.
- Лозя – мащабни лозови масиви в Плевен и Велико Търново.
- Зеленчуци (включително в оранжерии) с интензивно производство в районите на Русе и Враца.
- Нарастващо значение имат органичните култури (зърнени, слънчоглед), които се изнасят за ЕС.

За аграрния сектор в ЮИР и ЮЦР географските предимства са Тракийската низина с нейните плодородни почви, река Марица, осигуряваща водни ресурси за напояване, Розовата долина, световноизвестна с производството на розово масло, и Родопите, които са подходящи за отглеждане на картофи и бобови култури. В двата южни региона се отглеждат зърнени култури, слънчоглед и рапица, зеленчуци, лози, овощни насаждения и др. Развито е животновъдството и млекопроизводството.

Свързаността на южните региони с европейските и световните пазари се осигурява от магистрала Тракия, както и от пристанище Бургас, което е ключово за износа на зърно и масла.

Въпреки че аграрният сектор понастоящем е добре развит в пет от шестте региона (единственото изключение е ЮИР) и е с по-висок дял от средния за ЕС (1,8% през 2023 г.), не липсват и предизвикателства. Климатичните промени и заплахата от суши изискват разширяване на напоителните системи, които са недостатъчни в южните райони, както и модернизация на напояването в северните. Силна е конкуренцията на други държави от Източна Европа в зърнения сектор, както и тази от Турция с евтини зеленчуци. Миграцията на младото население към столицата, големите областни градове и чужбина води до липса на работна ръка в земеделието.

За постигане на по-голяма икономическа устойчивост на сектора е необходимо средствата от европейските програми да се насочват на първо място към разширяването на напоителните системи, но също така и към по-голяма диверсификация, напр. към биопроductи и агротуризм, и инвестиции в новите селскостопански технологии.

През 2023 г. дялът на индустриалния сектор е най-нисък в ЮЗР (16,8%). Във всички останали райони той е по-висок от средния дял на индустрията в България (25,8%) и ЕС (26,25%).

Традиционно ЮИР е с най-висок дял на индустрията спрямо останалите. Най-развити в региона са енергетиката и минното дело – ТЕЦ „Марица-изток 2“ (Стара Загора) произвежда 30% от електричеството в България, използвайки лигнитни въглища; рафинерията „Лукойл Нефтохим“ (Бургас) е най-голямата рафинерия в Югоизточна Европа с капацитет 7,5 млн. тона нефт годишно и произвежда бензин, дизел, авиационно гориво, като през 2023 г. експортът на петролни продукти е над 40% от общия български износ в сектора; соларни паркове в Ямбол и Сливен – капацитетът на ВЕИ в региона е над 500 MW (2023 г.). През 2022 г. ЮИР отчита по-висок дял на индустрията спрямо този на услугите поради рекордното производство и износ на електроенергия от Маришкия басейн, предизвикани от войната в Украйна. В ЮИР са развити и хранително-вкусовата промишленост (производство на слънчогледово масло, консервна промишленост, винарство), химическата промишленост (селскостопански химикали, фармацевтични суровини), машиностроенето и металургията (селскостопанска техника, металообработване) и строителството (курортни комплекси и инфраструктура). Както показва фиг. 4 и фиг. 5 в предходната част от анализа, развитата индустрия в региона го поставя на второ място по номинален БВП на човек от населението и по БВП на човек от населението по СПС след ЮЗР.

На второ място по дял на индустрията в регионалния БВП се нарежда СЗР с 36,7%. Той е най-слабо развитият икономически район в България (БВП от едва 12,8 млрд. лв.

през 2023 г.), но разполага с няколко традиционни и нишови индустриални сектора. Металургията е представена от Оловно-цинковия комбинат (ОВК) във Враца; минното дело – от варовиковите кариери в Монтана и Враца; енергетиката от АЕЦ „Козлодуй“, която произвежда 35% от електричеството в България; млечна промишленост; производство на хидравлични системи и компоненти за автомобили. Районът е засегнат от сериозна демографска криза и остаряваща инфраструктура.

ЮЦР (области Пловдив, Пазарджик, Смолян, Кърджали, Хасково) е един от най-динамичните икономически райони в България, с разнообразни индустриални сектори. Той се нарежда на трето място по дял на индустрията в регионалния БВП (34,6%). Тук е разположен най-големият индустриален парк в Югоизточна Европа – Тракия икономическа зона (Пловдив). През 2023 г. производството на автомобилни компоненти е генерирало над 25% от регионалния БВП. Машиностроенето включва производство на селскостопанска техника (Пловдив) и хидравлични системи (Пазарджик). Развити са хранително-вкусовата промишленост (вино, розово масло, консервни фабрики), химическата и фармацевтична промишленост, текстилната промишленост, минното дело (мед и цинк в Родопите). Автокомпонентите, лекарствата и вината съставляват 55% от експорта на региона. В индустрията работят около 200 000 души (~28% от заетите). Предизвикателствата пред региона са липсата на квалифицирана работна ръка поради миграцията на младите към чужбина и конкуренцията от Унгария и Румъния в автомобилния сектор.

Услугите съставляват 71,3% от българската икономика, измерена като БВП. Прави впечатление високият дял на финансовите и застрахователните дейности в страната, които се равняват на 6,4% спрямо 4,7% в ЕС. Най-висок е дялът на услугите в ЮЗР регион (82,5%), като 89,7% от тях се създават в столицата (60,4 млрд. лв. БДС). В София се създава 85,3% от БВП на района и 42,8% от БВП на България. Услугите във всички останали региони са под средния дял за страната, като варират от 53,5% (ЮИР) до 67,4% (СИР). Над 70% от работещите в региона са заети в сектора на услугите, като в София е висока заетостта в ИТ, финансите и администрацията. София е център на ИТ индустрията с над 50% от българските софтуерни компании. Тук са разположени световни компании (AWS, SAP, HP) и стартапи, както и технологични паркове, като София Тех Парк, Бизнес Парк София. Централата на БНБ, фондовата борса и редица международни банки (UniCredit, DSK) се намират в София. В столицата е развит и културният и бизнес туризъм, а в Благоевград има зимни курорти (Банско) и планински туризъм (Пирин). През 2023 г. регионът е посетен от над 1 млн. туристи. Редица висши

учебни заведения се намират в столицата – Софийският университет „Св. Климент Охридски“, Медицинският университет – София, Американският университет в България. Многопрофилните болници и частните клиники допринасят за дела на здравеопазването в София. Търговията и логистиката също са силно развити – големи търговски вериги (Mall of Sofia, Paradise Center) и логистични центрове са разположени в и край София.

Силни са регионалните диспропорции, тъй като София абсорбира повечето инвестиции, докато останалите области остават слабо развити. В провинцията липсва квалифицирана работна ръка поради миграцията към столицата. В планинските райони са налични редица инфраструктурни недостатъци.

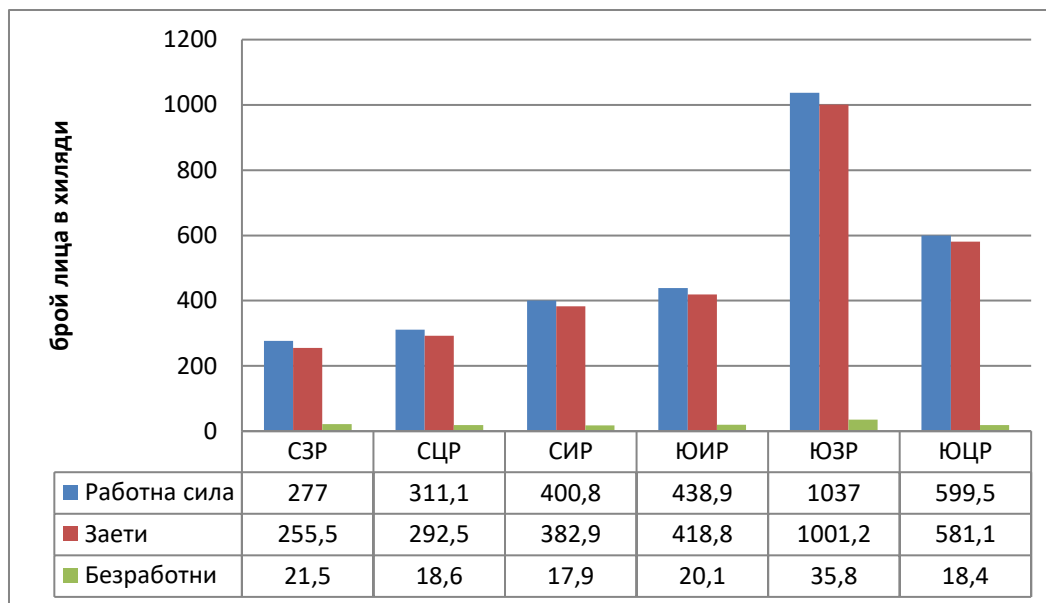
2.1.3. Заетост по региони

Националните статистики както за заетостта, така и за доходите, рязко се различават от реалната ситуация в страната поради наличието на най-високия дял сива икономика в ЕС.⁷ Според последните налични данни през 2022 г. сивата икономика в България се равнява на 33,1% от БВП, което е близо два пъти повече от средната за ЕС (17,2%).⁸ Освен това липсват и достоверни национални данни за реалните нива на търсене и предлагане на кадри. Отчитат се като безработни лицата на 15 и на 74 навършени години, които нямат работа през наблюдавания период, като едновременно с това търсят активно работа през период от четири седмици, включително наблюдаваната седмица, и са на разположение да започнат работа до 2 седмици след края на наблюдавания период. Под „търсят активно работа“ се имат предвид единствено лица, регистрирани в АЗ. Всички останали безработни граждани, които не са регистрирани в АЗ, обезкуражени са или нямат възможност да започнат работа в рамките на две седмици, са изключени от статистиката.

Предоставените от НСИ официални данни показват следната картина на заетостта по региони през 2023 г. (**Фигура 10**):

⁷ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/734007/IPOL_STU\(2022\)734007_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/734007/IPOL_STU(2022)734007_EN.pdf)

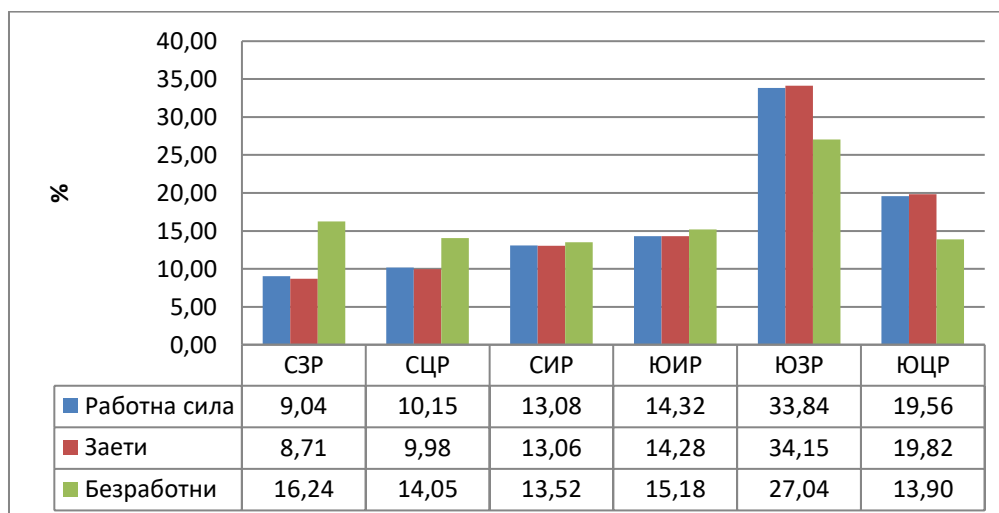
⁸ Пак там, с. 20



Фигура 10. Работна сила, заети лица и безработни лица на възраст 15 и повече навършени години, 2023г.
Източник на данните: НСИ

По данни на НСИ през 2023 г. заетите лица в България са 3 481 400, от които 2 647 300 са наетите лица, а 834 200 – самонаетите. Това спрямо 2014 г. представлява увеличение с 47 200 общо на заетите, увеличение с 141 000 на наетите лица и намаление с 93 800 на самонаетите.

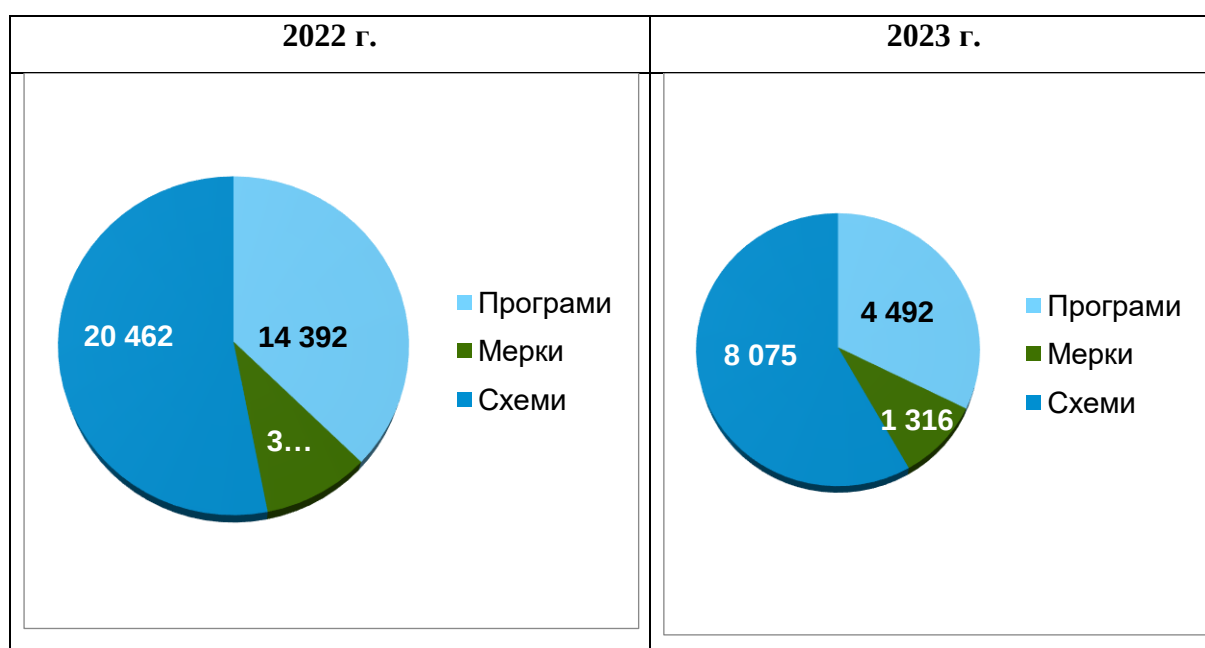
Общо за страната през 2023 г. работната сила (15+ години) се равнява на 3 064 300 души, от които 132 400 регистрирани безработни лица. Лица извън работната сила са 2 441 600. Най-голям е броят на заетите в ЮЗР, който произвежда и най-големия дял от БВП. Следва да се отбележи, че броят на заетите в отделните региони отговаря на точната им позиция по производство на номинален БВП. Регистрираните безработни лица в страната са общо 132 400 и се равняват на 4,32% от работната сила.



Фигура 11. Процент на работната сила, заетите лица и безработните лица спрямо общите за страната, 2023 г.

Източник на данните: НСИ

Най-високи са процентите на работната сила (33,84% от общата работна сила в страната) и заетите лица (34,15% от всички заети) спрямо общите за страната в ЮЗР, а най-ниски – в СЗР. Обратното – най-висок е процентът на безработни лица спрямо процента на работната сила в СЗР, а най-нисък – в ЮЗР. От регистрираните в АЗ безработни лица най-висок е процентът им в ЮЗР – близо два пъти по-голям от този в СИР. Динамиката на коефициентите на заетост в отделните региони и общо за страната за целия анализиран период може да се проследи във **фиг. 42** към т. 3.2.3 на настоящия анализ. Данните на АЗ по реализацията на активната политика на пазара на труда показват рязък спад на постъпилите на работа безработни лица по програми, мерки и схеми през 2023 г.



Фигура 12. Постъпили на работа безработни лица по програми, мерки и схеми, януари – декември 2022 и 2023 г.

Източник на данните: Агенция по заетостта

През 2022 г. постъпилите безработни лица на субсидирани работни места са 38 570 души, като само през м. юни те са 11 691. През 2023 г. те са общо 14 180 души, от които най-много са започнали работа през м. ноември – 3408 души. Недостатъчните средства за провеждането на активна политика на пазара на труда от страна на държавата се превръща в един от основните мотиви за миграцията на българските граждани към чужбина.

През последното десетилетие в България се наблюдава увеличаване на заетостта, но на него не отговаря съответно намаление на бедността сред работещите. В контраст с общоевропейските тенденции, където повишаването на заетостта води до снижаване на

бедността при работещите, в България връзката между тези два показателя е нарушена. Това предполага, че разликите в доходите сред заетите се обуславят от:

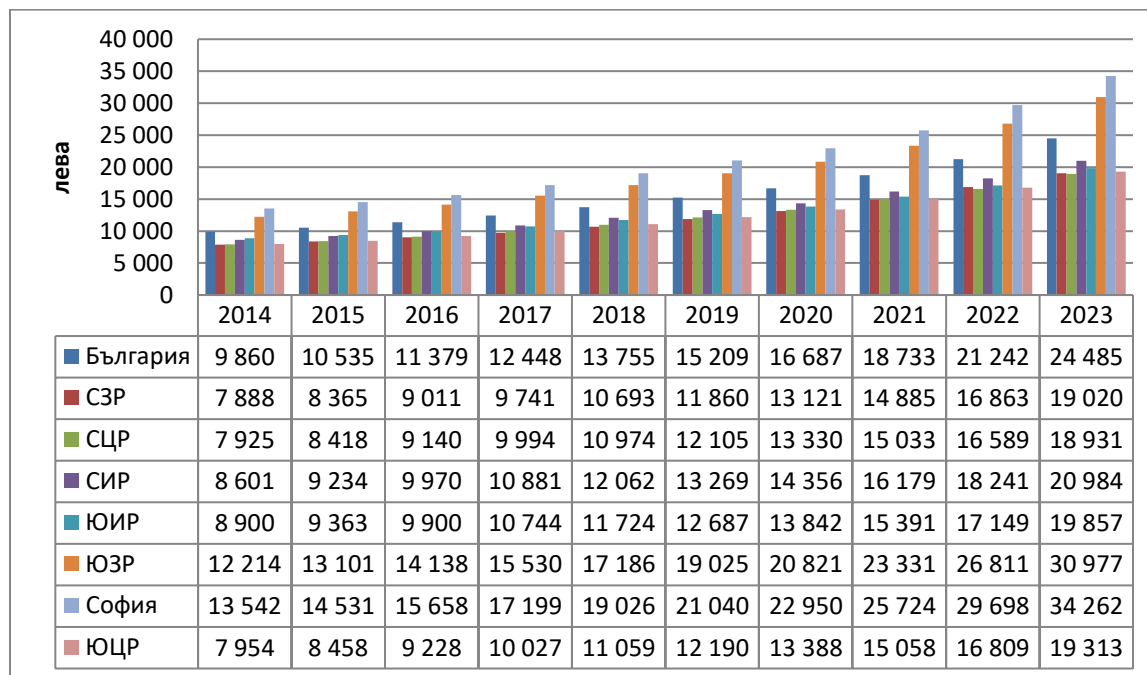
- Индивидуални фактори (квалификация, достъп до образование);
- Структурни особености на трудовия пазар (ниски заплати, секторна концентрация);
- Външни икономически влияния (инфлация, регулаторна среда).

Важно е да се отбележи, че работещата бедност в страната не се ограничава до временна или непълна заетост – тя засяга дори лица с постоянни трудови договори и пълно работно време, което подчертава дълбочината на проблема.

Наблюдава се засилване на системните слабости в трудовия пазар, свързани предимно с отсъствието на ефективни механизми за предвиждане и стратегическо планиране на бъдещите потребности от квалифицирана работна ръка.

2.1.4. Трудови доходи по региони

Според данните на НСИ относителният дял на работещите бедни лица на 18 и повече години през 2024 г. в страната е 11,8%, като този дял значително се е увеличил спрямо 2014 г. – първата година от наблюдавания период, когато е бил 9,2%. През 2008 г., преди световната икономическа криза, този дял е бил 7,5%. Сред заетите на непълно работно време, работещите бедни достигат 29,2% през 2024 г.



Фигура 13. Средна брутна работна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение 2014 – 2023 г.

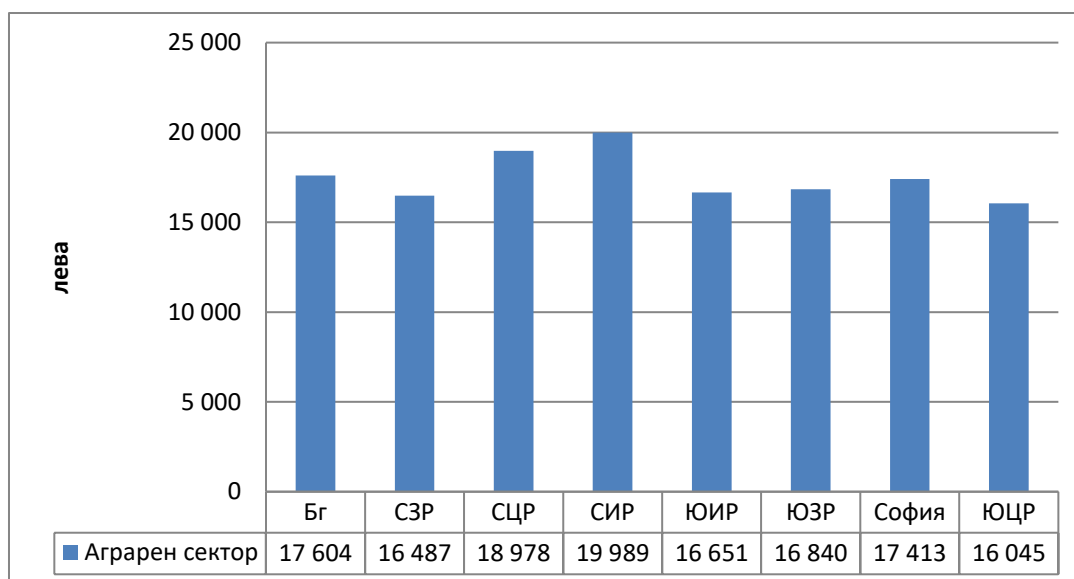
Източник на данните: НСИ

През десетгодишния наблюдаван период средната работна заплата нараства 2,5 пъти, като това нарастване до 2018 г. е много по-слабо в сравнение с периода 2019 – 2023 г. Данните показват, че регионите с най-ниски СРЗ през 2014 г. нарастват с по-нисък темп от регионите с най-високи заплати, като по този начин не само не се осъществява конвергенция в заплащането, а обратното – ножицата се увеличава. СЦР регистрира растеж от 2,4 пъти, докато ЮЗР расте с 2,52 пъти, като София-град нараства с 2,55 пъти. В абсолютни стойности разликата в заплащането в съответните региони (СЗР и ЮЗР) се увеличава от 4326 лв. през 2014 г. до 11 957 лв. през 2023 г.

През всички години от наблюдавания десетгодишен период най-високата СРЗ е в София. През 2023 г. тя достига 34 262 лв. годишно, докато най-ниската СРЗ се отчита в СЦР – 18 931 лв. Високата СРЗ в София е причина за покачването на средните стойности както в ЮЗР (30 977 лв.), така и за страната като цяло (24 485 лв.). Остават значителни както разликите в заплащането в отделните региони, така и в отделните икономически дейности и сектори.

Разликите в заплатите между регионите и вътре в самите региони продължават да се увеличават през целия период, което засилва неравенството в доходите и социалните проблеми. През 2023 г. най-ниските средни заплати в страната се регистрират в ЮЗР, област Благоевград, където хората печелят значително под средното за България – 15 999 лв. С най-високи СРЗ след София с 34 262 лв. (ЮЗР), са областите Варна с 22 587 лв. (СИР) и Стара Загора с 22 234 лв. (ЮИР).

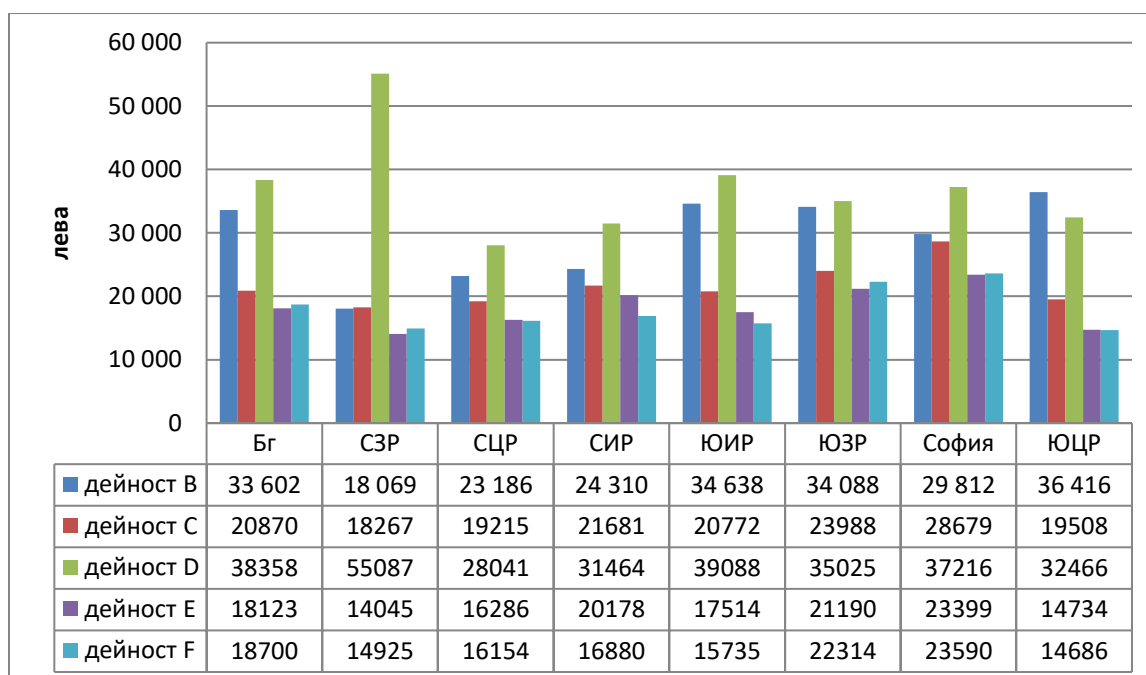
Основната причина за ниските регионални СРЗ е, че в такива региони работят големи компании, които определят икономиката на района, но плащат много ниски заплати. Те създават работни места с ниски доходи, което затруднява подобряването на стандарта на живот на населението и ограничава развитието на съответните регионални пазари.



Фигура 14. Средна брутна работна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение в аграрния сектор, 2023 г.

Източник на данните: НСИ

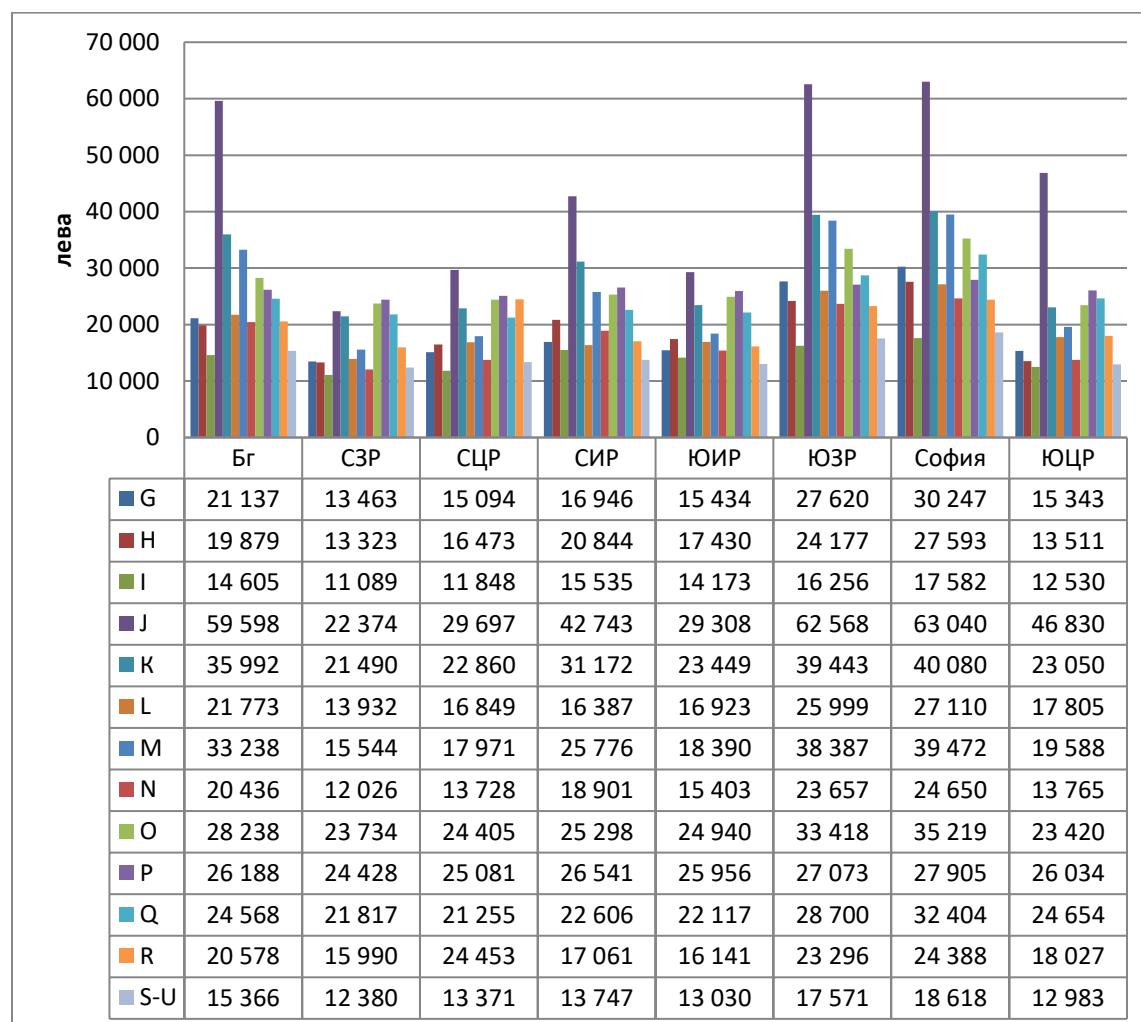
СЦР е единственият, в който заплащането в аграрния сектор е по-високо от средната заплата в региона. Макар и по-ниско от регионалната СРЗ, близо до нея е и заплащането в сектора в СИР, СЗР и ЮЦР. Най-голяма е разликата между заплащането в сектора и регионалната СРЗ в ЮЗР, който обаче е и районът с най-нисък дял на сектора в регионалния БВП (виж **фиг. 9**). Във всички региони и общо за сектора заплащането е далеч от СРЗ за страната.



Фигура 15. Средна брутна работна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение в индустрията по региони, 2023 г.

Източник на данните: НСИ

От индустриалните дейности най-високо в страната е заплатено производството и разпределението на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (дейност D) по КИД-2008 – 38 358 лв., следвано от добивната промишленост, а най-ниско – дейностите доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (дейност E) и строителството (дейност F). Строителството е най-добре заплатено в София и ЮЗР спрямо останалите райони. Фиг. 14 показва значителни разлики в заплащането на дейностите в различните региони. Напр. в добивната промишленост (дейност B) заплащането варира от 18 069 лв. в СЗР до 36 416 лв. в ЮЦР. Дейност D в Северозападния регион е със СРЗ от 55 087 лв., докато в СЦР тя е два пъти по-ниска – 28 041 лв. Въпреки че и там се отчитат разлики, най-хомогенно е заплащането на различните индустриални дейности в СЦР. Най-големи са разликите в заплащането на различните дейности в СЗР и ЮИР.



Фигура 16. Средна брутна работна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение в услугите по региони, 2023 г.

Източник на данните: НСИ

Най-високо заплатено е създаването и разпространението на информация и творчески продукти; далекосъобщения (дейност J) със СРЗ от 59 598 лв. за страната и най-висока стойност в София (63 040 лв.). Това е най-добре заплатената дейност в цялата икономика на България. Голяма е разликата в междуотрасловото заплащане, като между най-нископлатената и най-високоплатената икономически дейности тя е 4,1 пъти за страната. Към услугите принадлежи и най-ниско заплатената икономическа дейност, а именно хотелиерство и ресторантьорство (дейност I) с 14 605 лв. за страната и най-ниски стойности в Северен централен район – 11 089 лв. Две други дейности регистрират СРЗ под 20 000 лв. – S-U други дейности (сред които са и дейностите на домакинства като работодатели) с 15 366 лв. и H – транспорт, складиране и пощи с 19 879 лв.

Данните показват, че през последния десетгодишен период не се осъществява конвергенция на заплащането нито между регионите, нито между икономическите дейности. Различията се задълбочават, в резултат от което продължават миграционните процеси както към столицата, където СРЗ е значително по-висока, така и към чужбина. Повишаването на заплащането ще доведе до по-добра икономическа и социална среда и ще подобри демографските индикатори в дългосрочен план. В шест икономически дейности СРЗ за страната не достига 20 000 лв. (в това число и целия аграрен сектор), а в още пет едва надхвърля тази стойност. Само в пет икономически дейности в страната СРЗ надвишава 30 000 лв. годишно (две от които в индустрията и три в услугите), като при нито една от тях това заплащане не се прилага във всички региони. Това подчертава необходимостта от разширяването на обхвата на колективните трудови договори със специален фокус към отрасловите/браншовите⁹ такива, които да гарантират сближаването на регионите в заплащането на работещите при сходни условия. Образованието е важен инструмент за създаването на квалифицирани кадри, чийто труд по дефиниция е по-високо платен.

Създаването на квалифицирани кадри е важно условие за развитието на изкуствения интелект и иновативните технологии, което ще позволи внедряването на съвременни дигитални решения във всички сфери на икономиката. Това ще доведе до реструктуриране на работните позиции, намаляване на традиционните заетости и увеличаване на дисбалансите в трудовите възнаграждения, ако няма адекватна

⁹ Отрасловите/браншовите колективни трудови договори (чл. 516 КТ) се сключват между представителни отрасли/браншови синдикални и работодателски организации в съответния отрасъл/бранш. Те могат да обхващат една или повече дейности от Националната класификация на икономическите дейности (КИД-2008) сега КИД 2025. Класификацията на НСИ не съдържа понятията „отрасъл“ и „бранш“, които се използват в Кодекса на труда. Приема се, че браншът обхваща по-малка група икономически дейности, отколкото отрасълът. Често използван термин, който обединява понятията „отрасъл“ и „бранш“, е „сектор“, съответно „секторно колективно трудово договаряне“ и „секторен колективен трудов договор“, но тези понятия нямат легална дефиниция в Кодекса на труда.

образователна и квалификационна политика и условия/подкрепа при въвеждане на изкуствения интелект и в малките и средните предприятия.

Намаляването на разликите в доходите може да се осъществи чрез оптимизиране на използването на наличните ресурси (в т.ч. европейските оперативни програми), подкрепа за предприемаческите инициативи (с фокус върху малките и средните предприятия), както и чрез прилагане на целенасочени мерки в сферата на заетостта.

Решаването на комплекса от проблеми с цел възходяща конвергенция на трудовите възнаграждения има значителен потенциал, дори в динамична икономическа среда, която поражда нови специализации и изисква усвояването на нови компетенции. Ключов фактор в тази насока остават образователните системи и насърчаването на обучението през целия живот.

Данните показват, че основната причина за регионалните дисбаланси в търсенето на работна сила, наред с икономически условия, липсата на възможности за икономическо развитие по региони, пречките за развитие на конкурентоспособността, са ниските и неравномерни трудови възнаграждения по икономически дейности и региони, които водят до значителна вътрешна и външна миграция.

ИСС е обединен около идеята за транспонирането на европейската Директива (ЕС) 2022/2041 за адекватни минимални заплати, като изтъква различните позиции на синдикатите и работодателите във връзка с критериите за определяне на МРЗ, визирани в Директивата и в Конвенция № 131 на МОТ. Според работодателите приетият чл. 244 от Кодекса на труда обезсмисля социалния диалог, тъй като елиминира процеса на договаряне, поставя като единствен критерий за определяне на МРЗ несъотносима величина (брутна средна работна заплата) и игнорира препоръката на Конвенция № 131 за съобразяване на МРЗ с всички икономически фактори, вкл. и с производителността на труда. Синдикалните организации подчертават, че се игнорира препоръката на Конвенция № 131 за съобразяване на МРЗ с потребностите на работниците и техните семейства, като се вземат предвид общото равнище на заплатите в страната, разходите за живот, обезщетенията за социално осигуряване и относителния жизнен стандарт на други социални групи.

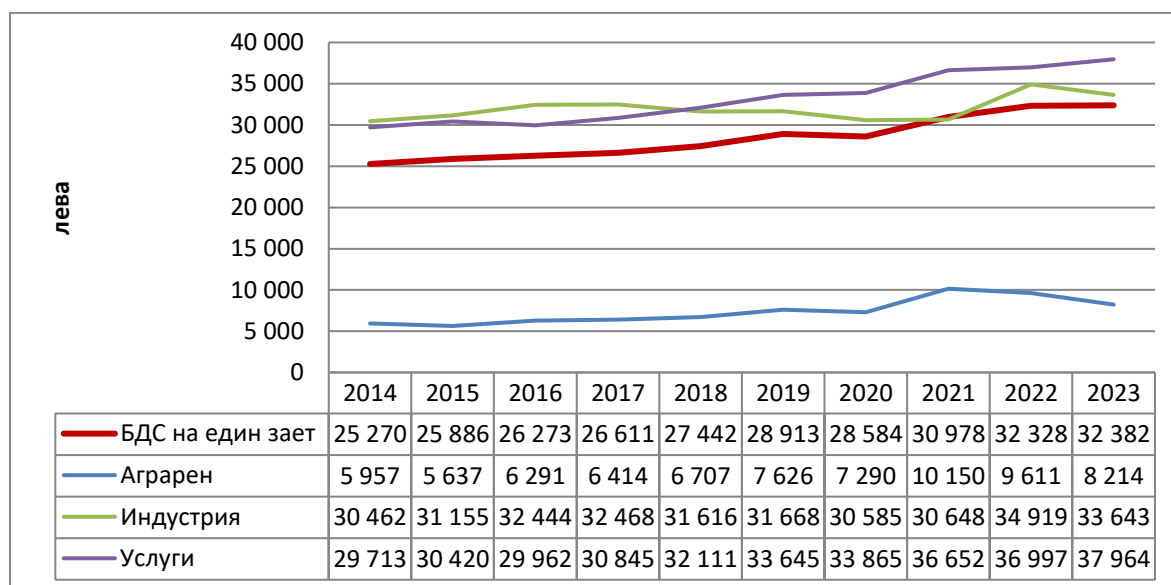
МРЗ през 2024 г. се увеличава с 19,6% спрямо 2023 г.

Продължава да съществува явлението „работещи бедни“. В приет от ИСС анализ (м. февруари 2024 г.) е направен извод, че формата на заетост (пълна/непълна), структурата на домакинствата (наличието на неработещи възрастни хора и деца), степента на професионално образование (според статистиката с нарастване на

придобитото образователно равнище се намаляват възможностите за попадане в категорията на работещите бедни) и др. са важни фактори за ограничаване на работещите бедни.

2.1.5. Производителност на труда

Във **фиг. 17** е показана производителността на труда общо за страната и по икономически сектори, измерена в БДС на един зает по цени от 2020 г. Общо за страната производителността на един зает е нараснала с 30% от 25 170 лв. през 2014 г. на 32 382 лв. Следва да се има предвид, че за съответния период е нараснал и броят на наетите лица със 141 000 души, а броят на заетите с 47 200 души (виж т. 2.1.3.). Създаваната от един зает БДС по текущи цени през 2023 г. се равнява на 43 730 лв., а създаваният БВП на един зает по текущи цени е 53 206 лв. Това означава, че БДС на един зает по текущи цени надвишава средната работна заплата от 24 485 лв. със 19 245 лв., а БВП на един зает я надвишава с 28 721 лв.



Фигура 17. Брутна добавена стойност на един зает по цени от 2020 г. общо за страната и по икономически сектори, 2014 – 2023 г.

Източник на данните: НСИ

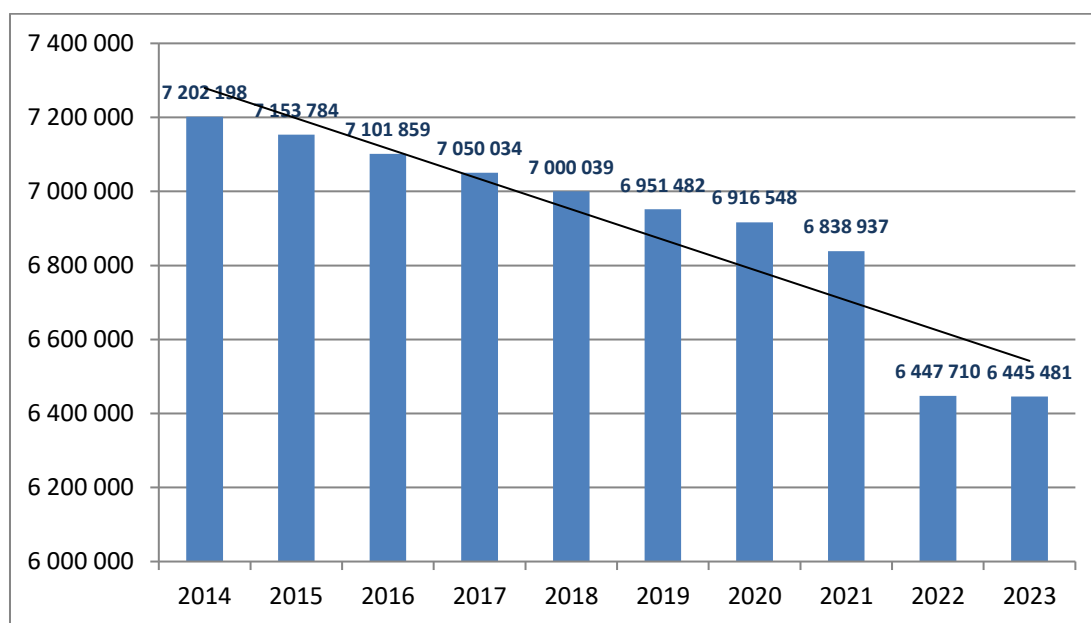
2.2. Развитие на пазара на труда: търсене и предлагане на работна сила

2.2.1. Демографска структура

Заетостта е пряко свързана с демографските проблеми в държавата. Демографският дисбаланс, изразяващ се в остаряващото население, се съчетава с масова

емиграция, основно на млади хора в активна трудова възраст и с репродуктивен потенциал, което допълнително затруднява възпроизводството на работната сила.

Трайна и устойчива е тенденцията към намаляване на броя на населението в България. В десетгодишния период 2014 – 2023 г. броят на населението на България намалява със 756 717 души, или с 10,5% (**фиг. 18**). Към 31 декември 2023 г. населението на България е 6 445 481 души, което представлява 1.4% от населението на ЕС. Спрямо 2022 г., през 2023 г. населението на страната намалява с 2229 души, или с 0.03%.



Фигура 18. Брой на населението в България, 2014 – 2023 г.

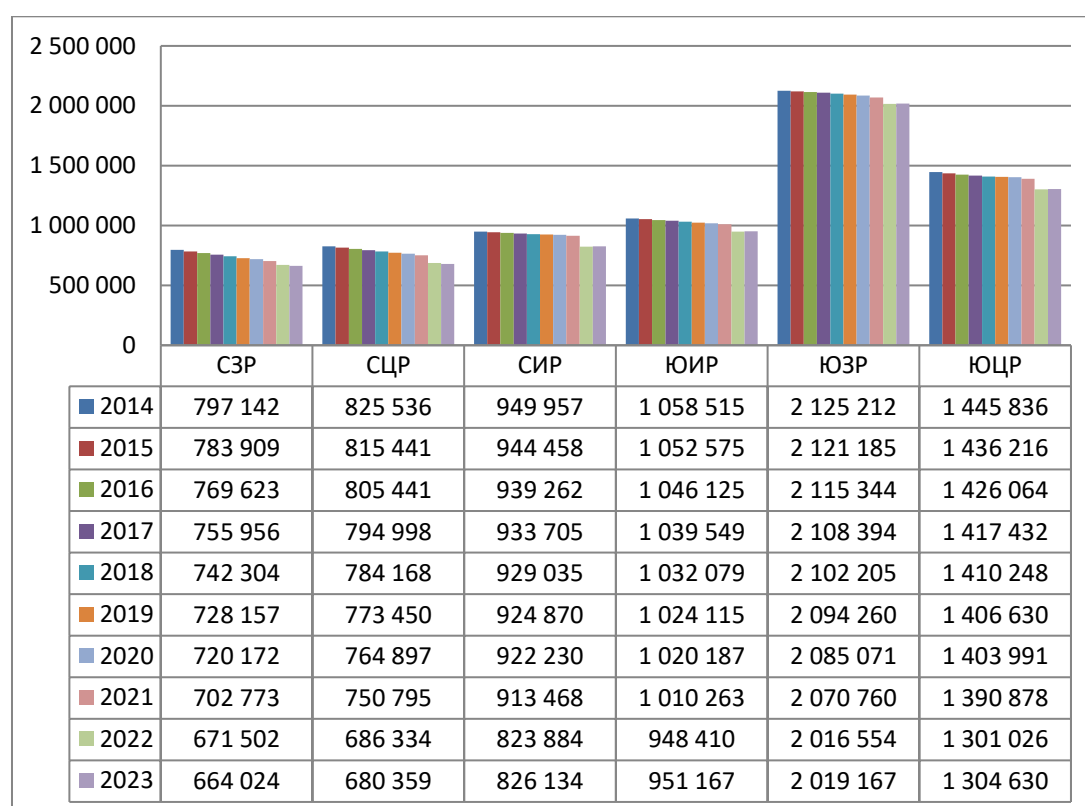
Източник: НСИ

Данните илюстрират срив на населението през 2022 г. с 391 277 души спрямо 2021 г. Това се дължи на преброяването, извършено през 2021 г. Подобен срив показва, че отчитането на годишното намаляване на населението сериозно се разминава с реалността. В голяма степен разминаването се дължи на слабия контрол от страна на общинските администрации върху броя на заселванията и изселванията. Особено трудно те се проследяват, когато изселванията се осъществяват към чужди държави, тъй като се разчита единствено на декларация от страна на гражданите за промяна на настоящ адрес.¹⁰ Не се извършват спонтанни проверки от страна на органите на настоящи адреси, където не се осъществява потребление на електроенергия и вода. Тази липса на информация за реалното живеещото в рамките на страната население и отделните райони затруднява планирането както на икономическото развитие, така и на публичните

¹⁰ Чл. 99 от Закона за гражданската регистрация: „(1) Всяко лице е длъжно в срок 30 дни да заяви промяната на настоящия си адрес.“ Чл. 116 (2) постановява: „(2) Когато нарушението е извършено от граждани, глобата е от 200 до 500 лв.“

услуги. За да се разреши този проблем, ИСС препоръчва да се създаде Регистър на българското население в чужбина, следвайки примера на Италия¹¹ и други европейски държави. На второ място, за да се планират дългосрочни икономически политики, е необходимо да се затегне контролът върху данните и по отношение на вътрешната миграция.

Очакванията са за продължаване на намаляването на броя на населението в България в дългосрочен план. Според реалистичния вариант на прогнозата на НСИ към 2050 г. се очаква броят на населението да бъде 5 391 291 души. В периода 2025 – 2050 г. се очаква населението да намалее с 872 093 души.



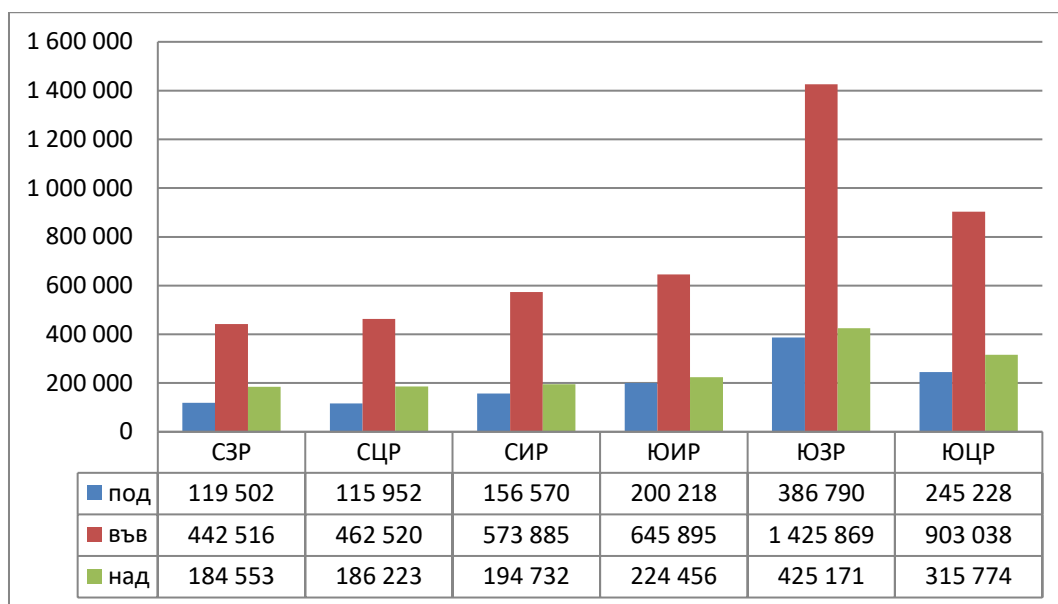
Фигура 19. Динамика на броя на населението по райони на планиране, 2014 – 2023 г.

Източник: НСИ

В периода 2014 – 2023 г. броят на населението **намалява** във всички райони за планиране: в СЗР – с 133 118 души, СЦР – 145 177, в СИР – 123 823, в ЮИР – 107 348, в ЮЗР – 106 045, в ЮЦР – с 141 206. В процентно отношение най-ниско е намалението в ЮЗР (106 045 души, или 4,99%), а най-високо – в СЦР (145 177, или 17,59%).

Още по-бърз от спада на общото население е спадът на населението в трудоспособна възраст (16 – 64 години), който е 16% – от 4 763 673 на 4 003 547 души.

¹¹ Anagrafe Italiani residenti all'estero (A.I.R.E.) https://www.esteri.it/en/servizi-consolari-e-visti/italiani-all-estero/aire_0/



Фигура 20. Население по региони под, в и над трудоспособна възраст през 2023 г.
Източник на данните: НСИ

Фиг. 20 представя разпределението на населението в България по региони според възрастовите групи (под, в и над трудоспособна възраст) през 2023 г. Данните показват значителни регионални различия в демографската структура, които са ключови за анализа на трудовия потенциал и социалните потребности.

Регионите с висок дял на население над трудоспособна възраст (напр. СЗР и СЦР) се сблъскват с предизвикателства, свързани със стареенето на населението, намаляващ брой работници и повишено търсене на здравни и социални услуги. Това ограничава икономическия растеж и увеличава натоварването върху социалните системи.

Обратно, регионите с по-голям дял на младото население (под трудоспособна възраст) или балансирана трудоспособна група (напр. ЮЗР) имат потенциал за устойчив растеж, но изискват инвестиции в образованието и създаване на работни места, за да се предотврати емиграцията на младите кадри.

ЮЗР е с най-висок дял на население в трудоспособна възраст, благодарение на миграцията и концентрацията на икономическата активност в София. Това подчертава необходимостта от политики за децентрализация, които да стимулират развитието на периферните региони.

Графиката подчертава необходимостта от целеви мерки за всеки регион:

- Възрастните региони се нуждаят от подобряване на здравните услуги и социалната подкрепа.

- Регионите с младо население трябва да се фокусират върху образованието и създаването на високопродуктивни работни места.
- Миграционните политики и стимули за привличане на инвестиции в изостаналите райони са ключови за намаляване на дисбалансите.

Данните са критични за планиране на дългосрочни икономически и социални стратегии, насочени към устойчиво развитие на всички региони в страната.

2.2.2. Вътрешна миграция

България е най-бързо обезлюдяващата се държава в ЕС, като населението е намаляло с 11% от преброяването през 2011 г., а градовете поглъщат остатъчното активно население. София има най-висок нетен миграционен прираст.

Засилването на миграцията към големите градове, като София, Пловдив, Варна и Бургас, се дължи на комбинация от икономически, социални и демографски фактори. Основните причини за миграцията са икономическата централизация, наличието и липсата на образователни и здравни услуги, демографският срив в провинцията и инфраструктурните проблеми. Липсата на модерна инфраструктура, като качествени пътища, интернет и др., в провинцията затруднява развитието на бизнес и качеството на живот.

Големите градове концентрират над 60% от БВП на страната, предлагайки повече работни места, по-високи заплати и разнообразни икономически сектори. Същевременно слабо развитият бизнес климат и икономическа активност в малките градове и села ограничава възможностите за заетост. Университетите, специализирани болници и културни институции са съсредоточени предимно в големите градове, което привлича младите хора и семейства. Селата и малките градове страдат от остаряващо население и липса на базови услуги (училища, детски градини, обществен транспорт). Според НСИ 40% от селата в България са с под 50 жители.

През периода 2011 – 2023 г. София регистрира нарастване на населението си с 15% от 1.2 млн. на 1.4 млн. жители, включително временно регистрираните, а Пловдив и Варна стабилно нарастват с 3 – 5% годишно. През същия период 315 села са изчезнали, а населението в области, като Видин, Монтана и Кърджали, е намаляло с над 20% (НСИ, 2023).

Вследствие от вътрешната миграция се наблюдават сериозни регионални дисбаланси. Големите градове се претоварват, докато периферията запада, а концентрацията на ресурси в няколко града прави икономиката уязвима.

През 2023 г. се наблюдава следната вътрешна миграция по региони:

Таблица 1. Механично движение между статистическите райони 2023 г. (брой)

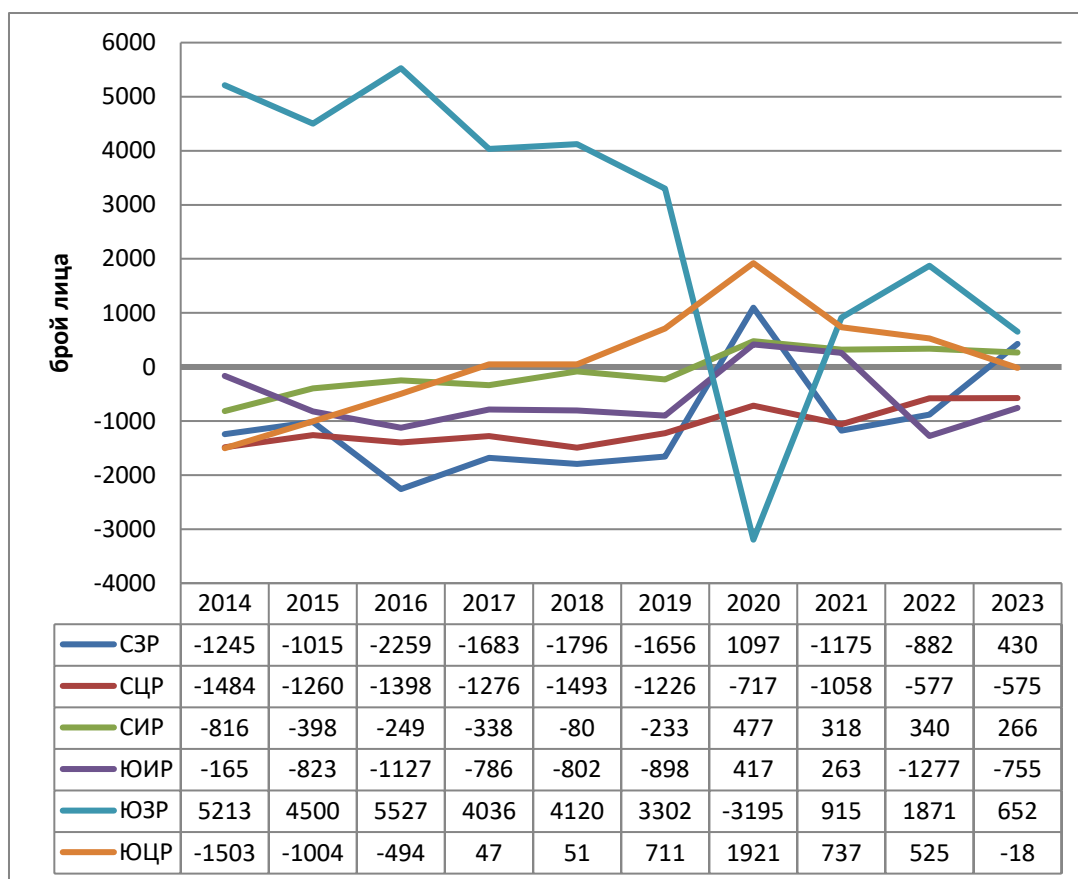
заселени/изселени	Общо	СЗР	СЦР	СИР	ЮИР	ЮЗР	ЮЦР
Общо	107 836	15 766	12 259	13 623	17 535	28 799	19 854
СЗР	16 196	11 001	512	317	308	3 728	330
СЦР	11 684	673	8 088	988	455	1 184	296
СИР	13 889	344	1 369	9 901	821	1 105	349
ЮИР	16 780	360	518	717	12 023	1 736	1 426
ЮЗР	29 451	2 925	1 313	1 319	2 199	18 761	2 934
ЮЦР	19 836	463	459	381	1 729	2 285	14 519

В таблица 1 е означена в червено миграцията в рамките на региона. Вътрешната миграция в рамките на самия регион се осъществява в посоката на големите областни градове. Този вид миграция се равнява на 68,9% от общата вътрешна миграция в страната (74 293 души). 33,5% от вътрешната миграция през 2023 г. (33 543 души) се осъществява между регионите.

Таблица 2. Нетен миграционен прираст по региони, 2023 г. (брой), НСИ

	СРЗ	СЦР	СИР	ЮИР	ЮЗР	ЮЦР
2023 г.	430	-575	266	-755	652	-18
2014 – 2023 г.	-9 599	-9 229	-581	-4 375	21 789	1 995

През разглеждания десетгодишен период нетният миграционен прираст е отрицателен в трите северни района и ЮИР, и положителен в ЮЗР и ЮЦР. Динамиката на нетния миграционен прираст е показана във **фиг. 21**:



Фигура 21. Нетен миграционен прираст по райони на планиране, 2014 – 2023 г.

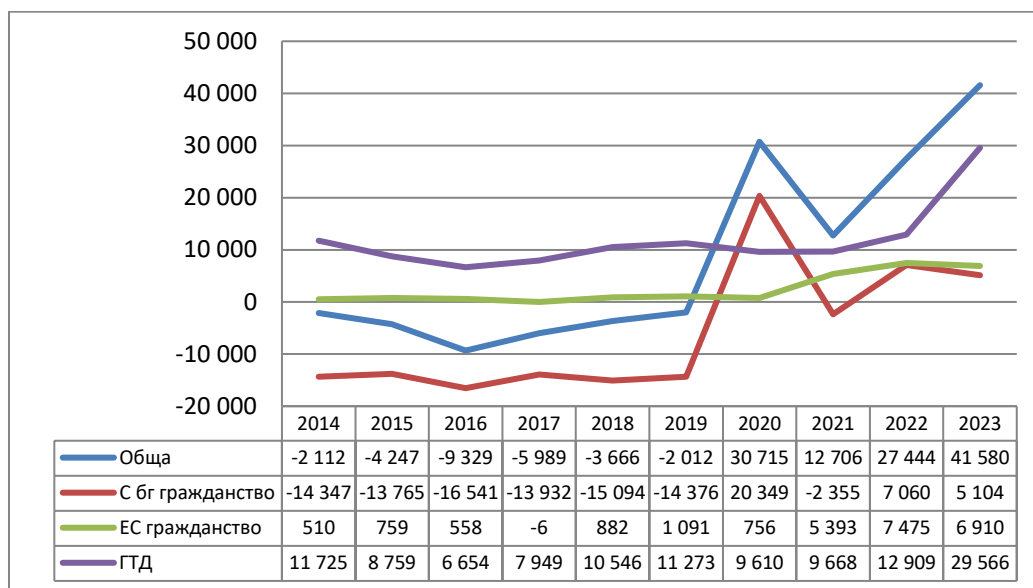
Източник на данните: НСИ

ЮЗР се отличава от другите с положителни стойности на нетния механичен прираст през всички години от разглеждания период, с изключение на 2020 г., белязана от КОВИД-19. През същата година районите с най-голям общ отрицателен прираст бележат положителни стойности. Това се дължи на масовото преминаване към дистанционна работа в дейностите, където това бе възможно, замразяването на редица дейности във връзка с мерките, предприети за ограничаване на заразата, и предпочитанията на домакинствата за живот в провинцията при условията на по-бързо разпространяващата се зараза в градски условия.

Случилото се по времето на КОВИД кризата би могло да бъде сигнал за едно от възможните решения за дисбалансите между регионите. Очевидно гражданите мигрират към София и другите големи градове основно в търсене на работа. Реорганизацията на предприятията в сектора на ИТ-услугите към дистанционна работа и гарантирането на по-доброто интернет покритие в страната ще позволят на домакинствата да останат и/или да мигрират към по-малките населени места и изоставащите региони.

2.2.3. Външна миграция

Външната миграция е както симптом, така и причина за регионалните дисбаланси. За да се намали нейното въздействие, са необходими целеви политики за повишаване на заплатите, подобряване на условията на труд и интеграция на технологии, които да направят по-слабо развитите региони и населени места в тях привлекателни за младите кадри.



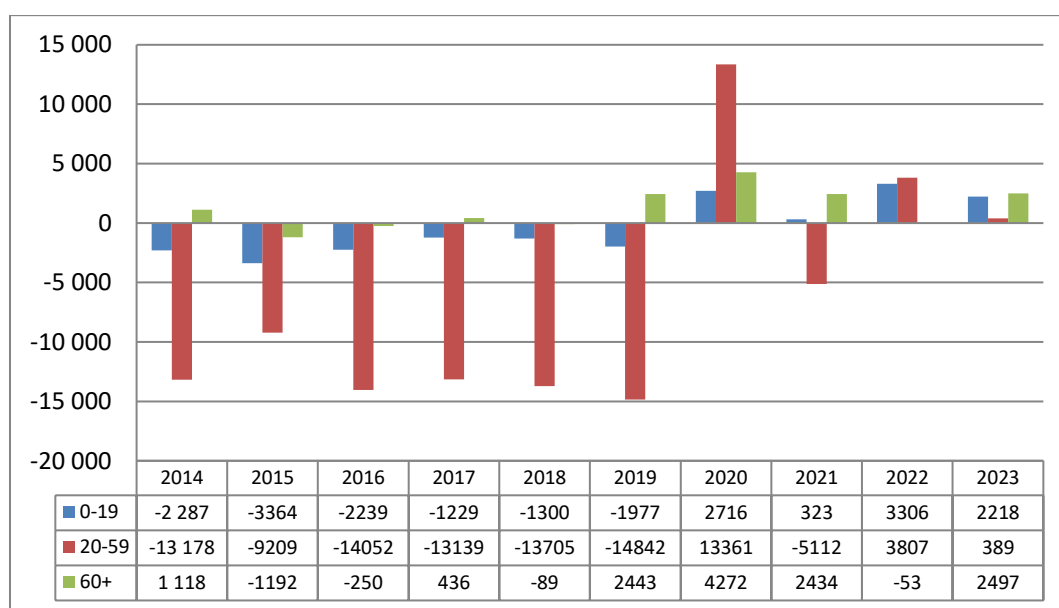
Фигура 22. Външна миграция на населението на България – обща, с българско гражданство, с гражданство от ЕС и ГТД

Източник на данните: НСИ

Фиг. 22 показва, че механичният прираст на лицата с българско гражданство е отрицателен в 7 от 10-те разглеждани години. Той е положителен и най-висок през 2020 г., белязана от КОВИД кризата. С налагането на световни локдауни и затварянето на границите много българи се прибраха, за да избегнат риска да останат „заклучени“ в чужбина без достъп до семейството си. В несигурни времена хората търсят близостта на роднини за емоционална и практическа помощ, например грижата за децата при затварянето на училища. Още по-важни са икономическите им съображения – загубата на работа или намаляването на доходите в чужбина накараха някои да се завърнат, за да намалят разходите си, използвайки по-ниското равнище на живот в България. Освен това възможността за работа от разстояние позволи на някои да работят от България, запазвайки чуждестранните си доходи. Забележително е, че още през следващата 2021 г. механичният пример отново става отрицателен, което е знак за масовото завръщане на

българските граждани в чужбина след премахването на мерките там. Общият механичен прираст е положителен и висок след 2020 г., благодарение основно на имигрантите от трети държави.

Миграцията на граждани от трети държави, които запълват дефицитите на позиции в земеделието, туризма, преработващата промишленост, леката промишленост, строителството и в много други сектори, временно компенсира липсата на работна ръка, но не решава структурните проблеми. Например в ЮИР и СИР сезонният туризъм наема работници от чужбина, но остават празни позиции, които местното население не желае да заеме поради ниското заплащане в сектора (виж **фиг. 16, дейност I**).



Фигура 23. Външна миграция на населението с българско гражданство във възрастовите групи 0 – 19, 20 – 59 и 60+ години.

Източник на данните: НСИ

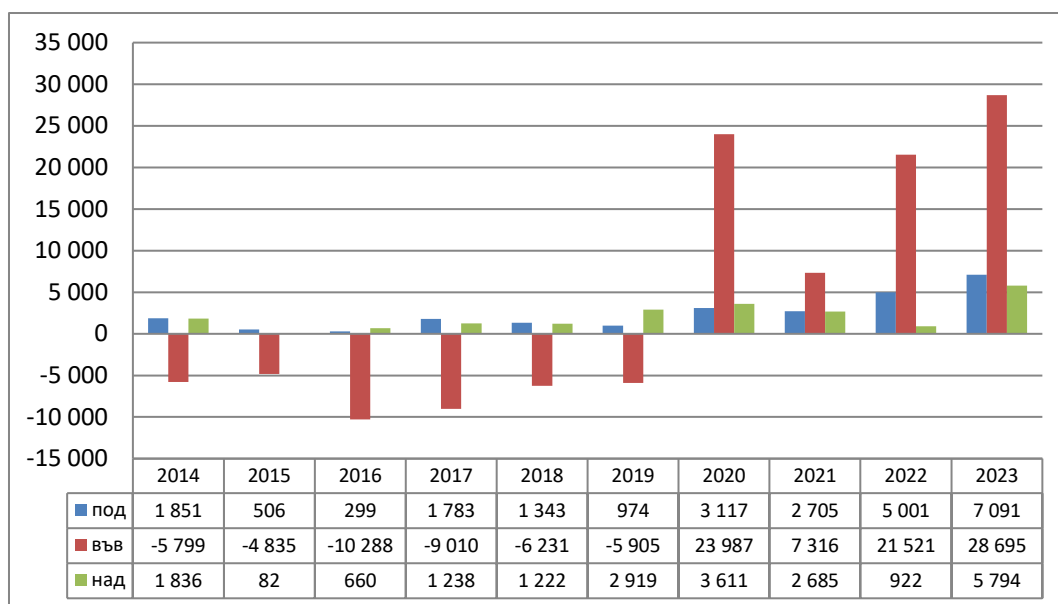
Данните за външната миграция на българското население показват дълбоки връзки с регионалните дисбаланси в търсенето на работна сила. През периода 2014 – 2023 г. масовата емиграция на българските граждани в трудоспособна възраст (**Фиг. 23**) е пряко свързана с ниските заплати и липсата на перспективи в изостаналите региони, което засилва неравенствата между районите.¹² Например СЗР и СЦР, където икономиката е зависима от традиционни сектори, като земеделие и текстил, губят млади кадри, които търсят по-добри възможности в чужбина. Това създава критичен недостиг

¹² Аналитичен доклад на АЗ <https://www.az.government.bg/pages/izsledvane-na-neravnovesijata-na-pazara-na-truda-na-regionalno-i-sektorno-nivo-izgotvjane-na-analiz-i-kratkosrochna-prognoza-za-razvitiето-na-pazara-na-truda-i-bydeshtoto-tyrsene-i-predlagane-na-trud-v-bylgarija-v-regionalen-plan-i-po-sektori-au/>

на работна ръка в местните предприятия и утежнява допълнително дефицита на кадри в национален мащаб.

Миграцията на български граждани за работа в чужбина и последващото им завръщане след пенсиониране имат сериозни негативи както за обществото, така и за самите мигранти. От икономическа гледна точка страната губи квалифицирани кадри („изтичане на мозъци“), което отслабва ключови сектори, като здравеопазването и технологиите, а липсата на данъчни постъпления от работещите в чужбина ограничава възможностите за развитие на публични услуги. Демографският дисбаланс се задълбочава, тъй като младите напускат, а завръщащите се, които са основно в предпенсионна и пенсионна възраст, не компенсират липсата на активна работна ръка. Освен това масовото завръщане на пенсионери със сравнително високи доходи от чужбина може да изкриви местните пазари, повишавайки цените на имотите или услугите в определени региони, което създава икономически неравенства.

Завръщането на пенсионери, които са прекарвали трудовия си живот в чужбина, допълнително натоварва и без това слабата българска здравна система. Тези хора, въпреки че не са допринасяли с данъчни и здравни вноски в България през активните си години, се възползват от гарантираното безплатно лечение като пенсионери, което създава дисбаланс между ползите и техния принос към системата. Това усложнява финансирането на здравеопазването, особено на фона на вече съществуващия недостиг на медицински специалисти, остарялата инфраструктура и хроничното недофинансиране. Възрастните пациенти, които често имат хронични заболявания, увеличават натоварването на болниците и спешната помощ, докато държавата трябва да покрива разходите за тяхното лечение основно от текущите данъчни постъпления. Допълнителен проблем е, че много от тези пенсионери са свикнали с по-високи стандарти на медицинско обслужване в чужбина и се сблъскват с ограниченията на българската система. Това води до двойно напрежение: от една страна, системата се затруднява да обслужва нарастващия брой пенсионери, а от друга – гражданите, които са плащали в нея години наред, чувстват несправедливост от неравния достъп до ресурси. Решението изисква както преговори за компенсаторни механизми със страните, в които мигрантите са се осигурявали през трудовия си живот, така и реформи за повишаване на ефективността на здравната система в България.



Фигура 24. Обща външна миграция на населението на България под, в и над трудоспособна възраст
Източник на данните: НСИ

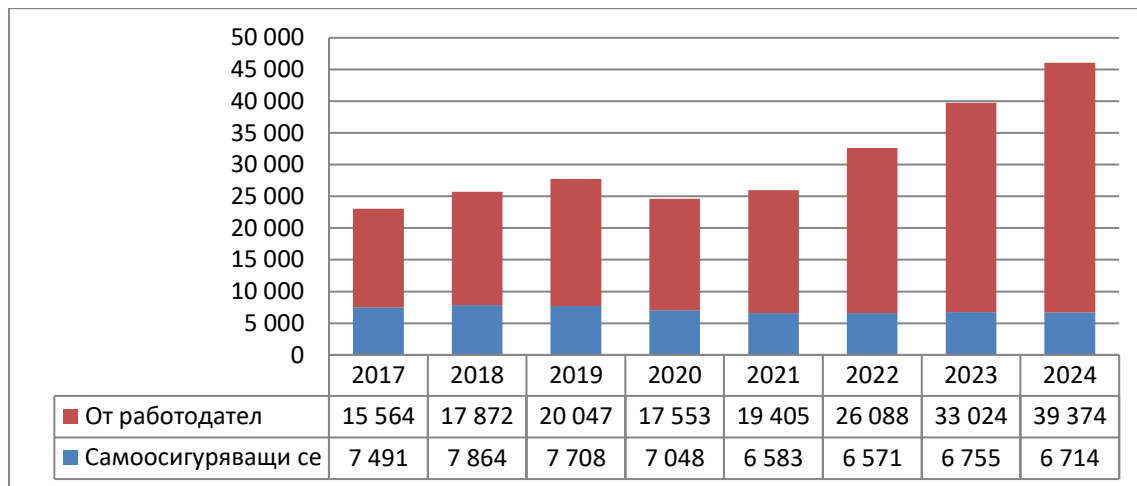
Възрастовата структура на миграцията (Фиг. 24) подчертава, че основната загуба за пазара на труда през периода е от хора във възраст 20 – 59 години – ключовата трудова група. Това засилва демографския спад и остаряването на населението, което вече е критично в редица области. Положителният общ механичен прираст в трудоспособна възраст през последните 4 години се дължи на гражданите от трети държави, докато този над трудоспособна възраст е основно на граждани с българско и европейско гражданство, работили в чужбина и вече пенсионирани. Новите технологии могат да играят ключова роля за преодоляване на регионалните дисбаланси в търсенето на работна сила и биха довели до намаляване на вътрешната и външната емиграция на българските граждани. Например:

- Дигиталните платформи за работа от разстояние биха позволили на квалифицирани специалисти да работят за компании в големите градове или чужбина, без да напускат родните си региони.
- Автоматизацията в земеделието и производството би намалила зависимостта от нискоквалифицирана чужда работна ръка и би създавала високотехнологични работни места.
- Обучения за придобиване на дигитални умения биха подобрили конкурентността на местната работна сила и привлекли инвестиции в изостаналите райони.

2.2.4. Работници от чужбина

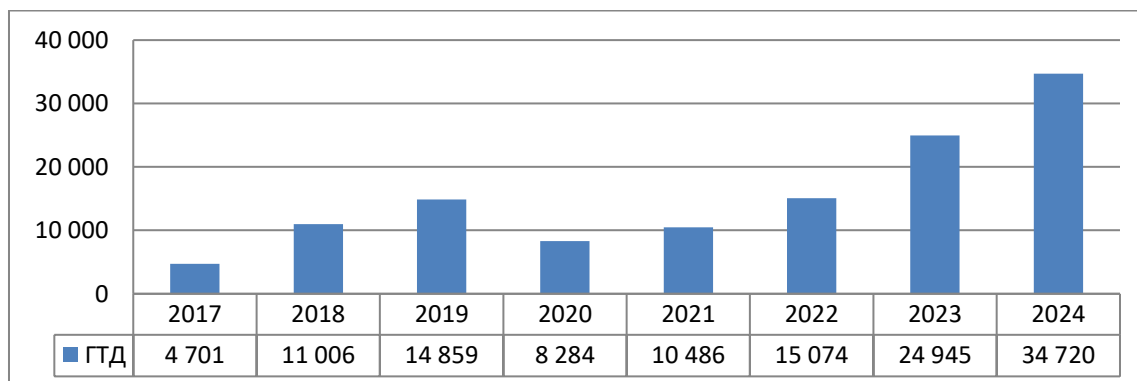
Чуждестранните граждани на пазара на труда включват две групи – граждани на ЕС и ГТД, на които е предоставено право за продължително пребиваване и работа.

В периода 2017 – 2024 динамиката на осигурените от работодател чуждестранни граждани общо за страната е както следва (фигура 25):



Фигура 25. Осигурени чужди граждани
Източник на данните: НОИ

Според представените данни за 8-годишен период броят на осигурените от работодател чуждестранни граждани (отбелязани в горната графика в червено) се е увеличил над 2,5 пъти, достигайки 39 374 души през 2024 г. Забавяне в нарастването се наблюдава през 2020 – 2021 г., които години бяха белязани от кризата КОВИД-19. По отношение на самоосигуряващите се чужди граждани (в синьо) не се наблюдава тенденция към нарастване на броя им и той се задържа в рамките на 6500 – 7500 души средногодишно.



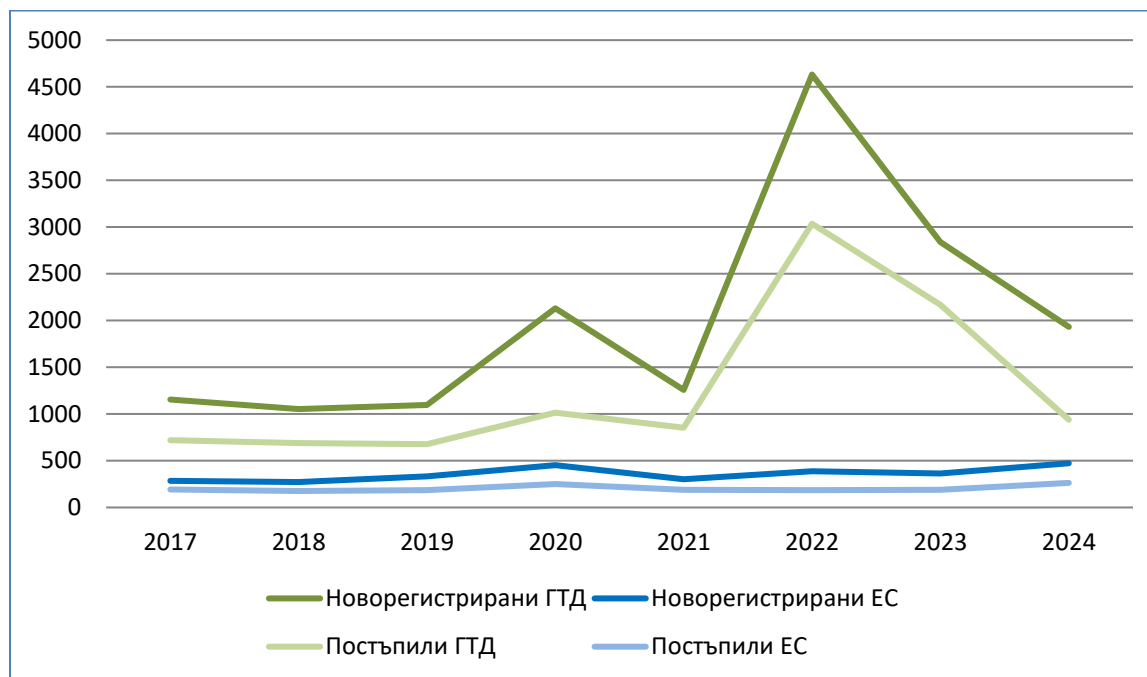
Фигура 26. Предоставен достъп до пазара на труда в Република България на граждани на трети държави в периода 01.01.2017 – 31.12.2024 г.¹³

Източник на данните: Агенция по заетостта

¹³ В данните от 2020 г. до 2024 г. са включени и гражданите на Великобритания, защото Обединеното кралство напусна ЕС на 31 януари 2020 г. в полунощ (централноевропейско време), когато влезе в сила споразумението за оттегляне.

Основните икономически дейности, за които е предоставен достъп до пазара на труда на граждани от трети държави, са: Хотелиерство и ресторантьорство; Селско, горско и рибно стопанство; Търговия; Преработваща промишленост; Транспорт, складиране и пощи; Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; Здравеопазване.

В следващата фигура са показани новорегистрирани и постъпили на работа граждани на трети държави и граждани на ЕС по години – общо за България:

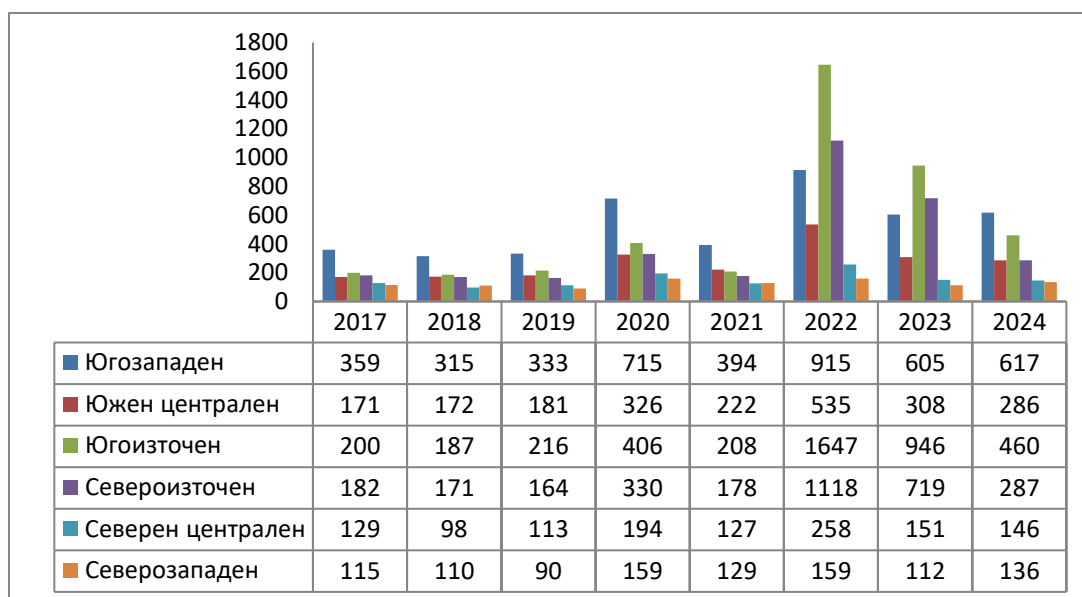


Фигура 27. Новорегистрирани безработни лица и постъпили на работа безработни лица, граждани на трети държави и граждани на ЕС

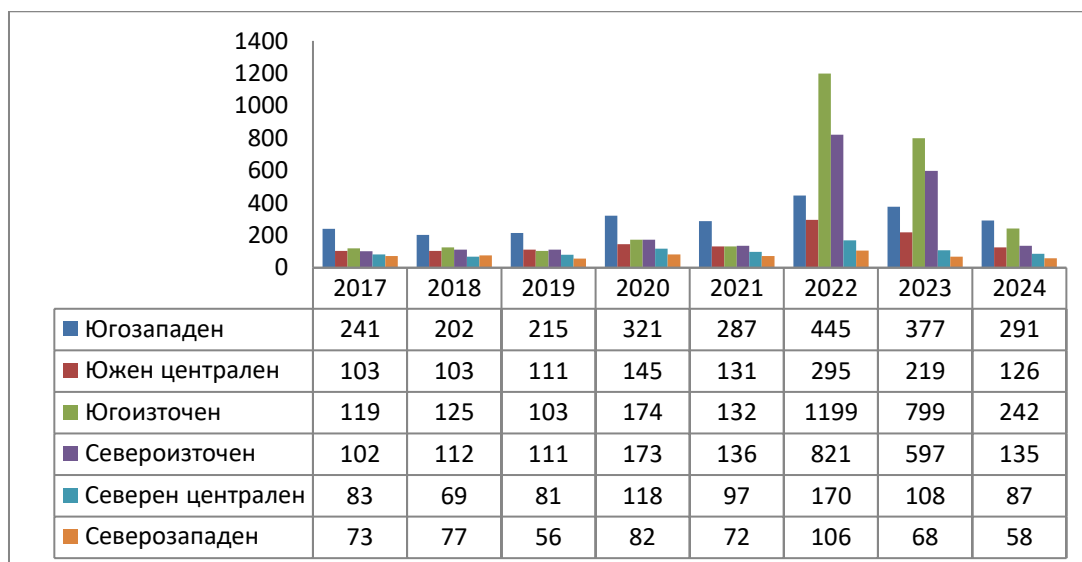
Източник на данните: Агенция по заетостта

Горната графика показва, че регистрираните в АЗ безработни лица от ЕС са незначителен брой, като варират от 272 души през 2018 г. до 473 през 2024 г. Тъй като тяхната тежест на пазара на труда е твърде ограничена, към момента те не влияят на общите тенденции, поради което няма да бъдат разглеждани в разбивката на данните по райони на планиране. Според същата графика новорегистрираните безработни лица от трети държави варират от 1053 души през 2018 г. до 4632 през 2022 г. Средно 63% от тях постъпват на работа през съответните периоди. Големият скок на ГТД, получили достъп до пазара на труда в България през 2022 г., се дължи на войната в Украйна. Макар и броят на регистрираните безработни лица – украинци да намалява през 2023 – 2024 г., тежестта на новорегистрираните безработни лица все още не е достигнала нивата до 2021 г.

АЗ предоставя следните данни за новорегистрираните безработни лица ГТД и постъпилите на работа безработни лица ГТД по райони на планиране:



Фигура 28. Новорегистрирани безработни лица – граждани на трети държави по райони на планиране
Източник на данните: Агенция по заетостта



Фигура 29. Постъпили на работа безработни лица – граждани на трети държави, по райони на планиране
Източник на данните: АЗ

Графиките предоставят данни за динамиката на пазара на труда сред ГТД в България, разпределени по райони на планиране. Прави впечатление незначителният брой ГТД, търсещи и намиращи работа на първичния пазар на труда, спрямо както общия брой на заетите в страната, така и спрямо броя на ГТД с предоставено разрешение за работа. **Фиг. 28** показва броя на новорегистрираните безработни и отразява миграционните тенденции и икономическите промени в конкретните региони. През 2022 и 2023 г. войната в Украйна предизвиква прилив на мигранти от Украйна в Черноморските региони (ЮИР и СИР) и става причина за високия брой регистрирани безработни от трети страни. През 2024 г. ЮЗР се връща на водещата си позиция в

търсенето и предлагането на труд на първичния пазар, което ясно се отразява в показаните графики. Регионите с ниски стойности са свързани с ограничените възможности на трудовия пазар и оттам с ограничени миграционни потоци. **Фиг. 29** показва данните на различните райони относно броя на наетите лица. Тук се открояват районите с активни програми за заетост, силни икономически сектори и доброто сътрудничество между агенциите и бизнеса (ЮИР и ЮЗР).

Разликите между двете графики подчертават неравномерността на пазара на труда. Региони с висок брой нови безработни, но и високи нива на постъпили на работа (напр. ЮЗР), показват динамичен и конкурентен пазар. В други райони ниските стойности на двете графики може да се дължат на слаба икономическа активност или липса на прозрачни механизми за регистрация. Данните на АЗ обаче отразяват само формално регистрираните случаи, което поставя въпроси за видимостта на неформалната заетост и бариерите пред мигрантите при достъп до услугите на АЗ.

В акт, приет от ИСС („Анализ на възможностите за опростяване и ускоряване на процедурите за достъп до пазара на труда на работници и висококвалифицирани кадри от трети страни“)¹⁴, е заявена подкрепа за включване (чрез звено в МТСП) в инициативата „Партньорства за таланти“, стартирана от ЕК, и са направени множество предложения за подобряване на държавната политика във връзка с наемането на работна ръка от ГТД, включващи намаляване и дигитализиране на административните процедури, изграждане на система за проучване на нуждите от работна сила, профилиране и база данни за ГТД и бежанци, облекчаване на условията за влизане и пребиваване на ГТД и др.

2.2.5. Търсене на работна сила от частния сектор по региони

Данните за търсенето на работна сила са динамични и зависят от икономическите цикли, сезоните (напр. при туризма и аграрния сектор) и държавните политики. Секторите с най-голямо търсене на работна ръка на национално ниво са ИТ, производство, здравеопазване и логистика, докато регионално доминират селското стопанство, туризмът и традиционните индустрии. Въпреки различията всички региони се сблъскват с липса на квалифицирана работна сила и демографски проблеми.

Свободните работни места в страната към края на тримесечията на 2023 г. по икономически сектори са показани в Приложение 6 към настоящия анализ. Коефициентът на свободни работни места спрямо заетите работни места за същата

¹⁴ https://esc.bg/wp-content/uploads/2024/04/ESC_4_054_2024.pdf

година е 0,9. В края на годината най-голямо е търсенето на работна сила в дейностите Преработваща промишленост, Държавно управление и Хуманно здравеопазване и социална работа. В аграрния сектор най-голямо е търсенето през първото тримесечие на годината, а най-ниско – през второто и четвъртото. В индустрията и услугите най-голямо е търсенето през първото тримесечие, а най-ниско – през четвъртото.

Икономическите дейности с най-голямо търсене на работна сила по региони са:

1. ИТ и технологии в регионите ЮЗР, СЦР, ЮЦР поради разрастващия се технологичен сектор и цифровизация на бизнеса. Основно се търсят програмисти, специалисти по киберсигурност, дигитален маркетинг.

2. Производство и индустрия в регионите ЮЦР, СЦР, СИР за автомобилната индустрия, металургията и текстилната промишленост въпреки спада на производството в някои райони. Търсят се инженери, оператори на машини, квалифицирани техничари.

3. Туризъм и хотелиерство в СИР и ЮИР, където са развити черноморските курорти и летният туризъм. Тук търсената заетост е сезонна и засяга сервитьори, готвачи и хотелиерски персонал.

4. Логистиката и транспорта са силно повлияни от развитието на транспортните възли и международната търговия. Търсят се шофьори, складови работници, специалисти по веригите на доставки основно в СИР, ЮИР и ЮЦР.

5. Селското стопанство в районите СЗР, СИР и ЮЦР страда от липса на сезонни работници, трактористи, агрономи и др.

6. Здравеопазването се нуждае основно от медицински сестри, фармацевти и физиотерапевти. Търсенето им е високо във всички региони, но с по-висока концентрация в големите градове (София, Пловдив, Варна). От една страна, липсва квалифициран персонал, а от друга – нараства стареещото население, и оттук – нуждата от здравни грижи.

Таблица 3. Търсене на работна ръка по икономически дейности и региони

Район на планиране	Икономически дейности със силно търсене	Особености
Северозападен	Земеделие, дървопреработване, текстил	Висока безработица (над 10%), селски райони с липса на квалифицирана работна сила.
Северен централен	Текстил, машиностроене, IT	Комбинация от остаряващи индустрии (текстил) и растеж на IT/инфраструктура, но с липса на квалифицирана работна ръка.
Северонизточен	Туризм, логистика, селско стопанство	Доминиран от туризм и логистика, с растеж в IT, но сериозни сезонни и демографски ограничения.
Югозападен	IT, финанси, телекомуникации, административни услуги	Най-ниска безработица (около 3 – 4%), висока концентрация на чуждестранни инвестиции.
Югоизточен	Туризм, енергетика, логистика	Сезонни колебания в търсенето (летен туризм).
Южен централен	Автомобилна индустрия, металургия, земеделие	Развита промишлена зона (например индустриалните паркове в Пловдив).

2.2.6. Търсене на работна сила от публичния сектор по региони

Търсенето на работна сила в публичния сектор на България се характеризира със значителни различия между регионите, които са свързани както с икономическите особености на всяка област, така и с демографските тенденции. В големите градове, като София, Пловдив и Варна, търсенето е концентрирано предимно в централните администрации, специализираните болници и висшите учебни заведения. Тук се наблюдава висока конкуренция за позиции, свързани с управление, IT и финанси, които изискват специализирани умения. В същото време малките градове и селските райони, особено в СЗР и СИР, се сблъскват с критичен недостиг на медицински персонал и учители. Липсата на кадри в тези дейности се дължи основно на миграцията на младите хора към по-големите градове или чужбина, както и на ниските заплати в публичния сектор, които не могат да се конкурират с частните предприятия. В публичния сектор новоназначените служители често получават заплати, близки до минималната, което води до голямо текучество на персонала и особено на младите кадри. Достойни заплати получават кадрите едва след натрупването на стаж.

В СЗР проблемът с търсенето на работна сила в публичния сектор е особено остър. Общинските администрации, училищата и здравеопазването се борят да запълнят вакантни позиции, като най-често се търсят учители по математика и естествени науки, както и лекари за районни болници. В СИР, с център Варна, сезонният туристически

поток създава допълнително натоварване върху здравните услуги, което води до временно търсене на медицински специалисти през летните месеци. Въпреки това недостигът на дългосрочни кадри остава проблем, тъй като много специалисти предпочитат да работят в частния сектор или в чужбина.

Южните региони, като ЮЦР и ЮИР, също изпитват трудности, макар и в различна степен. В Пловдив и Стара Загора например публичният сектор се фокусира върху административни и образователни позиции, но липсват учители по технически дисциплини. В Бургас и Ямбол е засилено търсенето на социални работници и педагози, особено след повишените нужди от подкрепа за уязвими групи след пандемията от КОВИД-19. В СЦР публичният сектор се опитва да балансира между остарелите текстилни индустрии и развиващите се ИТ-услуги, като се стреми да привлече специалисти за общинските администрации и университетските болници.

На национално ниво основните предизвикателства включват демографската криза, остаряващото население и миграцията на квалифицирани кадри. Финансовите ограничения в публичния сектор допринасят за ниската мотивация на кандидатите, което води до хроничен недостиг на персонал в критични сектори, като здравеопазване и образование.

В ЮЗР се намират най-големите държавни предприятия, свързани с енергетика, транспорт и ИТ услуги. Примери включват „Булгаргаз“ и „БДЖ“, които предлагат сравнително високи заплати, достигащи 2000 – 3000 лв. бруто, в сектори, като енергетика. Общинските предприятия в градския транспорт и водоснабдяването (например „Софийска вода“) са значителни работодатели, макар заплатите там да са по-скромни (1000 – 1500 лв.). Тук е концентрирана над половината от заетите в публичния сектор на страната.

СЗР се характеризира с ограничен брой държавни предприятия, свързани предимно с лесовъдство и инфраструктура. Общинските структури в тази област са фокусирани върху водоснабдяване, отпадъци и селско стопанство, като заплатите рядко надхвърлят 1200 лв. бруто. Този регион е с най-ниска заетост в публичния сектор, което се дължи на икономическата маргинализация и липсата на инвестиции.

СЦР разчита на смесица от традиционни и модерни сектори. Държавните предприятия тук са свързани с инфраструктурни проекти (например поддръжка на мостове), докато общинските структури управляват културни и туристически обекти. Заплатите варират между 1100 и 1400 лв., като заетостта е умерена, но се сблъсква с предизвикателства, като остаряващото население и липсата на квалификации.

В СИР държавните предприятия са свързани с морска администрация и риболов, докато общинските структури управляват пристанищни и туристически услуги. Заплатите тук са малко по-високи (1200 – 1600 лв.) благодарение на сезонния туризъм и логистичния потенциал на града. Въпреки това недостигът на дългосрочни кадри остава проблем, особено в специализираните сектори.

Южните региони (ЮЦР и ЮИР) имат силно присъствие на държавни предприятия в енергетиката, като комплекса „Марица-изток“. Общинските услуги в Пловдив и Бургас включват транспорт и управление на отпадъци със заплати между 1100 и 1800 лв. Тези региони са относително стабилни по отношение на заетостта, но се сблъскват с необходимостта от модернизация на инфраструктурата.

2.2.7. Взаимовръзка между търсенето на работна сила и миграционните процеси

Взаимовръзката между търсенето на работна сила и емиграцията към чужбина се проявява чрез регионалните и секторните дисбаланси, които засилват миграционните процеси. В страната съществуват значителни различия между районите на планиране – докато в някои от тях има относително високо търсене на квалифицирани кадри, други се сблъскват с хроничен недостиг на работни места и ниски заплати, което пряко подтиква младите хора да търсят възможности в чужбина.

В ЮЗР търсенето на работна сила е най-високо, особено в сектори, като ИТ, финанси и високотехнологични индустрии. Столицата привлича специалисти от цялата страна, но дори тук заплатите в публичния сектор (например за учители или медици) остават значително по-ниски спрямо частния. Това води до парадокс – докато в ИТ-компаниите в София има недостиг на програмисти и инженери, много от тях емигрират в Германия или САЩ, където получават двойно или тройно по-високи възнаграждения. Това „изтичане на мозъци“ засилва конкуренцията между местните фирми, които се опитват да задържат кадрите с подобрени условия, но глобализираният пазар продължава да дърпа специалисти навън.

СЗР е пример за обратната ситуация. Тук търсенето на работна сила е най-ниско в страната, като основните отрасли са земеделието и няколко остарели фабрики. Липсата на модерни предприятия и ниските заплати (често под 1000 лв. бруто) са основен фактор за масовата емиграция на младото население. Много семейства разчитат на парични преводи от роднини в чужбина, които работят в селското стопанство или строителството в Испания или Великобритания. В същото време общините се борят да запълнят

вакантните си позиции за учители и лекари, тъй като почти никой не желае да работи в малките градове с ограничени възможности за развитие.

СИР показва смесена картина. Варна, като черноморски център, има сезонно търсене на работна сила в туризма и логистиката, но заплатите в тези сектори рядко надхвърлят 1500 лв. Младите хора, завършили в местните университети, често напускат в посока Западна Европа, където квалификациите им се оценяват по-високо. В Добрич, където селското стопанство е основен сектор, се наблюдава липса на сезонни работници, която се запълва с мигранти от Молдова и Украйна – парадоксално, докато българи емигрират, в страната навлизат чужди работници за нискоквалифицирани позиции.

Южните региони са относително стабилни, но и тук емиграцията оставя отпечатък. В Пловдив, където производствените предприятия (автомобилни фабрики, металургия) имат постоянно търсене на технически специалисти, много от тях напускат за Австрия или Чехия, където получават двойно по-високи заплати. В Бургас, въпреки сезонния туристически бум, липсата на дългосрочни перспективи за развитие води до емиграция на млади хора, които търсят стабилност в чужбина.

Емиграцията създава и обратен ефект върху търсенето на работна сила. В селските райони на СЦР, където населението рязко намалява, земеделците се сблъскват с липса на работници за събиране на реколтата, а училищата – с недостиг на педагози. Това принуждава местните власти да търсят временни решения, като наемане на външни работници или сливане на училища, които само затвърждават негативната тенденция.

В крайна сметка, цикълът „ниско търсене на качествени работни места → емиграция → още по-ниско търсене“ затвърждава икономическите неравенства между регионите. Решенията изискват не само повишаване на заплатите, но и целенасочени инвестиции в инфраструктура и образование, които да направят периферийните райони по-привлекателни за младите кадри.

2.3. Дисбаланси в търсенето и предлагането на труд. Общи и регионални измерения

Дисбаланс на пазара на труда е налице в случаите, в които се наблюдава сравнително продължително разминаване в търсенето и предлагането на работна сила.¹⁵ Две са посоките, в които може да възникне дисбаланс:

1. Предлагането на работна сила да надвишава търсенето ѝ **и**
2. Търсенето на работна сила да надвишава предлагането ѝ.

¹⁵ Kenton, W. (2023). Labor Market Explained: Theories and Who Is Included. New York: Investopedia.

За съществуването на дисбаланси (в която и да е от двете посоки) може да се съди по динамиката на изменението на два показателя – ръста на заплатите (възнагражденията) и ръста на производителността на труда. В случай че ръстът на заплатите изостава от ръста на продуктивността, може да се говори за превишаване на предлагането на труд спрямо търсенето. Противоположната ситуация е, когато ръстът на заплатата е по-висок от ръста на продуктивността, т.е. налице е по-голямо търсене на труд, отколкото е предлагането.

В най-общия случай производителността на труда би могла да се измери като съотношението между обема на постигнатите резултати (често измервани като брутен вътрешен продукт или брутна добавена стойност) и обема на вложените ресурси (измервани като отработено време, работни места или брой на наетите лица). За целите на международните сравнения най-често се използва показателят БВП на един работен час. Например по изчисления на Международната организация на труда за 2023 г. производителността на труда в България е 28,6 щ. дол. (по покупателна способност за 2017 г.) при 38,4 щ. дол. за Румъния, 41,9 щ. дол. за Гърция и т.н.

По предварителни данни на НСИ за 2024 г. производителността на труда в България, измерена като БВП на един отработен човекочас, е 35,5 лв. по текущи цени, 33,3 лв. по цени на предходна година (2023 г.) или 24,9 лв. по цени на 2020 г.

Прегледът на статистическите данни относно пазара на труда на равнища райони за планиране (NUTS 2) и области (NUTS 3) показва значителни различия в равнищата на дяловете на работната сила, заетите, наетите и безработните лица, а също и равнищата на заплащане на труда, като най-видимо се откроява София-град, а покрай това и целият ЮЗР за планиране спрямо останалите райони.

Очевидно, София град е мястото, където търсенето на работна сила значително изпреварва нейното предлагане, което само по себе си говори за наличие на дисбаланс, но по-голяма тревога будят последствията от механизмите за намаляване на този дисбаланс – най-често за сметка на миграцията на работна сила от другите райони в страната, което, от своя страна, рефлектира в задълбочаващи се демографски, икономически и социални проблеми в почти всички райони на планиране.

За да се избегнат посочените негативни последствия, усилията следва да се насочат не толкова към преодоляване на съществуващите регионални дисбаланси на пазара на труда, а по-скоро към предприемането на политики и програми за постигането на балансиран пазар на труда в междурайонен аспект. С други думи, да се преодолеят центропритегателната сила на пазара на труда в столицата.

Регионалните измерения на търсенето и предлагането на работна сила са подходящо синтезирани от Европейската служба по труда (European Labour Authority), въз основа на информация на националните офиси на Европейските служби по заетостта (EURES (European Employment Services)) – вж. таблица 4.

Таблица 4. Основни проблеми и характеристики на пазара на труда по райони за планиране

Район за планиране	Основни проблеми и характеристики на пазара на труда
Северозападен	Основният проблем на Северозападна България е икономическата изостаналост и застаряването на населението, които не създават условия за ефективно функциониране на пазара на труда и увеличаване на свободните работни места. Работодателите са концентрирани в областните центрове и по-големите общини. 20% от трудоспособното население на региона е с висше образование, 65% със средно образование и 15% с начално или по-ниско образование. Има три висши училища, които обучават специалисти по медицина, преподавателски състав и пилоти и инженерно-технически персонал за авиацията. Заетите лица в района са предимно в секторите търговия, транспорт, хотелиерство и ресторантьорство – около 31% от заетите, следвани от държавна администрация; образование; хуманно здравеопазване и социални дейности – 25%, и промишленост – 18%. Набирането на персонал е от местния пазар на труда плюс граждани на трети страни.
Северен централен	Обликът на пазара на труда в региона се определя от търсенето и предлагането в големите регионални центрове и по-големите общини. В региона има четири университетски центъра – в общините: Велико Търново, Русе, Габрово и Свищов. Обучават се специалисти по педагогика, хуманитарни науки, инженерно-технически специалисти, специалисти по счетоводство и застраховане, мениджмънт и контрол. В региона се намира и най-голямото военно училище в страната. Много от структуроопределящите предприятия в региона оптимизираха персонала си през последната година и тази тенденция ще продължи и през настоящата 2025 г. Причините са различни, включително икономически нестабилна ситуация, липса на персонал, автоматизация и роботизация на процесите, нарастващо използване на изкуствен интелект. Младежката безработица е трайно на много ниски нива. Много от компаниите предлагат обучение на работното място или в утвърдени фирмени центрове. Компаниите в областта на индустрията, хотелиерството и общественото хранене са склонни да наемат работници/служители от други страни –

	нискоквалифицирани за работнически позиции и висококвалифицирани технически за управленски позиции.
Североизточен	Пазарът на труда в Североизточния регион е силно повлиян от третата по големина община в страната – Варна. Туризмът, предимно морски, е силно развит във Варна и черноморските региони Варна и Добрич. Регионът е и най-големият район за производство на зърно в страната и свързаните с него преработвателни индустрии. В района преобладава сезонната заетост, за която работодатели от секторите „Хотелиерство и ресторантьорство“ и „Селско стопанство“ обявяват заплати, най-често в диапазона от 933 – 1100 лева. Това е един от основните фактори, които водят до набиране на персонал предимно от трети страни (Украйна, Северна Македония, Киргизстан, Молдова, Турция и др.). Най-често моделът на набиране на персонал е „Staged Interviewing Model“ – по документи, интервю лице в лице и практически задачи. Има аутсорсинг компании, които работят предимно на английски и немски език – в областта на ИТ услугите и поддръжката с възможност за хибриден режим на работа. В региона има 6 университета, 1 колеж и 1 университетски филиал, които обучават специалисти в области като икономика и мениджмънт, медицина, педагогика, инженерно-технически персонал, специалисти за военния и гражданския флот.
Югоизточен	Пазарът на труда в Югоизточния регион е силно повлиян от близостта до южното Черноморие и границата с Турция, от една страна, и все още действащите въглищни централи, от друга. Търсенето и предлагането се характеризират с ясно изразена сезонност през летните месеци. Набирането на персонал в туризма и селското стопанство е от цялата страна, плюс граждани на трети страни. Основният език, използван в компаниите, е български, а за летните месеци се търсят хора, владеещи чужди езици. Сериозно предизвикателство в региона е преходът към нисковъглеродна икономика, което е свързано със сериозни инвестиции и преквалификация на работната сила.
Югозападен	Районът попада в категорията „региони в преход“, като е единственият в страната с такъв статут. Това го прави равностоен с повечето европейски региони по отношение на възможностите за намиране на качествена работа. Пазарът на труда е доминиран от столицата, където е концентрирано 43% от заетото население на страната. В столицата пазарът на ИТ специалисти е силно развит, търсят се висококвалифицирани специалисти в областта на високите технологии, машиностроенето, химическото производство, финансовите и банковите услуги, инженерството и логистиката. В региона има и райони с висока безработица, като например областите Благоевград и Кюстендил, където пазарът на труда е силно повлиян от

	трансграничната и транснационална трудова миграция към Гърция и ЕС. Логистичната дейност е силно развита в Софийска област, където редица световни компании имат складове и производствени бази.
Южен централен	Областта на Пловдив, като основна част от Южния централен регион, се откроява като икономически център на най-голямата индустриална зона в България с преобладаващо участие на чуждестранни компании в леката и тежката промишленост. Развиват се сферите на услугите, търговската дейност, туризма. В област Смолян пазарът на труда се характеризира с развитие на туризма, леката промишленост и услугите. В област Хасково се наблюдава осезаема липса на шофьори и заварчици, което принуждава работодателите да търсят персонал от чужбина.

Регионалните дисбаланси, изразени чрез разминаванията в търсенето и предлагането на работна сила, очевидно следват специфичните за районите за планиране различия в структурите на икономическите дейности. По-задълбоченото вглеждане в тези различия би могло да даде обяснение както за по-малките различия в основните показатели за пазарите на труда, обособени по отделните райони за планиране, така и за особено големите различия между столицата и останалата част на страната.

Според доклада на ОИСР, отнасящ се до пазара на труда и социалните политики в България, „Много от селските и бедните райони на страната са изправени пред отлив на млади хора, които се местят в София, други големи градове или в чужбина, търсейки по-добри възможности на пазара на труда и по-високи заплати. Тази тенденция изостря икономическата нестабилност на тези региони, което води до цикъл на обезлюдяване, ускорено застаряване и намаляваща работна сила, което от своя страна допълнително задълбочава регионалните неравенства.“¹⁶

Подобно заключение е поредното доказателство за значимостта на проблемите, свързани с регионалните дисбаланси на пазара на труда.

В подкрепа на тезата, че регионалните дисбаланси в пазара на труда са особено подчертани при съпоставяне на столицата с останалите региони (райони за планиране и области) са и заключенията на изследването на Христо Доков, използващо разнообразни показатели и съставни индекси, за да покаже различните измерения на териториалните неравенства и степента на съществуващите дисбаланси: „Въпреки относително малкия си размер България показва значителна хетерогенност в демографските и социално-

¹⁶ OECD (2025), OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Bulgaria 2025, OECD Reviews of Labour Market and Social Policies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/81e7cac7-en>.

икономическите характеристики в различните си региони. Разкритите модели на пространствено развитие в страната често съвпадат с идеята, че България се състои от София и нейната периферия – модел, който се възпроизвежда на по-ниски териториални нива, като централните градове/места играят ключова роля в социално-икономическото развитие“.¹⁷

2.4. Политики и програми, насочени към насърчаване на заетостта в регионите и преодоляване на дисбалансите в търсенето на работна сила

Водеща роля в разработването и прилагането на нормативни актове в областта на пазара на труда има МТСП. Провеждането на стратегическата държавната политика в областта на пазара на труда се реализира основно чрез Стратегията по заетостта¹⁸, Националната програма за реформи (НПР)¹⁹ и Националния план за действие по заетостта (НПДЗ)²⁰ за съответната година, както и от Националната стратегия по миграция 2021 г. – 2025 г. и приеманите от МТСП годишни оперативни програми.

2.4.1. Стратегията по заетостта на Република България

Този документ има 10-годишен срок на изпълнение на поставените амбициозни и национални по своята мащабност приоритети и задачи с хоризонт до 2030 г. Този инструмент на политиката би следвало да отчита постигнатия напредък от своите три по-кратковременни предшественика, но също така и да компенсира допуснатите пропуски в националното планиране на процесите на пазара на труда в България през 14-годишния период на пълноправно членство в ЕС.

Пандемията от COVID-19 изправи всички заинтересовани страни на пазара на труда пред непознати икономически и социални предизвикателства, но актуализираната през 2022 г. стратегия е в унисон с поетите ангажименти на страната ни в областта на заетостта, които произтичат от Плана за действие на Европейския стълб за социални права²¹. Стратегията по заетостта е ключов стратегически документ, задължаващ

¹⁷ Dokov, H. (2024). Bulgaria's regional policy: Analysing paradigm shifts and dynamics of territorial inequalities. *Environmental & Socio-Economic Studies*, 12(3), 37-50.

¹⁸ Стратегия по заетостта на Република България 2021 – 2030г. Приета с Решение на МС №515 от 15 юли 2021г., изменена с Решение на МС №368 от 2 юни 2022г. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mlsp.government.bg/uploads/26/zaetost/employment-strategy-2021-2030-2022.pdf](https://www.mlsp.government.bg/uploads/26/zaetost/employment-strategy-2021-2030-2022.pdf)

¹⁹ Национална програма за реформи (НПР) на Република България – последно актуализирана с Решение на МС №312 от 30.04.2024г. <file:///D:/Downloads/%D0%9D%D0%9F%D0%A0-%D0%B0%D0%BA%D1%82%D1%83%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%BE%D1%82%2030.04.2024%20%D0%B3..pdf>

²⁰ Национален план за действие по заетостта 2024 (НПДЗ) <https://www.az.government.bg/pages/planove-i-programi/>

²¹ През 2017 г. ЕК представи съобщение, с което установи така наречения „Европейски стълб на социалните права“. През 2021 г. Комисията прие „Плана за действие на Европейския стълб на социални права“, който има следните три водещи цели, които трябва да бъдат постигнати до 2030 г.:

правителствата да действат за ефективното намаляване на равнището на безработица, повишаването на икономическата активност на населението и нарастването на трудовия потенциал на работната сила в страната. В Приложение 1 (стр. 60) от Стратегията са посочени **институциите и организациите, отговорни за изпълнението на целите на документа**. Без да ги изброяваме изрично, ще изтъкнем, че в него са включени всички ресорни министерства, редица изпълнителни агенции на централната власт и национално-представителните участници в три партидния диалог в страната.

В контекста на регионалната политика в България и стремежа на страната ни към вътрешна и външна кохезия, Стратегията не съдържа значителна регионална информация относно състоянието на важни изходни показатели за 6-те района за икономическо планиране от ниво NUTS 2 в страната. Въпреки че не можем автоматично да верифицираме изложените данни поради две основни причини – социално-икономическите последствия от пандемията COVID-19 и промените в демографската картина, отчетени след преброяването на населението през 2021 г., Стратегията определя една от най-важните характеристики на регионалните диспропорции в търсенето на работната сила. Отбелязва се, че в българските региони „потребностите от кадри с определена квалификация са определени от структурата на работните места в предприятията. Тази структура предопределя очакванията за структурни несъответствия на местно ниво, а именно:

- Структурен излишък от човешки ресурси с основно или по-ниско образование;
- Структурни дефицити по отношение на предлагащите труд със средно и висше образование“.

Направени са някои прогнози за проявлението на подобен тип диспропорции, но смятаме, че те са по-скоро релевантни към оценките на ниво „област“, като форма на административно-териториално деление, отколкото за район.

Дефицитът на регионалния подход в стратегията е видим и при предвидените в Приложение 2 **Списък с показатели за мониторинг на изпълнението на стратегията по заетостта**, чието месечно, тримесечно и годишно проследяване се извършва от териториални поделения на Агенцията по заетостта (АЗ), в качеството ѝ на специализирано звено към МТСП за изпълнение на активни мерки и програми на пазара

– най-малко 78% от населението на възраст между 20 и 64 години следва да бъде трудово заето;

– най-малко 60% от всички възрастни следва да участват в обучението всяка година;

– намаляване с най-малко 15 милиона на броя на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване.

В Плана също така се набелязва набор от действия, които трябва да бъдат предприети в областта на: повече и по-добри работни места, уменията, равенството, социалната закрила и приобщаването.

на труда. Административната статистика на Агенцията по заетостта може да бъде източник на подробна информация относно лица, включени в различни мерки и/или програми (бенефициенти), както и за предоставените им финансови средства (инвестиционен разход), но на различните нива на управление остава голям брой лица, незасегнати от тези статистики. Използването на данни от НСИ също е базирано на областното им разпределение.

2.4.2. НПР

Заинтересованите страни в политиката за преодоляването на регионалните диспропорции на пазара на труда са наясно с факта, че постигането на целите и приоритетите, заложи в националните стратегически документи, изисква ефективното изразходване на значителни финансови ресурси. Държавният бюджет остава основен инструмент на управление, както и практиката да се управляват централизирано и средствата от Структурните фондове, Кохезионния фонд на ЕС, Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони и др. международни източници.

В рамките на актуалната НПР се отбелязва, че ресурсите, които са необходими за инвестиции в човешки капитал и насърчаване на заетостта до 2030 г., са в общо изражение от 7 758 млн. лв.²². Документът в унисон с посочената по-горе Стратегия предвижда принос към тези средства да имат и работодателите, общините, местни юридически лица (донори), НПО и др.

С влизането в сила на реформираната фискална рамка за икономическо управление в ЕС, предстои т.нар. „Средносрочни фискално-структурни планове“ да заменят Програмите за стабилност/Конферентните програми и НПР, които до момента се използват от страните членки. Няма надлежна информация каква е готовността на българското правителство да представи пред ЕК ефективен средносрочен фискално-структурен план, но това би трябвало да се случва регулярно до края на месец април всяка година. Средствата от държавния ни бюджет също следва да се планират ежегодно в тригодишна бюджетна прогноза, като различни ендогенни и екзогенни фактори подсказват, че до 2030 г. се очаква средствата за активна политика на пазара на труда да са в размер не по-малко от 740 млн. лв.²³

²² НПР предвижда разходи по области на въздействие, както следва:

– Предоставяне на услуги за заетост – 1 300 млн. лв.;

– Насърчаване на заетостта на уязвими групи на пазара на труда – 3 899 млн. лв.;

– Съответствие между потребностите на бизнеса и уменията на работната сила – 2 559 млн. лв.

²³ Стратегия по заетостта на Република България 2021 – 2030 г., МТСП, с. 53

2.4.3. НПДЗ (подкрепа за насърчаване на заетостта и повишаване на количеството и качеството на предлагания труд в съответствие с потребностите на икономиката)

През 2024 г., когато действаше актуалният за периода НПДЗ, заявените работни места на първичния пазар на труда са били общо 118 155. Количественият средномесечен израз на това състояние е 9846. Тази статистика е представена също в национален мащаб, където за годината се отчита, че най-голям дял свободни работни места са заявени в секторите: преработваща промишленост (19%), държавно управление (15.2%), образование (13.7%), търговия (10.9%), хотелиерство и ресторантьорство (8.4%) и административни и спомагателни дейности (8.1%)²⁴.

Документът отчита, че в същото време през 2023 г. безработните лица (15 – 74 г.) са 132.4 хил. души (коефициентът на обща безработица е 4.3%), от които 71.7 хил. (54.1%) са мъже и 60.7 хил. (45.9%) – жени²⁵. Трябва внимателно да се анализират данните, сочещи, че от всички безработни лица 14.4% са с висше образование, 53.8% – със средно, и 31.8% – с основно или по-ниско образование. Този факт по-скоро поставя въпроса за нуждата от допълнителна настройка на вътрешно-бюджетните механизми, прилагани върху пазара на труда по линия на „квалификация – заетост“, а не на „образование – заетост“.

Одобрената от министъра на труда и социалната политика **Рамка с основните приоритети в политиката по заетостта за 2025 г.**, предвижда предоставянето на бюджетни средства в размер от 88 млн. лв. за финансиране на активната политика. Основните приоритети (оперативни цели) са:

- Повишаване на качеството на работната сила в контекста на икономиката и справедливия преход към климатична неутралност, както и за запазване на заетостта и подобряване на адаптивността на заетите лица;
- Повишаване на предлагането на труд чрез насърчаване на икономическата активност на населението и подобряване на достъпа до пазара на труда за работници от чужбина, включително с български произход;
- Насърчаване на заетостта чрез възможности за интеграция на неравнопоставените групи на пазара на труда.

²⁴ Кратък анализ за пазара на труда през 2024 г., МТСП 2025 г. Дирекция „Политика на пазара на труда“ [chrome-extension://efaidnbmninnnibpcajpcgicfindmkaj/https://www.mlsp.government.bg/uploads/19/zaetost/kr-analiz-2024.pdf](https://www.mlsp.government.bg/uploads/19/zaetost/kr-analiz-2024.pdf)

²⁵ Национален план за действие по заетостта през 2024 г. За насърчаване на заетостта и повишаване количеството и качеството на предлагания труд в съответствие с потребностите на икономиката. Приет с Решение на МС №327 от 9 май 2024 г.

НПДЗ се приема ежегодно от Министерския съвет, а задачите и предвидените действия за тази и следващите няколко години ще се нуждаят от финансов ресурс, осигурен чрез различни източници на финансиране. Допускането, че регионалните диспропорции могат да бъдат преодолены без ключовото участие на социалните партньори, може да се окаже пагубно за цялата организация на пазара на труда, където те сблъскват, но и консолидират своите интереси. ИСС счита, че участието на социалните партньори в изпълнението на НПДЗ трябва да бъде с по-голяма тежест, както и да се увеличат средствата за съвместно изпълнявани с тях активни политики на пазара на труда.

2.4.4. План за действие на АЗ²⁶

Документът се разработва ежегодно в съответствие с чл. 28, ал. (1) и ал. (2) от Правилника за прилагане на Закона за насърчаване на заетостта (ПП ЗНЗ). За 2024 г. Планът за действие на АЗ продължава да допринася:

- за реализиране на целите и постите ангажименти на страната ни в изпълнение на Европейския стълб за социалните права;
- за изпълнение на мерките, включени в Националната програма за развитие: България 2030;
- за постигането на целите на Стратегията по заетостта 2021 – 2030 г.;
- за реализирането на концепцията, залегнала в актуализираната Национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България 2012 – 2030 г.;
- да съдейства за изпълнение на едногодишните и многогодишните дейности, залегнали в НПДЗ, в Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021 – 2027 (ПРЧР) и в Националния план за възстановяване и устойчивост (НПВУ), който би следвало да бъде основен референтен документ за реформи в страната.

АЗ е основен участник в планирането на подходите и управлението на трансформационните процеси на пазара на труда в България. Институцията през 2024 г. е предвидила мерки, свързани основно с т.нар. „екологичен преход“ в България, който има известен териториален обсег – възлюбивните райони в страната. Но обективните процеси на пазара на труда налагат да се помисли и за регионалните потенциали за „озеленяване“, с оглед на преминаване към Индустрия 5.0.

²⁶ План за действие на Агенция по заетостта, 2024 г.: <https://www.az.government.bg/pages/planove-i-programi/>

Наблюдението на процесите води до извода, че пазарът на труда у нас функционира в режим на преобладаващо и все още незадоволено търсене на квалифициран труд. Открояват се няколко фрагментирани дефицити:

- Пазарът налага устойчива тенденция за нарастващо изискване към уменията, които в крайна сметка да гарантират висока производителност на труда;
- Технологичните промени все по-отчетливо скъсяват полезността (жизнения цикъл) на притежаваните знания и умения и налагат непрекъснато да бъдат обновявани;
- Генерациите от млади хора в регионите в училище днес изучават професии, които в голямата си степен са заплашени от изчезване в следващите години. Макар че не звучи приемливо, излиза, че те се подготвят да бъдат безработни.

Експертите от АЗ заявяват, че се стремят към ефективно стимулиране на преходите в заетост и подкрепа на предприемачеството. Според ИСС основната цел на АЗ в съответствие с функцията ѝ на обществен посредник на пазара на труда, няма да бъде постигната, ако тя не придобие адекватен регионален профил. Социалните партньори могат да подпомогнат процеса и ИСС препоръчва по-тясно сътрудничество с тях, включително в рамките на редовни срещи на Консултативния съвет към изп. директор на АЗ.

2.4.5. Национална стратегия по миграция

Националната стратегия по миграция предвижда следните мерки във връзка с привличането на ГТД за нуждите на националната икономика и пазара на труда: намаляване на административните процедури за прием за целите на пребиваване и работа (облекчени визови правила, по-ускорени процедури за прилагане на разрешителния режим или по-малко на брой изискуеми документи, по-добра координация между националните компетентни органи и др.); проучване на съществуващи добри практики в ЕС по отношение на облекчаване на процедурите за пребиваване и работа; установяване на практики за регулярен преглед на условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на обучение или работа и за актуализиране на правната рамка и условията/изискванията за дадени категории; подобряване на достъпа до информация за граждани на трети държави, потенциални мигранти към Република България, относно възможностите за работа в страната в координация с центрове на консултиране и информация; осъществяване на контрол и превенция по отношение на незаконното наемане на работа.

2.4.6. Оперативен план на МТСП

В Оперативния план на МТСП за 2025 г. са предвидени следните мерки във връзка с достъпа на пазара на труда на ГТД: ефективно управление на трудовата миграция с цел удовлетворяване на потребностите на пазара на труда; идентифициране на потенциални трети държави, с които има интерес от сключване на спогодба и стартирани преговори; усъвършенстване на законодателството в областта на трудовата миграция; разработване на проекти на двустранни спогодби за социална сигурност с оглед гарантиране на правата на ГТД.

2.4.7. Националната стратегия за демографско развитие на населението в Република България (2012 – 2030).

Въпреки дългогодишното ѝ съществуване статистическите демографски данни не предоставят основание за положителна оценка на нейната ефективност.

2.5. Потенциал за преодоляване на дисбалансите в търсенето на работна сила

2.5.1. Според някои изследвания регионалните дисбаланси се преодоляват само чрез комплексни политики, специфични мерки и инвестиции с допълващо се действие²⁷. От тази гледна точка новото регионално деление може да гарантира равен достъп до европейско и национално финансиране на всички административни области в страната (без област София-град), които изостават от средноевропейското ниво на развитие по показателя БВП на човек от населението по паритет на покупателна способност²⁸.

Според ИСС централизираното насочване на инвестициите разглежда диспропорциите като следствие единствено от демографската и икономическата структура на районите за планиране. В близък стратегически план Картата на новите райони потенциално ще отчита и социално-икономическите взаимовръзки между областите в Северен, Източен и Южен район на България. Именно в тази насока ИСС в своите актове посочва например необходимостта от подобряване на достъпа до качествени публични услуги (здравеопазване, образование, транспорт и комуникация, административно обслужване) в по-малките населени места. Инфраструктурата също не е единственият инвестиционен обект, който трябва да осигурява удобен достъп в

²⁷ Институт за пазарни изследвания (ИПИ). Пазарът на труд: дисбалансите нямат лесно решение. <https://ime.bg/articles/pazaryt-na-trud-disbalansite-nyamat-lesno-reshenie/>

²⁸ Институт за пазарни изследвания (ИПИ). Варианти за реформа на районите за планиране – отправна точка на дискусиата. <https://ime.bg/articles/varianti-za-reforma-na-rajonite-za-planirane-otpravna-tochka-na-diskusiyata/>
Статията отбелязва, че бурното развитие на столичната икономика, още през 2021 г. довежда Стандартът на покупателна способност (СПС) до 127% от средното за ЕС-27. (Виж Приложение 6 на доклада)

агломерационни центрове с цел минимизиране на вътрешната миграция към няколко големи града, и това допълнително да увеличи съществуващите диспропорции. Новото регионално деление има потенциала да минимизира ефекта на изоставане в развитието, формиран от отношенията „център – периферия“; чрез осигуряването на необходимата свързаност – инфраструктурна (транспортна, комуникационна, електроенергийна и др.), образователна, екологична, инвестиционна и т.н., както и да способства постигането на регионална специализация и конкурентоспособност на по-малките населени места.²⁹

2.5.2. В своите актове ИСС е заявявал, че е очевидна необходимостта от дълбоко преустройство на образователната система. Промените трябва да обхванат и да променят цялостното функциониране на учебните заведения, така че те да започнат да създават качествени кадри, имащи знания и умения да решават проблемите не само на днешния, но и на утрешния ден. Някои конкретни предложения в тази насока включват необходимостта от увеличаване на часовете за придобиване на дигитални компетентности, умения, съобразяване на план-приема в професионалните гимназии с областните проучвания за потребностите на местния пазар на труда, създаване на условия за увеличаване на стажуването в реална работна среда, създаване на условия за приемственост между средното и висшето образование, както и повишаване на изискванията за заемане на академична длъжност и получаване на научна степен. Важно е също да се разширява делът на учещите през целия живот, както и превръщането на ученето през целия живот в елемент на националната народопсихология и култура; адаптиране на учебните програми във всички степени на образователната система към изискванията на добрата бизнес практика и постигането на конкретни практически социални, икономически и финансови ползи и резултати.

2.5.3. Друга възможност е усъвършенстване на моделите и разширяване на възможностите на легалната трудова имиграция. По оценки на ООН международната миграция оказва и ще оказва в бъдеще все по-силно въздействие върху демографските тенденции в някои страни. Очакванията са през следващите няколко десетилетия миграцията да бъде единственият двигател на растежа на населението в страните с високи доходи. Всички държави обаче, независимо дали изпитват нетни притоци, или изходящи потоци на мигранти, се приканват да предприемат стъпки за улесняване на организираната, безопасна, регулирана и отговорна миграция в съответствие с Цел 10.7

²⁹Икономически и социален съвет (ИСС). Анализ на тема „Демографското и социално-икономическото състояние на районите за планиране – актуално положение и перспективи за развитие“; https://esc.bg/wp-content/uploads/2022/10/ESC_4_025_2022.pdf

на Целите за устойчиво развитие на ООН. За България е важно прилагането на дългосрочна политика за задържане на населението в страната, за намаляване на младежката емиграция и за разумно привличане на трудови имигранти.

2.5.4. В приети свои актове ИСС е заявявал, че застаряването на населението не се отразява пряко върху производителността. Тя е висока или ниска в зависимост от степента на повишаване на знанията, иновациите, въвеждането на иновативни методи за работа и нови технологии. Въпреки че иновациите и творческият подход се считат за характеристика повече на младите хора, те напълно могат да бъдат съотнесими и към по-възрастните.

2.5.5. Според ИСС сериозен потенциал за преодоляване на дисбалансите има в политиките за насърчаване на местната икономика, които да подкрепят икономическата диверсификация/създаването на работни места, развитието на нови икономически сектори, откриването и развитието на предприятия, с цел преминаване към нови работни места след постепенното прекратяване на дейността на секторите, свързани с добиването на енергията от въглища, и създаването на регионални транспортни връзки за бъдещото развитие на икономиката.

2.5.6. Големите предприятия са със значителен принос за ръста на БВП и извършват своята дейност на глобално или национално ниво. Но ролята на по-малките и средните предприятия е изключително голяма за устойчивото икономическо и социално развитие на страната. Те са важни както с приноса си за формиране на БВП и за икономическото разнообразие, така и за развитието на пазара на труда. По-голямата част от работните места са съсредоточени в малките и средните предприятия. МСП имат изключително важна роля в икономиката на ЕС, като обхващат над 90% от бизнеса в ЕС и на тях се разчита за създаване на нови работни места, за по-бързо и гъвкаво въвеждане на иновации, за постигане на икономически растеж. Те допринасят и за социалната интеграция, тъй като предоставят възможности за заетост и в по-слабо развитите райони.

2.5.7. При изследване на потенциала за преодоляване на дисбалансите в търсенето на работна сила в България не на последно място следва да се обърне внимание на миграционните потоци. Три са основните понятия, чрез които се определят техните мащаби: **имиграция**, която описва заселванията в страната; **емиграция**, която обхваща изселилите се български граждани; **миграционно салдо** – резултатът който изразява разликата между тях. Според НСИ в България трайно се наблюдава т.нар. **отрицателно миграционно салдо**, при което преобладават емигрантите.

Поне в рамките на правната система на ЕС, международната миграция в Европа е легална, а това определя облика на съвременната Българска емиграция – нейния постоянен характер, неизбежност, необратимост, нарастване на броя на лицата и изключително трудното контролиране на процесите на международното им движение. Въпреки това всяко правителство заявява намерение да въздейства в посока на намаляване на изходящите потоци от работна ръка у нас и да разработи ефективни мерки за обратно връщане на българските емигранти. Може да се каже, че основният проблем е продиктуван от обстоятелството, че приемащите европейски държави имат потребност от допълнителна работна ръка и либерализират, доколкото имат нужда, своето законодателство, позволявайки притока на нови хора.

Според ИСС въпреки комплексната сложност на процеса България не само може, но и трябва да управлява всички елементи на международната среда, като се възползва от основните групи фактори с потенциално влияние върху поведението на българските емигранти и подпомагащи решението им за завръщане в страната:

* **Изтеглящи фактори** – тяхното обезпечаване безпрекословно ще привлича българите към завръщане. Тук попадат ефективните политики за: по-високи доходи; по-добър бизнес климат; по-добри възможности за работа; по-добри здравни услуги; по-добро образование; политическа стабилност; гражданска сигурност и др.

* **Изтласкващи фактори** – реакцията спрямо тяхното проявление в приемащите страни е признак за зрялост на държавата. Тези фактори имат изключителна динамика – война или друг въоръжен конфликт; природни бедствия; болест; бедност; политическа корупция; нетърпимост и/или културни различия; намаляваща възможност за работа и др.

3. Търсене и предлагане на работна сила по региони

3.1. Фактори, благоприятстващи и ограничаващи търсенето на работна сила

Пазарът на труда среща тези, които искат да продадат труда си срещу заплащане (заплата, часова ставка, договор за изработка/услуга и т.н.) – работещи, с онези, които имат необходимост от този труд за изпълнението на определени дейности – работодатели (частни и държавни фирми, общини, държавни институции и т.н.).

Факторите, които благоприятстват и ограничават търсенето на работна сила, са от изключително социално-икономически характер и по своята същност се различават, що се отнася до всяка една област, регион или държава. В този смисъл Р България не прави

изключение, като регионалните дисбаланси в търсенето на работна сила са следствие от дългосрочни процеси.

Дългият период на дефицит на възможности за заетост по места в България довежда до трайни дисбаланси в търсенето на работна ръка в отделните региони на страната и води до процес на отчетлива урбанизация сред работещото население. Съгласно аналитичен доклад на АЗ от 2023 г., относно неравновесието на пазара на труда на регионално и секторно ниво, квалифицираната работна сила е съсредоточена в 10 областни града. Очертани са конкретни проблеми на пазара на труда, свързани с концентриране на икономическите отрасли в столицата и най-големите областни центрове и недостиг на квалифицирани специалисти в останалите.³⁰

Споменатият по-горе аналитичен доклад е изграден в голяма степен на базата на работа с респонденти от двете на страни на пазара на труда – работещи и работодатели. Съгласно дискусии и разговори, проведени с работещи от областните центрове на страната, заетостта е висока, но в останалите общини в дадена област – ниска, сезонна, с голямо текучество и непривлекателни условия за труд. Споделено е мнение, че производствата се концентрират в областните центрове, а жителите на селата имат затруднения с транспорта. Подчертава се, че обявите за работа са свързани предимно с длъжности, главно в сферата на обслужването, и са нископлатени като цяло. Мнозинството от участниците в дискусиите изтъкват, че най-често предлаганите в обяви за работа длъжности са главно в сферата на услугите и за нискоквалифициран труд: бармани, сервитьори, продавачи, шивачи. Изтъква се, че по места няма достатъчно развита промишленост и индустрия, работят малко предприятия, които осигуряват заетост с ниски заплати. По места се посочва, че промишлеността е слаба – „по един-два работещи завода, производство“. Изтъква се обаче, че в тези производства има голямо текучество, съкращения, условията за труд са лоши, възнаграждението – ниско. Подчертава се липсата на големи компании и сериозни инвеститори. Според респондентите до голяма степен това се дължи на несигурната политическа и икономическа обстановка и на корупцията в страната. Споделено е мнение, че много хора предпочитат реализация в чужбина, тъй като социалните условия там са много по-добри, отколкото в България.³¹

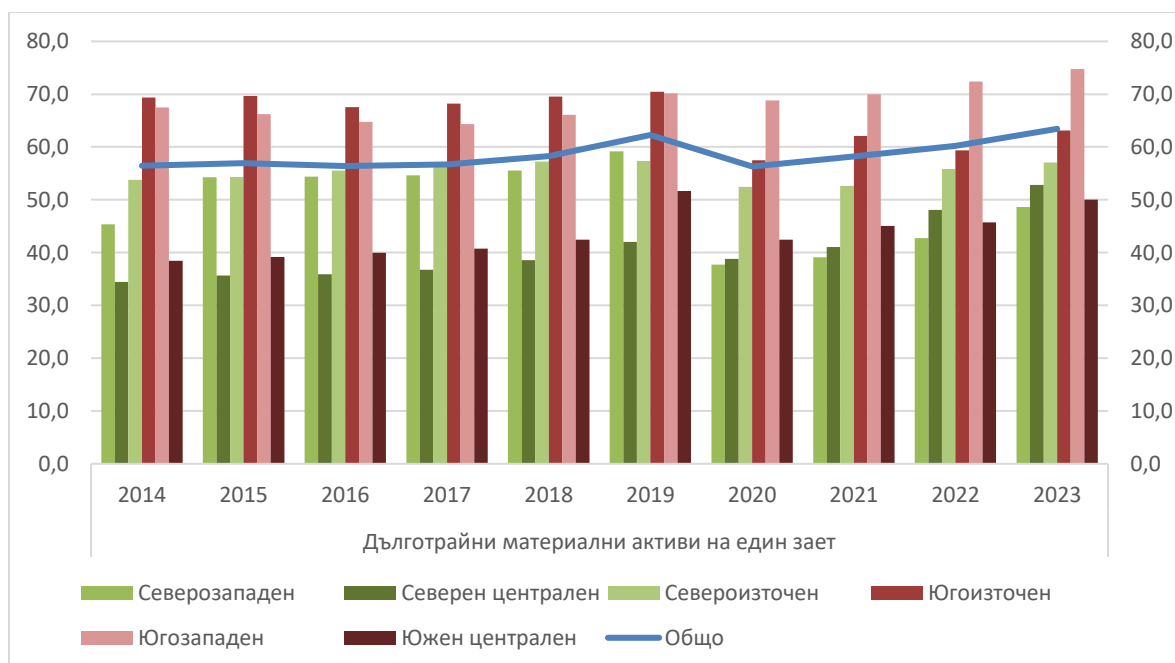
³⁰ <https://www.az.government.bg/pages/izsledvane-na-neravnovesijata-na-pazara-na-truda-na-regionalno-i-sektorno-nivo-izgotvjane-na-analiz-i-kratkosrochna-prognoza-za-razvitiето-na-pazara-na-truda-i-bydeshtoto-tyrsene-i-predlagane-na-trud-v-bylgarija-v-regionalen-plan-i-po-sektori-au/>

³¹ <https://www.az.government.bg/pages/izsledvane-na-neravnovesijata-na-pazara-na-truda-na-regionalno-i-sektorno-nivo-izgotvjane-na-analiz-i-kratkosrochna-prognoza-za-razvitiето-na-pazara-na-truda-i-bydeshtoto-tyrsene-i-predlagane-na-trud-v-bylgarija-v-regionalen-plan-i-po-sektori-au/>

3.1.1. Основни фактори, определящи търсенето на работна сила

Съществуват множество разбирания относно факторите, определящи търсенето на работна сила. Сред тях основно място в икономическата теория заема разбирането, че търсенето на работна сила в стопанските предприятия се определя от стремежа им за максимизиране на печалбата посредством оптимизиране на разходите за наемане на труд и разходите за използване на машини (технологии), заместващи труда, при създаването на определен обем приходи от дейността.³² Тук следва да се отчете и фактът, че търсенето на допълнително количество труд зависи от пределния приходен продукт (MRP) и пределните разходи (MC) на работника. Ако MRP е по-голям от пределните разходи на фирмата, тогава фирмата ще наеме работника, тъй като това ще увеличи печалбата. MRP на работника се влияе от други производствени ресурси, с които работникът може да работи (напр. машини), често обобщени под термина „капитал“. В икономическите модели е типично за по-голямата наличност на капитал за една фирма да увеличи MRP на работника, при равни други условия.³³

В този контекст, като изходна информация за оценката на съвкупното търсене на работна сила в даден регион могат да се използват статистически данни, представящи общия размер на приходите на нефинансовите предприятия, стойността на ангажираните дълготрайни активи и общите им разходи за дейността.



Фигура 34. ДМА на един зает в нефинансовите предприятия

Източник: ИСС по данни на НСИ

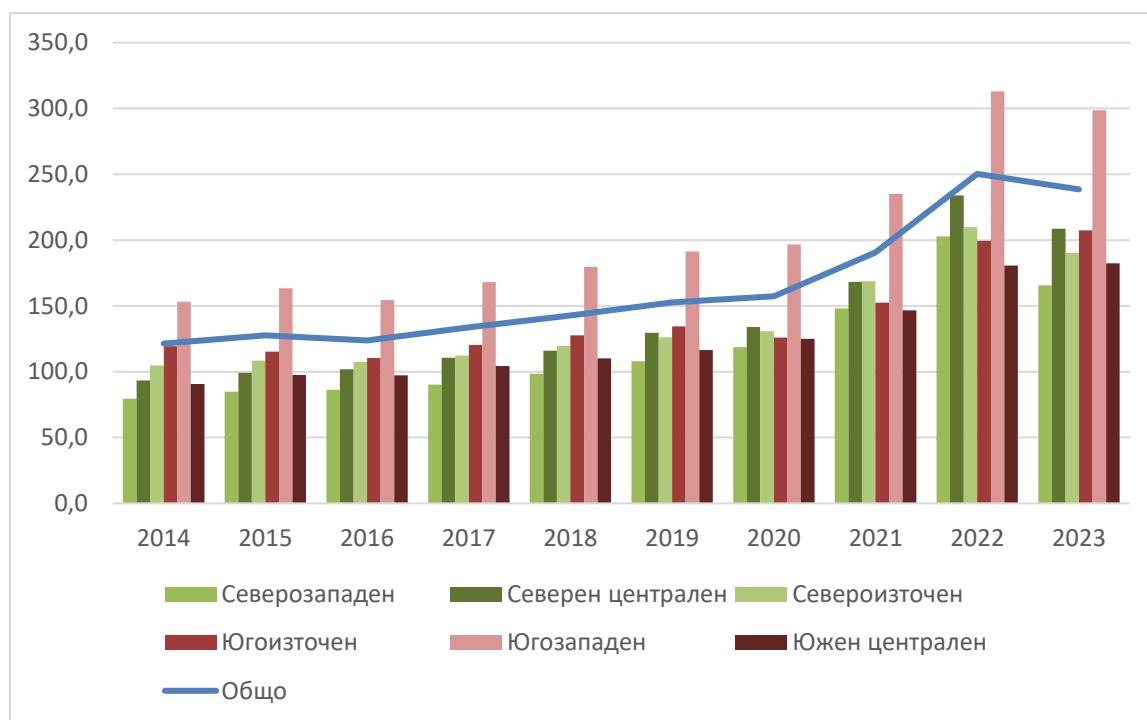
³² Marcuzzo, M. C., & Sanfilippo, E. (2007). Profit maximization in the Cambridge tradition of economics. In *Post-Keynesian Macroeconomics* (pp. 86-102). Routledge.

³³ Frank, R. H. (2008). *Microeconomics and behavior*. Granite Hill Publishers.

Размерът на ДМА на един зает през периода 2014 – 2023 г. показва водещите позиции на ЮЗР, а до 2020 г. – на ЮИР. Отчетен е рязък спад на този показател в СЗР, при това на фона на общия спад след 2019 г.

Допускането, че по-големият размер на ДМА на един зает ще води до намалено търсене на работна сила, би довело до заключението, че към 2024 г. относителното търсене на работна сила би било най-голямо в СЗР и ЮЦР, а най-малко в ЮЗР и ЮИР.

Връзката между размера на ДМА и разходите за персонал е изследвана старателно от Йонкиш – Занкни чрез съпоставянето на динамичен ред от данни за девет държави, намиращи се на различни етапи в своето икономическо развитие – Швейцария, САЩ, Германия, Япония, Великобритания, Чехия, Китай, Полша и Украйна. Едно от достигнатите заключения е, че: „В силно развитите страни, т.е. тези с висока производителност на труда, делът на дълготрайните активи се увеличава и достига около 70%, докато делът на разходите за труд намалява до около 30%“.³⁴



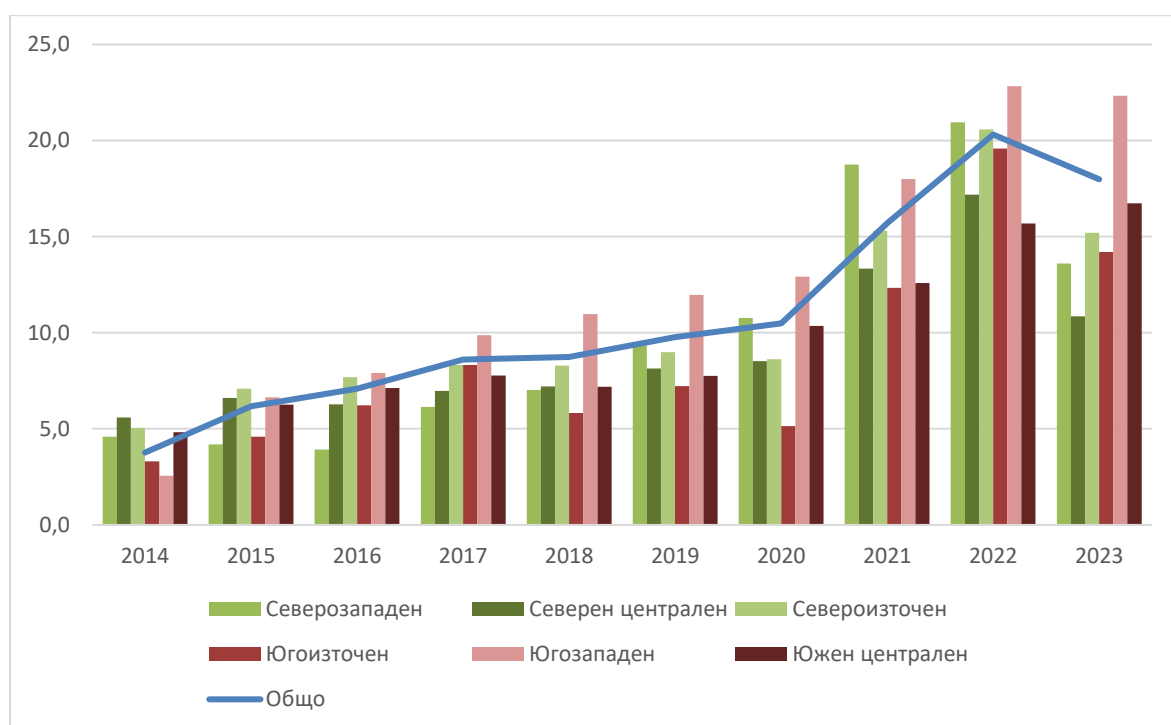
Фигура 35. Приходи от дейността на един зает
Източник: ИСС по данни на НСИ

Динамиката на приходите от дейността на един зает в периода 2014 – 2023 г. показва отчетлив и устойчив ръст, но също и стабилно съотнасяне на отделните райони. Това, което прави впечатление, са водещото място на ЮЗР и изоставането на СЗР.

³⁴ Jonkisz-Zacny, A. (2016). Growth of fixed assets in the economy vs. labour productivity. *Studia Ekonomiczne*, 276, 95 – 106.

Размерът на приходите на един зает са един друг фактор, определящ търсенето на работна сила. Допускането е, че при висока продуктивност търсенето ще е по-ниско, а предлагането по-високо. При това допускане се потвърждават по-големи дисбаланси в СЗР и ЮЦР и по-малки в ЮЗР.

В потвърждение на това допускане може да се посочат анализите на Алас, според които „страните, секторите и регионите, които отбелязват най-висок растеж на производителността, също така отбелязват най-нисък растеж на заетостта“.³⁵ Същият автор се позовава на изследване, проведено в 19 страни и обхващащо 35-годишен период, според което „на ниво индустриален сектор абсолютната заетост е намаляла, докато производителността се е увеличила“.³⁶



Фигура 36. Икономическа ефективност на един зает

Източник: ИСС по данни на НСИ

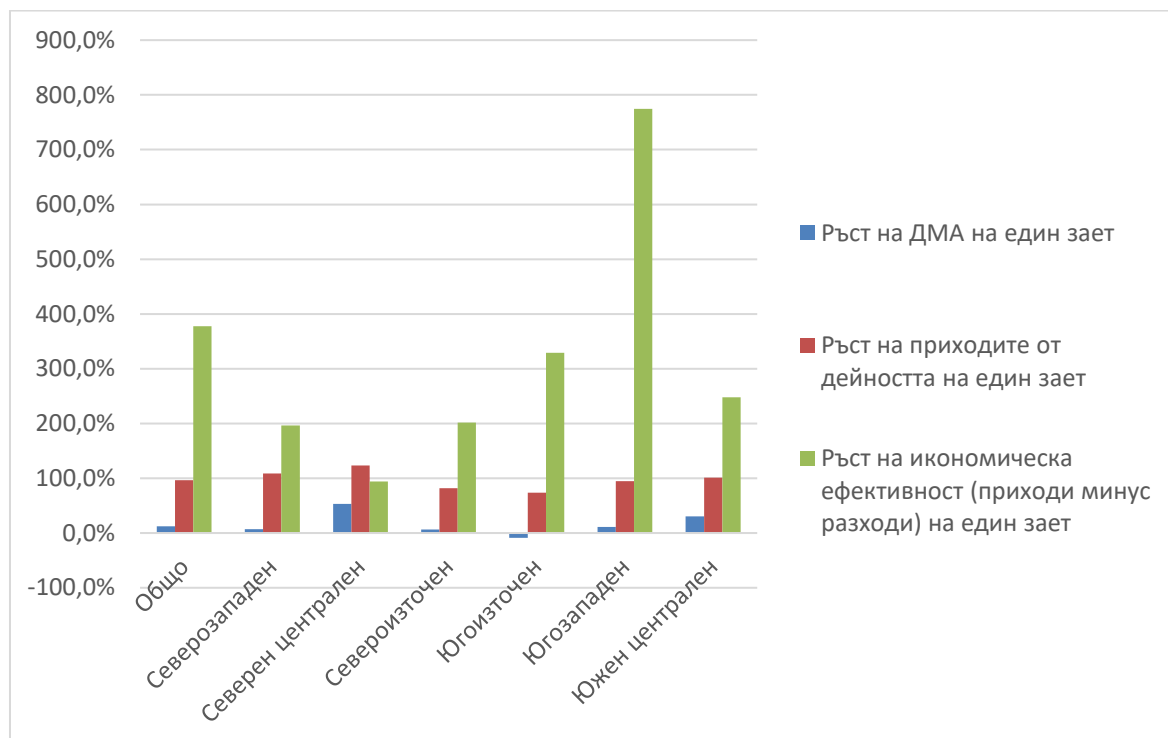
Проследяването на динамиката в изменението на икономическата ефективност показва устойчивост в нарастването на икономическата ефективност на заетите в нефинансовите предприятия през периода 2014 – 2023 г., като тази устойчивост е най-видима за ЮЗР. Други явления, които могат да се забележат, са относителното

³⁵ Allas, T. (2018). Productivity and job creation. In: What we really mean when we talk about industrial Strategy. A Future Economies Publication

³⁶ Autor, D., & Salomons, A. (2017, June). Does productivity growth threaten employment. In *ECB Forum on Central Banking, Sintra, Portugal* (pp. 26 – 28).

намаляване на икономическата ефективност в СЦР и неособената устойчивост в икономическата ефективност на ЮИР.

Към края на 2023 г. се вижда, че най-ниска е икономическата ефективност в СЦР, следван от СЗР и ЮИР. Въпреки че са налице значими разминавания в данните за продуктивността и ефективността на един зает, търсенето на работна сила се очертава продължителен, макар и намаляващ, проблем във всички райони, с изключение на Югозападния.



Фигура 37. Ръст на ДМА, приходите от дейността и икономическата ефективност на един зает
Източник: ИСС по данни на НСИ

Съпоставянето на ръста на ДМА, приходите от дейността и икономическата ефективност на един зает по райони за планиране не показва отчетлива връзка между динамиката на тези три показателя за икономическата активност. При всички случаи най-големи регионални дисбаланси в търсенето на работна сила съществуват там, където е отчетен най-малък ръст на икономическата ефективност, т.е. там, където нефинансовите предприятия имат значими ограничения в заплащането на работната сила.

3.1.2. Секторни измерения в търсенето на работната сила

Секторните измерения при търсенето на работна сила са представени в обобщен за страната вид в системните изследвания на Европейски център за развитие на

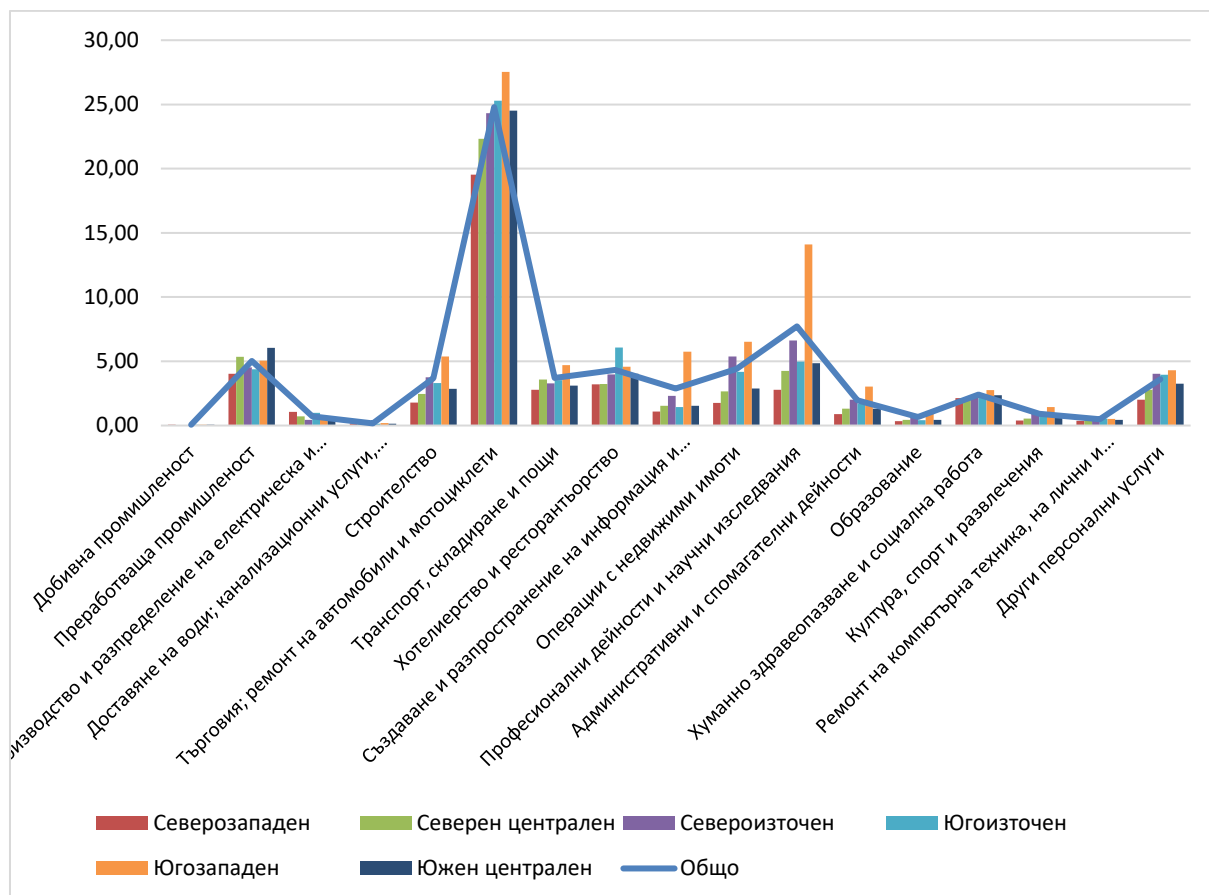
професионалното обучение.³⁷ В последното от тях, озаглавено „България – Прогноза за уменията за 2025 г.“ се представят следните заключения:

- Анализираните данни показват средногодишен ръст на заетостта по широк сектор в България между 2015 и 2035 г. Въпреки че се очаква общата заетост в България да намалее през прогнозния период, се очаква широките сектори на бизнес и други услуги и непазарните услуги да отбележат положителен растеж през целия период, а строителството се очаква да отбележи положителен растеж на заетостта през 2030 – 2035 г. Най-силен растеж на заетостта се прогнозира в бизнес и други услуги, с 0,8 – 0,9% годишно през 2023 – 2035 г., докато растежът в непазарните услуги се очаква да бъде много бавен, с 0,1% годишно. Прогнозира се заетостта в строителството да намалее с 0,4% годишно през 2023 – 2030 г. и след това да нарасне с 0,4% годишно през 2030 – 2035 г. Прогнозира се, че заетостта в първичния сектор и комуналните услуги, която представлява далеч по-голям дял от заетостта в България (20% през 2020 г.), отколкото е случаят с ЕС-27 като цяло (6%), ще намалее с около 1,5% годишно през периода 2023 – 2035 г.;
- По отношение на подсекторите се очаква услуги, като научноизследователска и развойна дейност, медии, компютърно програмиране и информационни услуги, пазарни проучвания и други професионални услуги, дейности в областта на недвижимите имоти и архитектурни и инженерни услуги, да бъдат сред най-бързо развиващите се, като по този начин ще стимулират увеличението на бизнес и други услуги като цяло. В рамките на широкия сектор на дистрибуцията и транспорта, сравнително големият подсектор (отчитащ 3,5% от общата заетост или 122 000 работни места през 2020 г.) на услугите за настаняване и хранене се очаква да нарасне сравнително силно. Прогнозираният спад на заетостта в първичния сектор и комуналните услуги се дължи на прогнозирания силен спад на заетостта в селското стопанство през целия прогнозен период. В рамките на същия широк сектор се прогнозира, че заетостта в електроенергетиката ще нарасне през целия прогнозен период. Въпреки че се очаква общата заетост в производството да намалее през периода 2023 – 2035 г., някои подсектори се очаква да отбележат относително силен растеж през прогнозния период, включително електрическо оборудване, каучукови и неметални минерални продукти и моторни превозни средства.

³⁷ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/countries?country=BG#2>

Регионалните статистически данни за основните показатели по секторите на икономически дейности показват значими различия между районите за планиране.

Основен показател е броят местни икономически единици на 1000 човека население по сектори (фигура 38).



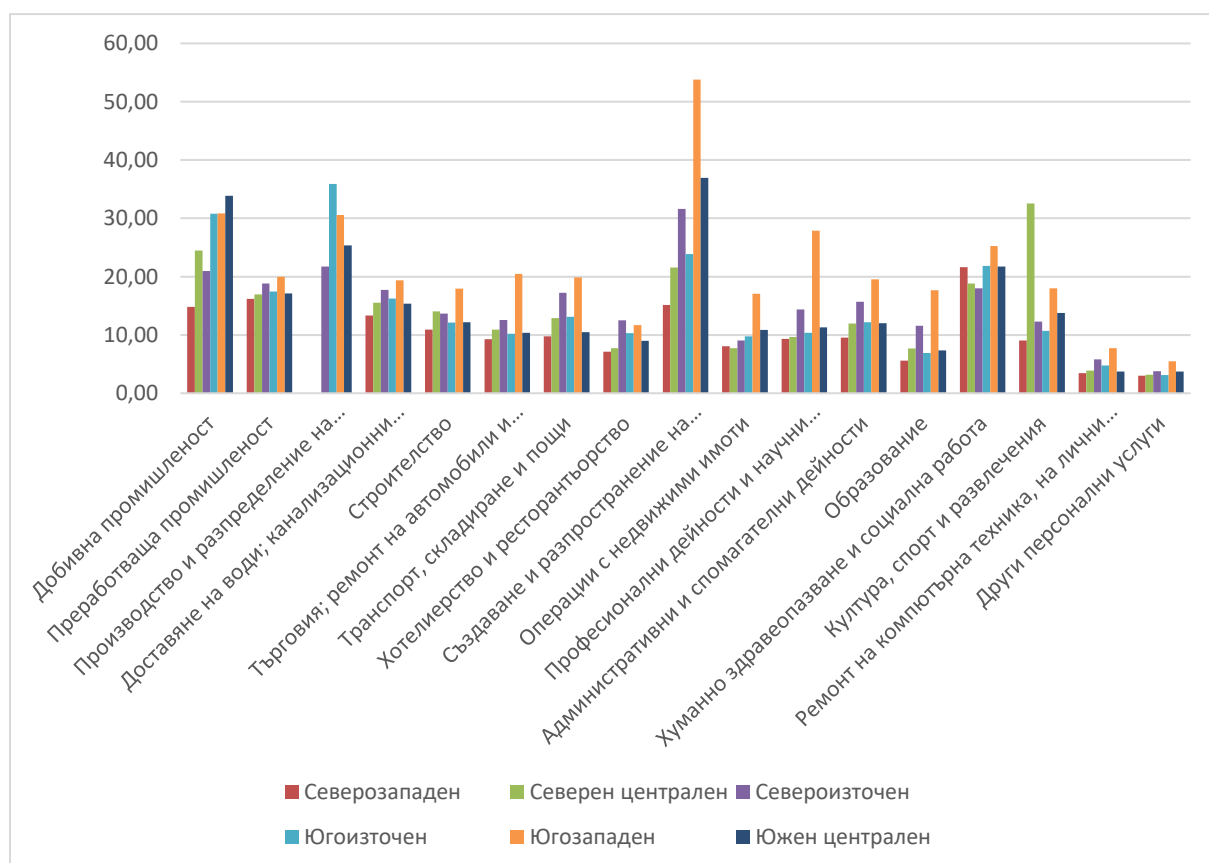
Фигура 38. Брой местни единици на 1000 човека население по сектори на икономически дейности
Източник: ИСС по данни на НСИ

Според ИСС са налице следните регионални различия:

- Най-много предприятия на 1000 човека са създадени в ЮЗР – 87,67 на 1000 човека население, а най-малко в СЗР – 44,38.
- Най-много предприятия на 1000 човека са създадени в сектора на търговията, а най-малко – в добивната промишленост.
- ЮЗР заема водещо място сред останалите региони във всички сектори на икономически дейности с изключение на преработващата промишленост, където най-много предприятия на 1000 човека са създадени в преработващата промишленост.
- Най-значимите изпреварвания в броя на предприятията на 1000 човека; ЮЗР бележи в секторите създаване и разпространение на информация и творчески продукти, както и в професионалните дейности и научни изследвания.

Въз основа на тези данни ИСС заключава, че регионалните дисбаланси на пазара на труда по сектори на икономическа дейност са функция и на предприемаческата активност и се проявяват най-силно в сектори, които се развиват относително по-бързо.

Средният размер на възнагражденията по сектори на икономически дейности и райони на планиране са показани в следващата **фиг. 39**.



Фигура 39. Среден размер на възнагражденията по икономически дейности и райони на планиране
Източник: ИСС по данни на НСИ

Сравненията на получените резултати показват съществуването не само на значими регионални различия в средните размери на възнагражденията по икономически сектори, но също и много по-значими различия между отделните сектори. ИСС подчертава следните установими регионални различия:

- Водещото място е на ЮЗР – 24,34 хил. лв. средно възнаграждение на един зает (131% от средното за страната).
- Последното място е на СЗР – 11,91 хил. лв. (64% от средното за страната).
- Сравнително по-малки са различията между районите в секторите на икономически дейности, като преработваща промишленост, доставяне на води,

строителство, хуманно здравеопазване, ремонт на компютърна техника, лични и домакински вещи и други персонални услуги.

- Значими регионални различия са видими в секторите, като производство и разпределение на електроенергия, търговия, транспорт, създаване и разпространение на информация и творчески продукти, култура, спорт и развлечения.

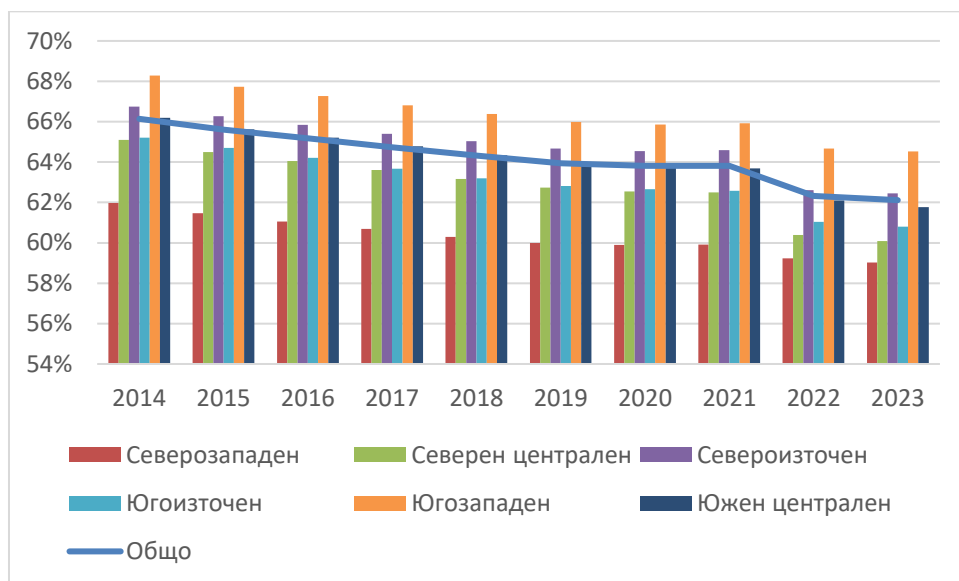
3.1.3. Образователни изисквания към търсената работна сила

В горесцитираното изследване на Европейския център за развитие на професионалното обучение се прави анализ и на образователните изисквания към търсената работна сила. Заключениеята в това отношение са следните:

- Половината (50%) от общия брой свободни работни места, които се очаква да бъдат създадени в България през периода до 2035 г., ще изискват средна квалификация, което е с 10 процентни пункта повече от средното за ЕС-27 (вж. Фигура 5). 44% от общия брой свободни работни места ще изискват висока квалификация, а 6% – ниска квалификация. В сравнение със средните за Европа, делът на свободните работни места сред средните и по-ниските квалификации е по-висок, което отразява и предлагането на налична работна сила в страната;
- Очаква се България да претърпи бавни, но стабилни промени през периода 2022 – 2035 г. в дела на квалификациите в работната сила. Очаква се делът на хората с висока квалификация в България да се увеличи до 38% до 2035 г., в сравнение с дела от една трета през 2022 г. Очаква се делът на средноквалифицираната работна сила да намалее леко от 55% на 53%, като тя ще остане най-голямата квалификационна група. Очаква се тези с ниски нива на квалификация да намалят от 12% на 9% през 2035 г. В България делът на работната сила със средна квалификация остава значително по-висок от средния за ЕС-27, докато по-нискоквалифицираните и по-висококвалифицираните имат малко по-ниски дялове. Общите тенденции следват тези на другите страни от ЕС: намаление сред по-ниските и средните нива на квалификация, което води до увеличение сред по-високообразованите;
- В България се очаква предлагането на нискоквалифицирани и средноквалифицирани работници да бъде под изискваното от търсенето до 2035 г., докато предлагането на висококвалифицирани работници се очаква да задоволи търсенето на тези квалификации като цяло.

3.2. Фактори, благоприятстващи и ограничаващи предлагането на работна сила

3.2.1. Население в трудоспособна възраст

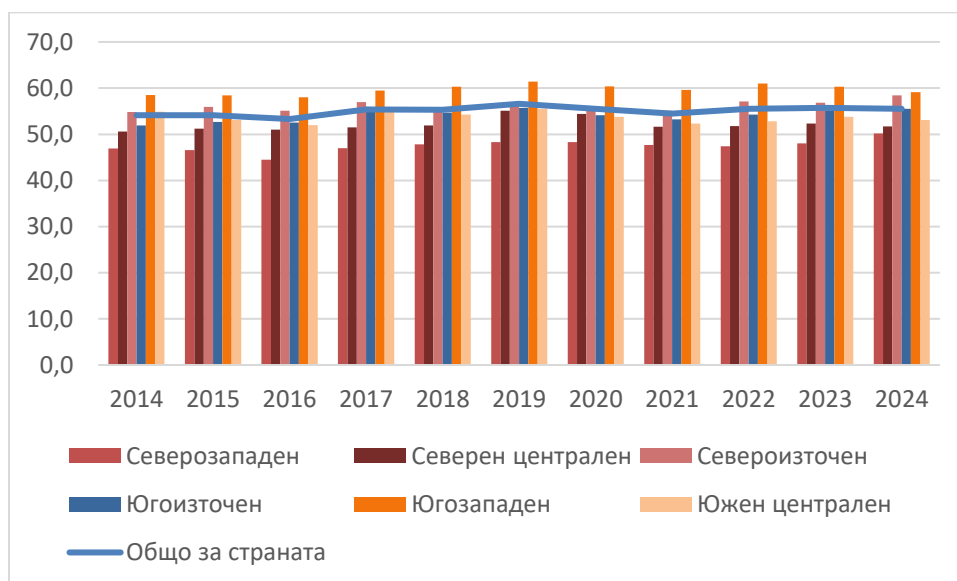


Фигура 40. Дял на населението в трудоспособна възраст
Източник: ИСС по данни на НСИ

Делът на населението в трудоспособна възраст намалява устойчиво през последните десет години във всеки от районите за планиране в България. Тази тенденция неминуемо се отразява върху дисбаланса в търсенето на работна сила в посока на увеличение на този дисбаланс. В сравнителен план е видимо, че най-тревожна е ситуацията в СЗР за планиране, следвана от ситуациите в СЦР и ЮИР.

Без съмнение, най-малко тревоги буди ситуацията в ЮЗР, в която силно се отразява присъствието на София-град с всичката произтичаща от особеностите на една столица привлекателност за заселване на хора в трудоспособна възраст.

3.2.2. Коефициент на икономическа активност

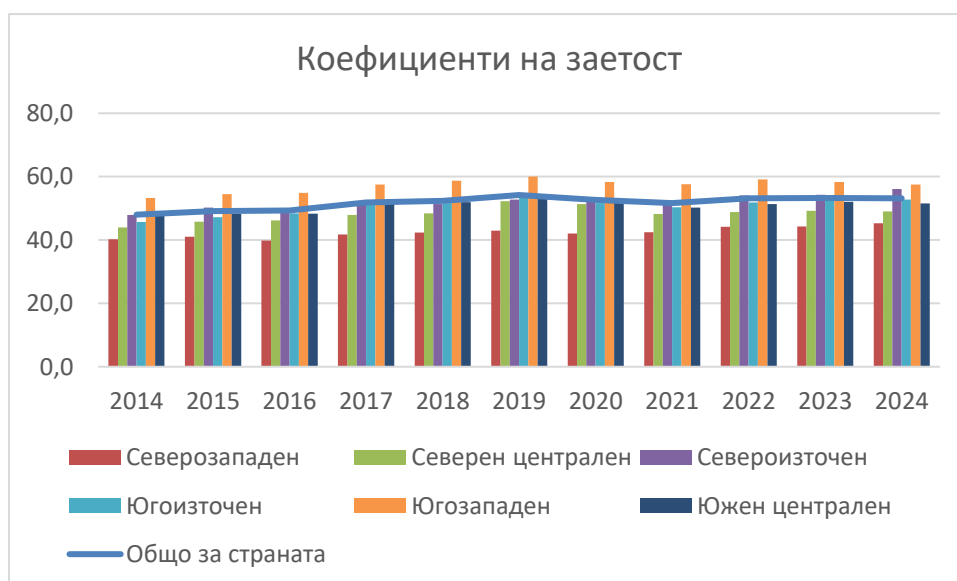


Фигура 41. Коефициент на икономическа активност

Източник: ИСС по данни на НСИ

Въпреки влошаващите се демографски показатели в цялата страна коефициентите на икономическа активност бележат една сравнителна устойчивост през последното десетилетие, което може да се обясни със засилената външна миграция. Все пак ИСС отбелязва, че са налице притеснителни различия в ситуацията по районите на планиране. Отново СЗР е водач в негативен план, докато ЮЗР отчита най-високи коефициенти на икономическа активност.

3.2.3. Коефициенти на заетост

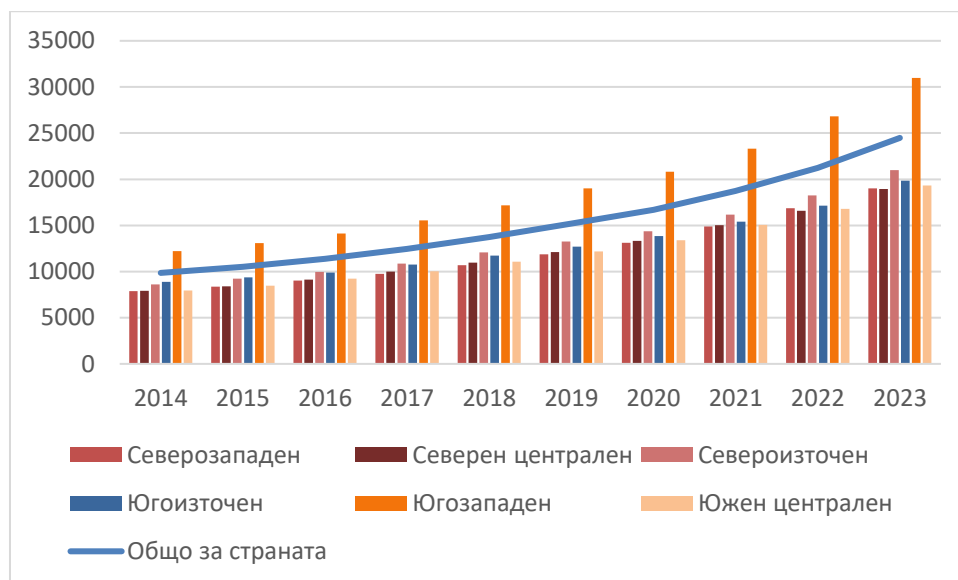


Фигура 42. Коефициенти на заетост

Източник: ИСС по данни на НСИ

Динамиката в равнищата на заетост като съществен фактор, влияещ върху баланса на пазара на труда, също показва една относително стабилна и плавно подобряваща се картина (с кратко прекъсване в годините на пандемията КОВИД-19), но с отличими регионални различия.

3.2.4. Заплащане на труда



Фигура 43. СРЗ на наетите лица по трудово и служебно правоотношение
Източник: ИСС по данни на НСИ

Равнището на заплащане на труда е друг съществен фактор, оказващ влияние върху баланса на пазара на труда. Статистическите данни за последните десет години показват стабилен растеж на средната брутна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение, като темповете на този растеж не се отличават значимо по райони за планиране, с изключение на ЮЗР. Това, което ИСС подчертава, е, че равнищата на заплащане на труда в ЮЗР са много по-големи от всички останали райони въпреки наличието на различия сред последните.

На фона на сравнително ниските коефициенти на заетост в страната и по отделни райони за планиране покачването на заплащането на труда като цяло, и дори надпропорционалното му покачване в ЮЗР, е индикатор за увеличаващи се дисбаланси на пазара на труда. Според ИСС налице е търсене, което превишава предлагането на труд. Оказва се невярно допускането, че там, където заетостта е по-ниска, предлагането на работна сила превишава търсенето.

Според ИСС възможното обяснение е, че най-вероятно характеристиките на работната сила, или нейната мотивация, не съответстват на изискванията на пазара на труда.

3.3. Проблеми на политиката за преодоляване на дисбалансите в търсенето на работна сила

Основният документ, изразяващ политиката за преодоляване на дисбалансите, е цитираната по-горе „Стратегия по заетостта на Република България 2021 – 2030 г.“.

Целите, чието постигане се цели чрез реализацията на Стратегията, могат да се обобщят в следните направления:

- Повишаване на икономическата активност;
- Повишаване на заетостта;
- Намаляване на относителен дял на лицата на 15 – 29 навършени години, незаети и неучастващи в образование и обучение от населението на същата възраст;
- Намаляване на регионалните различия в равнищата на заетост.

В контекста на настоящия анализ е необходимо да се насочи вниманието към дейностите, свързани с постигане на последната цел.

Основните сред заявените дейности в тази насока са:

- Насърчаване на вътрешната мобилност с цел заетост;
- Подобряване на инфраструктурата във всички нейни измерения: обособяване на индустриални зони, транспорт, зони за отдих, достъпна архитектурна среда, образование, здравни грижи, култура и спорт.

Без съмнение, и двете дейности биха имали своите положителни ефекти, но докато насърчаването на вътрешната мобилност решава проблемите на заетостта, то ефектът ѝ върху регионалните дисбаланси на пазара на труда би бил негативен. Втората дейност, свързана с подобряването на местната инфраструктура, би се отразила, без съмнение, твърде благоприятно, но нейното реализиране изисква, от една страна, твърде високи обществени разходи, а от друга, твърде отдалечени във времето ефекти, което би поставило под съмнение ефективността на тези разходи.

Поради тези причини би бил полезен един критичен поглед върху демографските и образователните политики, насочени към намаляване на регионалните различия, а също и към дейности, свързани с другите цели на стратегията.

3.3.1. Демографска политика

Документът, определящ демографската политика в страната, е цитираната по-горе „Национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България (2012 г. – 2030 г.)“.

В интегрираните териториални стратегии за развитие на районите за планиране е трудно да се открият значими и конкретни мерки, насочени към преодоляване на демографската картина, което е един от най-съществените проблеми в постигането на баланс на пазара на труда. Основната идея, заложена в тези стратегии, е подобряването на демографските показатели да се случи като ефект от подобряването на социалната инфраструктура и икономическото развитие в съответните райони, за които стратегиите предвиждат по-конкретни и измерими цели и дейности за реализирането им.

При прегледа и сравняването на специфичните цели, заложи в интегрираните териториални стратегии за развитие на районите за планиране, и които биха имали индиректно въздействие върху демографските процеси, се вижда, че е използван еднотипен подход в тяхното структуриране със сравнително малко открояване на спецификите на съответния район. Специфичните цели за всеки от районите се отнасят до почти едни и същи области на интервенции:

- Икономическо развитие, отчитащо предизвикателствата на технологичните достижения и новонавлизащите регулаторни изисквания;
- Образование;
- Социална инфраструктура, в т.ч. здравеопазване, култура и спорт;
- Околна среда;
- Транспортна, информационна и комуникационна инфраструктура;
- Градска среда;
- Териториално и трансгранично сътрудничество.

Този подход в структурирането на специфичните цели носи риск от деконцентрация на наличните ресурси и по-слабо отчитане на специфичните за района на планиране демографски проблеми.

Без съмнение, достигането на всяка от тези цели ще се отрази положително върху демографската картина в съответния район, но постигането на положителните ефекти ще отнеме десетилетия, през които проблемите, свързани с дисбалансите, породени от негативните демографски процеси, ще трябва да намерят решения извън обхвата на демографската политика.

За проблемите, свързани с демографската политика, които засягат регионалните дисбаланси между търсенето и предлагането на работна сила, може да се съди по влошаващата се демографска картина въпреки прилагането на заложените в стратегията за демографско развитие мерки. Като основен проблем на демографската политика може да посочи недостатъчното отчитане на инерционната природа на демографските изменения, или, казано с други думи, отдалечените във времето ефекти от реализираните днес мерки. В този контекст, разрешаването на проблемите на регионалните дисбаланси между търсенето и предлагането на работна сила, не би следвало да разчита на ефектите от реализирането на стратегията за демографско развитие, а да търси по-преки и своевременно изпълними мерки, сред които насърчаване на миграционните потоци към проблемните райони на планиране и ограничаването на миграцията към столицата и емиграцията.

3.3.2. Образователна политика

Регионалните образователни политики не се различават съществено от общата национална образователна политика и на регионално равнище са представени чрез подцелите на специфичните цели, свързани с образованието:

- СЗР :
 - Насърчаване на равния достъп до и завършването на качествено и приобщаващо образование и обучение;
 - Придобиване на умения в съответствие с пазара на труда;
 - Модернизация на образователната инфраструктура.
- СЦР:
 - Не са формулирани специфични подцели.
- СИР:
 - Не са формулирани специфични подцели.
- ЮИР:
 - Стимулиране на инвестиции в образованието;
 - Подобряване на връзката на образованието и квалификацията с пазара на труда;
 - Висше образование.
- ЮЗР:

- Не са формулирани специфични подцели.
- ЮЦР:
 - Не са формулирани специфични подцели.

Проблемът в съдържанието на дейностите на всяка от тези подцели е сравнителното слабо отчитане на специфичните демографски характеристики на районите за планиране – видимо от съпоставянето им в отделните интегрирани териториални стратегии.

Проблемите в образователната политика, които могат да се отнесат към проблемите от наличието на регионални дисбаланси между търсенето и предлагането на работна сила, могат да се синтезират в следните области:

- Неразграничаване в системата на финансиране на средните и висшите училища в зависимост от региона (област или район на планиране);
- Необвързаност на субсидиите за обучението на специалист (на средно или висше образователно равнище) с последващата му реализация според регионалните потребности;
- Необвързаност на субсидирания от държавата прием на студенти в столичните (и не само) висши училища със задължението за реализация в конкретен регион (област или район за планиране).

Така формулирани, изтъкнатите проблеми могат да породят асоциации с политиките в един силно осъждан исторически период в историята на страната ни, както и да поставят резонни въпроси, свързани със свободата на съвременния гражданин, но едва ли има основание да се възприеме за нормално изразходване на национален обществен ресурс за образоването на специалисти, чиято реализация ще е в полза на чужди икономики.

Проблемите на образованието на различни равнища (преимуществено средно и висше образование), свързани с пазара на труда, в т.ч. в неговите регионални измерения, са обекти на серия актове на ИСС, сред чиито изводи и препоръки също могат да се открият причините за възникване на регионални дисбаланси в пазара на труда и възможните насоки за преодоляването им.³⁸

³⁸ За повече детайли вж.:

– Анализ „Неравенствата в образованието и отражението им върху пазара на труда в България. Решения за пренастройване на образователната система към приложимост на знанията и формиране на социални умения“, 2024 г.;

– Становище на тема „Необходими изменения и допълнения в Закона за професионалното образование и обучение. Въвеждане и възможни подходи за прилагане в националната практика на Препоръката на Съвета относно индивидуалните сметки за обучение и на Препоръката на Съвета относно европейския подход към микроудостоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и на пригодността за заетост“, 2023 г.

3.3.3. Интегриране на неработещите на пазара на труда (мотивационна политика)

Политиките за интегриране на неработещите се съдържат в цитираната по-горе Стратегия по заетостта 2021 – 2030 г.

В конкретика по отношение на интегрирането на неработещите в стратегията са предложени набор от дейности за повишаване на предлагането на работна сила чрез активиране на неактивните, неравнопоставените групи на пазара на труда (младежи, продължително безработни, хора с увреждания, безработни над 55 г. и др.), рано напусналите системата на образованието и др.

Проблемите на стратегията за заетостта, които се отнасят до проблемите, свързани с наличието на регионални дисбаланси между търсенето и предлагането на работна сила, произтичат от две идеи:

1. Че хора, които по стечения на различни обстоятелства се намират в ситуация на непредпочитана работна сила, могат да бъдат мотивирани и способни да се превърнат в адекватна на пазара на труда работна сила;
2. Че работодателите ще бъдат склонни да наемат непредпочитани при условията на пазарно наемане лица, ако получат пълни или частични компенсации от страна на държавата в замяна на наемането на такива лица.

Като доказателства за недостатъчната състоятелност на тези две идеи са резултатите от реализираните през последните десетилетия множество програми. Дори да се възприеме една трета идея, прилагане в някои развити страни – задължителното наемане на непредпочитани лица като елемент от социалната отговорност на предприятията, ефектите едва ли биха намалили съществуващите дисбаланси.

4. Новите технологии като фактор, определящ търсенето и предлагането на работна сила по региони

Новите технологии са технологии, чието развитие, практически приложения или и двете все още са до голяма степен нереализирани. Тези технологии често се възприемат като способни да променят съществуващите практики в икономическите дейности.

В настоящия анализ вниманието ще бъде насочено предимно към онези нови технологии, които се намират на етап от своето развитие, който предполага реално

– Становище на тема: „Настоящата система за професионално обучение, квалификация и преквалификация за възрастни с цел оценка на съответствието ѝ с развитието на пазара на труда в т.ч. необходимостта от засилване на дигиталните умения“, 2021 г.
– Дейността на висшите училища и реализация на пазара на труда на завършилите висше образование, 2020 г.;
– Нови финансови инструменти за развитие на ученето през целия живот в България, 2020 г.

приложение в практиката на редица икономически дейности. Основните групи технологии, имащи най-значимо въздействие върху търсенето на работна сила, са следните:

- Технологии, автоматизиращи и роботизиращи производствени и други бизнес операции:
 - Автоматизирано управлявано превозно средство;
 - Индустриални роботи:
 - Шарнирни роботи (манипулатори);
 - Декартови координатни роботи;
 - Цилиндрични координатни роботи;
 - Сферични координатни роботи;
 - SCARA роботи;
 - ДЕЛТА роботи;
 - Обслужващи роботи;
 - Образователни роботи;
 - Модулни роботи;
 - Роботи със специални предназначения;
 - Автоматизационни инструменти и системи.

4.1. Нови технологии: характеристики, изменящи традиционната ангажираност на работна сила

Според резултатите от едно съвременно изследване³⁹ „Инвестицията в автоматизация на бизнес процесите е един от най-бързите начини за подобряване на ефективността и производителността във всеки отдел: продажби, обслужване, маркетинг, търговия, ИТ, човешки ресурси, финанси и други“. Изследваното също така подчертава, че „Над 90% от служителите вярват, че решенията за автоматизация значително са повишили производителността им, като 85% заявяват, че тези инструменти са подобрили сътрудничеството в рамките на екипите им. Освен това, близо 90% изразяват високо ниво на доверие в решенията за автоматизация, разчитайки на тях за рационализиране на процесите, намаляване на грешките и ускоряване на вземането на решения“.

³⁹ Perez, J. (2023). How automation drives business growth and efficiency. *Harvard Business Review*, available at: <https://hbr.org/sponsored/2023/04/how-automation-drivesbusiness-growth-and-efficiency>.

Друго проучване, фокусирано върху работно процесната автоматизация (РПА), показва, че повечето оперативни групи, въвеждащи РПА, са обещали на служителите си, че автоматизацията няма да доведе до съкращения.⁴⁰ Вместо това работниците са били преназначени, за да вършат по-интересна работа. Трето проучване подчертава, че работещите със знания не се чувстват застрашени от автоматизацията: те я приемат и гледат на роботите като на съотборници.⁴¹ Същото проучване показва, че вместо да доведе до по-нисък брой служители, технологията е била внедрена по такъв начин, че да се постигне повече работа и по-голяма производителност със същия брой хора.

Проведени са значителни емпирични изследвания, които се опитват да определят количествено въздействието на технологичната безработица, главно на микроикономическо ниво. Повечето съществуващи изследвания на фирмено ниво са установили благоприятен за работната сила характер на технологичните иновации. Например немските икономисти Стефан Лакенмайер и Хорст Ротман установяват, че както продуктите, така и процесните иновации имат положителен ефект върху заетостта. Те също така установяват, че процесните иновации имат по-значителен ефект върху създаването на работни места от продуктите иновации.⁴² Този резултат се подкрепя и от доказателства в Съединените щати, които показват, че иновациите в производствените фирми имат положителен ефект върху общия брой работни места, а не се ограничават само до специфичното за фирмата поведение.⁴³ На индустриално ниво обаче изследователите са открили смесени резултати по отношение на ефекта на технологичните промени върху заетостта. Проучване от 2017 г. върху производствения и обслужващ сектор в 11 европейски страни показва, че положителни ефекти върху заетостта от технологичните иновации съществуват само в средно- и високотехнологичните сектори. Изглежда също така, че има отрицателна корелация между заетостта и образуването на капитал, което предполага, че технологичният прогрес би могъл потенциално да спестява труд, като се има предвид, че иновациите в процесите често са включени в инвестициите.⁴⁴

⁴⁰ Lacity, Mary C.; Willcocks, Leslie (19 June 2015), "What knowledge workers stand to gain from automation", *Harvard Business Review*

⁴¹ Willcocks, L. P., Lacity, M., & Craig, A. (2015). Robotic process automation at Xchanging.

⁴² Lachenmaier, Stefan; Rottmann, Horst (2011). "May 2010". *International Journal of Industrial Organization*. 29 (2): 210 – 220.

⁴³ Coad, Alex; Rao, Rekha (May 2011). "The firm-level employment effects of innovations in high-tech US manufacturing industries". *Journal of Evolutionary Economics*. 21 (2): 255 – 283.

⁴⁴ Piva, Mariacristina; Vivarelli, Marco (January 2017). "Technological Change and Employment: Were Ricardo and Marx Right?". *IZA Institute of Labor Economics*.

4.2. Степен на въвеждане на нови технологии в ключови за региона сектори на икономическа дейност

Към момента не са известни проучвания, които да индикират степента на въвеждане на нови технологии в ключовите за районите на планиране сектори на икономически дейности. Индиректни проекции могат да се направят от интегрираните териториални стратегии за развитие, от които може да се посочи доминацията на следните производствени сектори (табл. 5).

Таблица 5. Основни сектори на производство

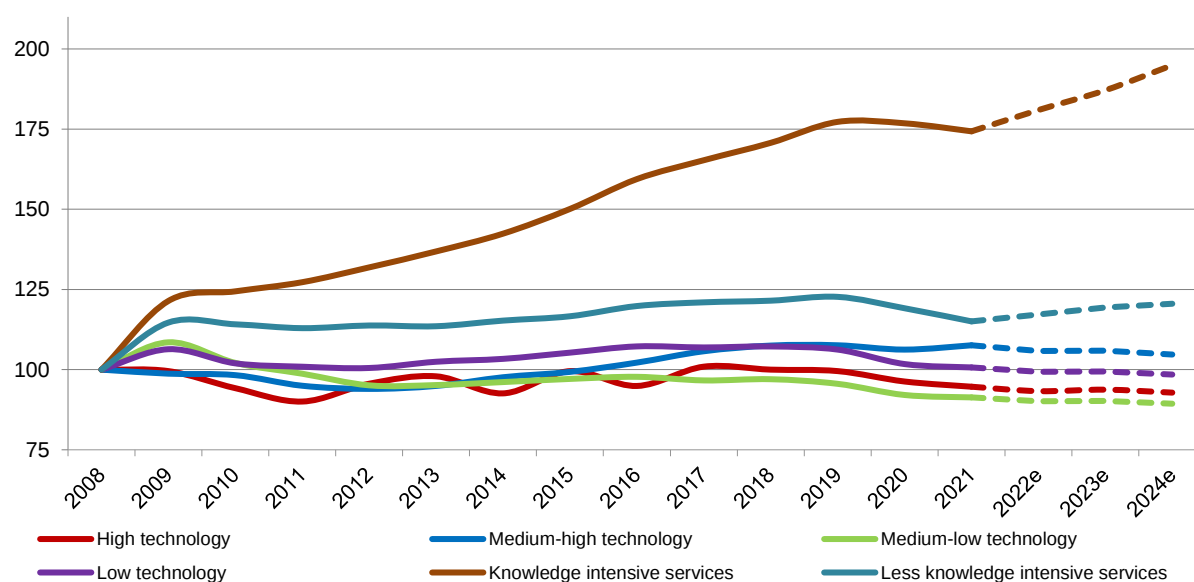
Район на планиране	Производствен
СРЗ	производство и разпределение на електроенергия, машиностроене, хранително-вкусова промишленост, конфекция и текстил, чугунолеене и производство на цимент
СЦР	машиностроене, хранително-вкусова промишленост, конфекция и текстил, производство на лекарствени вещества, специална промишленост, добивна промишленост, химическа промишленост, части за автомобилната промишленост
СИР	химическа промишленост, циментова промишленост, санитарна керамика, стъкларска промишленост, хранително-вкусова промишленост, корабостроене, пътно и гражданско строителство, машиностроене и металообработка, шивашка промишленост
ЮИР	въгледобив и производство на електроенергия; производство на въоръжение и боеприпаси; на рафинирани нефтопродукти; на електрически съоръжения за двигатели и за превозни средства; на камгарни вълнени и тип вълнени тъкани, на класически (машинно или ръчно плетени) пуловери, жилетки и други подобни изделия; производства в областта на хранително-вкусовата промишленост; корабостроенето, пътното и гражданското строителство; машиностроенето и металообработката, шивашката промишленост

ЮЗР	производство на черни и цветни метали, машиностроене, хранително-вкусова промишленост, конфекция и текстил, производство на лекарствени вещества, добивна промишленост – цветни метали и въгледобив, химическа промишленост, части за автомобилната промишленост, изработка на софтуерни продукти, производство на електрическа енергия, строителство
ЮЦР	машиностроене, хранително-вкусова промишленост, конфекция и текстил, добив, обогатяване и производство на цветни метали, производство на лекарствени вещества.

В заключение ИСС счита, че всеки от регионите предполага съществуването на значим потенциал за въвеждане на високи (дълбоки) технологии и по този начин да се подобри балансирането на пазара на труда.

4.2.1. Дял на високотехнологичните предприятия в производството и на наукоемките предприятия в сектора на услугите

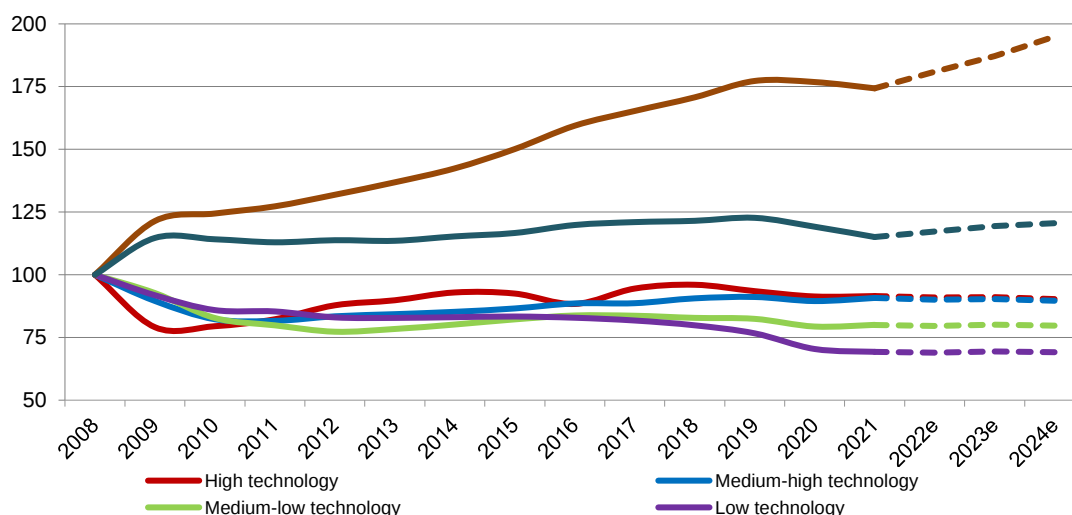
Представителна информация на национално равнище може да бъде взета от Годишния отчет за МСП, която в обобщен вид е изложена в последващите две фигури.



Фигура 44. Брой на МСП в България по технологично равнище и интензивност на знанията (Index: 2008=100, estimates as from 2022 onwards)

Данните от цитирания годишен отчет сочат недвусмислено силното увеличаване на дела на наукоемките предприятия в сектора на услугите, но сравнително малък дял на

високо- и среднотехнологичните производствени предприятия. Така очертаната тенденция ще предполага нарастващо търсене на високообразовани специалисти, способни да работят с увеличаващи се обеми от знания. Същевременно задържането на относително високия дял на средно- и нискотехнологични производства би могло да се тълкува като предпоставка за запазване на работните места в производствените сектори. Това заключение се подкрепя и от данните, изложени на **фигура 45**.



Фигура 45. Брой на наетите в МСП в България според технологичното равнище и наукоемкостта (Index: 2008=100, estimates as from 2022 onwards)

Прогнозите за стабилност в търсенето на работна сила в средно- и нискотехнологичните производства и по-малко наукоемките услуги са видими.

4.3. Посоки и степен на въздействие на новите технологии върху търсенето и предлагането на работна сила

Едно ново проучване сочи, че най-новите технологии, като изкуствен интелект и роботика, се използват от организации за автоматизиране на прости и повтарящи се задачи, както и за бързо и по-точно вземане на сложни решения чрез предсказуеми алгоритми. Освен това нововъзникващите технологии все повече се използват за подпомагане на прилагането на по-гъвкави работни практики, като виртуална работа и работа на концерти.⁴⁵

Изследване на въздействието на внедряването на промишлени роботи върху приобщаващия растеж въз основа на доказателства за пазара на труда от международен

⁴⁵ Parry, E., & Battista, V. (2023). The impact of emerging technologies on work: a review of the evidence and implications for the human resource function. *Emerald Open Research*, 1(4).

панелен набор от данни на 74 икономики между 2004 г. и 2016 г. установява, че внедряването на промишлени роботи е свързано със значителни повишавания в производителността на труда и общата заетост в развитите икономики, докато тези ефекти са незначителни в развиващите се страни. Повишеното внедряване на роботи е свързано със значително по-нисък дял на труда в БВП в развиващите се икономики, но не и в развитите страни. Като цяло, както в развитите, така и в развиващите се икономики, увеличеното внедряване на роботи е свързано със значително по-високо неравенство в доходите, въпреки че няма доказателства за технологична безработица.⁴⁶

Друго, по-ново изследване, фокусирано върху ефектите от експозицията на роботите върху работните потоци в 16 европейски държави между 2000 г. и 2017 г. като цяло открива малки отрицателни ефекти върху загубата на работни места и никакви ефекти върху намирането на работа. Откриват се значителни разлики между отделните държави и се установява, че разходите за труд са основен двигател: ефектите от използването на роботи като цяло са по-големи в абсолютно изражение в страни с относително ниски или средни нива на разходи за труд, отколкото в страни с високи нива на разходи за труд. Тези ефекти са особено изразени за работниците в професии с интензивни рутинни ръчни или рутинни когнитивни задачи, но са незначителни при професии с интензивни нерутинни когнитивни задачи. Съпоставителен анализ предполага, че въвеждането на роботи е увеличило заетостта и е намалило безработицата, особено в европейските страни с относително ниски или средни нива на разходите за труд, и че тези ефекти се дължат главно на по-ниските загуби на работни места.⁴⁷

Изследване, проведено в Литва въз основа на данни за десетгодишен период (2010 – 2019) убедително доказва, че повишаващите се стойности на индикаторите, измерващи научноизследователското и технологично равнище в икономиката, имат пряко положително влияние върху подобряването на равнищата на заетост.⁴⁸

Докладът за световното развитие на Световната банка от 2019 г. показва доказателства, че новите индустрии и работни места в технологичния сектор надвишават икономическите ефекти от изместването на работниците от автоматизацията.⁴⁹

⁴⁶ Fu, X. M., Bao, Q., Xie, H., & Fu, X. (2021). Diffusion of industrial robotics and inclusive growth: Labour market evidence from cross country data. *Journal of Business Research*, 122, 670 – 684.

⁴⁷ Bachmann, R., Gonschor, M., Lewandowski, P., & Madoñ, K. (2024). The impact of robots on labour market transitions in Europe. *Structural Change and Economic Dynamics*, 70, 422 – 441.

⁴⁸ Jazdauskaite, J., Prívarova, M., Baranskaite, E., Juscus, V., & Kelemen-Henyel, N. (2021). Evaluation of the impact of science and technology on the labour market. *Marketing and management of innovations*, (4), 153 – 167.

⁴⁹ Stromquist, N. P. (2019). World Development Report 2019: The changing nature of work: By the World Bank. Washington, DC, World Bank.

5. Обобщение

ИСС прави тези заключения на база верификация на използваната информация и при допускането, че данните от различни източници са актуални и коректни спрямо динамиката на демографските показатели, отразена от НСИ след преброяването на населението през 2021 г.

5.1. Обща оценка на дисбаланса в търсенето на работна сила по региони

Измененията в търсенето и предлагането на работна сила превръщат пазара на труда в динамична система, при която проблемите се решават чрез ефективни политики, които целят да срещнат нуждите на работодателите от работни кадри с хората, които търсят работа, при условие че те притежават определени знания, умения, квалификация, ценности и нагласи. В най-често срещаната управленска практика състоянието на търсене и предлагане се определя от количествените показатели на национално ниво – броя на регистрираните предложения за свободни работни места от страна на работодателите, съотнесен към степента на тяхното заемане от безработни лица. Регионалният разрез на търсенето на работна сила обаче подсказва, че то се обуславя както от наличието на специфични фактори, така и от условията, при които се управляват и оползотворяват местните ресурси.

Ето защо – според ИСС – е важно да се работи за реализирането на ефективна кохезия в българските райони и това не е постигнато към настоящия момент. Заключенията на ИСС относно проявяващите се регионални дисбаланси в търсенето могат да се опрат на:

- Характера на икономическия растеж в региона. Разрастването на местната икономика може да бъде стимулирано от множество фактори: инерцията от растежа на националната и/или европейската икономика; нарастването на инвестиционната активност; бум на предприемачеството; експлоатацията на нови природни ресурси; масовото въвеждане на иновации, технологии, продуктивни модели и др. Тогава бизнесът създава нови работни места – най-малкото (но не единствено), за да отговори на повишаващото се търсене на предлаганите от него продукти и услуги.
- Динамиката на демографските промени. Последните се дължат не само на т.нар. „естествено движение на населението“ (раждаемост, смъртност, стареене и др.), но и на факторите, влияещи върху „механичното движение на населението“ (миграциите).

Диспропорциите може да се изразяват както в недостиг на работна сила в някои сектори, така и в недостиг на работни места.

- Нивото на технологичните иновации. В антропогенната среда въвеждането на нови технологии неминуемо ще доведе до създаването на нови работни места (както и до изчезването на други) и това се отнася не само за производствената сфера. Създаването на интелигентни селища в регионите по т.нар. „Smart Cities“⁵⁰, модел, разискван от ЕК, също е задача на регионалната политика.

В регионален план предлагането на работна сила също има многофакторна определеност, която – според ИСС – е в основата на различни дисбаланси:

- Броят на населението, полова и възрастова структура. Колкото по-голям е броят на населението в една национална икономика, толкова по-голямо е предлагането на работна сила. Редица мерки за подобряване на пазара на труда могат да се реализират под формата на конкурентоспособното предлагане.

- Образователно ниво. Образованието на населението може да се обвърже и с неговата квалификация, както и да се използва за основа на ценностни и културни модели, изграждащи конкурентоспособността на българския пазар на труда.

- Регионализацията и глобализацията непрекъснато променят националните пазари на труда под влиянието на редица фактори – концентрация на производствените мощности в икономики с висока степен на инвестиционна поглъщаемост; диверсифициране на неценовата конкуренция между компаниите, което ги принуждава да търсят начини за намаляване на разходите, включително чрез преместване на производството в страни с ниски разходи за труд; влиянието на COVID-19 показва, че в кризисни моменти на глобална пандемия правителствата не разполагат с адекватен сценарий за отговор; ролята на Изкуствения интелект – въпреки етичните моменти в спора за неговата употреба, тя несъмнено ще се разширява до всички сфери на живота и това ще доведе до промяна в характера на много работни места, а трябва да сме наясно, че работниците имат биологично ограничен капацитет за гъвкавост и адаптация, за да се справят с промените.

5.2. Проблеми, свързани с икономическото развитие на регионите

ИСС счита, че въведената по европейски модел система на регионалното деление у нас и политиката, която след 2007 г. обслужва различните ѝ пространствени и

⁵⁰ https://commission.europa.eu/eu-regional-and-urban-development/topics/cities-and-urban-development/city-initiatives/smart-cities_bg

териториални аспекти, по същество имат комплексен характер и са отговорност на българската държава. Икономическото развитие на регионите до момента, а и в бъдеще, зависи от стопанската структура и ресурсната политика; европейската инвестиционна (кохезионна) политика, допълнена с националните бюджет и финанси; политиката по околната среда; държавната политика в областта на образованието, здравеопазването, младежта, иновациите и т.н. Едва ли може да се посочи област, сфера, направление и/или програма на държавно въздействие, които да не влияят пряко върху заетостта, пазара на труда и безработицата.

Икономическото развитие на регионите не е инерционен процес особено ако в негово име се поставят конвергентни цели. На ниво NUTS-2 към настоящия момент се наблюдава известно колебание, когато се сравняват сегашните 6 района за икономическо планиране по стандартизирани макроикономически показатели – БДС и БВП (виж Приложение 4). Големите областни центрове – Пловдив, Стара Загора, Варна и Бургас, очевидно се превръщат в центрове на стопански растеж, където търсенето на работна сила постепенно изпреварва нейното предлагане. В днешната ситуация обаче най-интересна е ситуацията в столицата София, като на националната карта това е мястото с най-ясно изразените дисбаланси – във вътрешен план се регистрират съществени разлики между отделните зони на столицата. Включването ѝ в ЮЗР променя икономическата картина в целия район.

Във връзка с механизмите за намаляване на тези дисбаланси ИСС констатира някои особености в секторното търсене, които имат малка връзка с често разглежданите фактори: миграцията на работна сила от други райони в страната; задълбочаващи се демографски проблеми; икономически и социални предизвикателства пред местното развитие и др.

Анализът на базата на данните от НСИ при сравнение на 3 от областите с ниска гъстота на населението и слабо развити индустрии (Сливен, Силистра и Хасково), съпоставени с данните за Стара Загора (областта с най-бърз ръст на стандарт) и София-град (областта, икономически първенец в страната), и при използване на обобщени данни на НАП, показва следното:

Таблица 6. Брой на фирмите и на осигурените лица в някои градове
Източник на данните: НАП

Период	2015		2018		2021		2023	
Данни на НАП Област	Общо фирми	Сектор О.	Общо фирми	Сектор О.	Общо фирми	Сектор О.	Общо фирми	Сектор О.
София – град	123 329	214	131 778	219	134 532	231	141 261	215

Стара Загора	15 903	46	16 162	49	16 355	43	18 398	40
Силистра	4 316	33	4 342	33	4 301	30	5 747	27
Сливен	7 424	32	7 699	45	7 606	44	10 223	44
Хасково	11 973	52	12 524	25	12 160	49	14 992	45
Осигурени лица	Общо	Държ. + общ.	Общо	Държ. + общ.	Общо	Държ. + общ.	Общо	Държ. + общ.
София – град	1 638 263	493 971	1 647 885	431 934	1 651 440	471 705	1 647 024	404 793
Стара Загора	164 810	40 006	163 143	35 038	150 272	36 415	154 572	39 347
Силистра	36 191	11 139	34 250	8 855	36 115	13 007	35 861	12 084
Сливен	61 053	14 666	59 144	12 348	58 768	16 272	60 980	16 766
Хасково	88 935	19 237	84 832	15 528	82 591	21 644	82 946	20 363

Съпоставката на използваните данни показва, че държавата и общините също са значим работодател, а като такъв, те имат възможност да влияят съществено върху регионалните пазари, особено върху пазара на труда. И това не се определя само от състоянието на включения в КИД сектор **О** – „Държавно управление“. В българските региони държавата и общините са активен участник в: отношенията, породени от правата на собственост; отношенията на размяна и конкуренция; надпреварата за ограничените ресурси, в това число и човешките такива; стремежа за по-висока ефективност; стратегиите за осигуряване на печалба и др. Таблицата показва, че икономическият потенциал на сектор Държавно управление не се използва. Според ИСС използването на потенциала на сектор О би могло да бъде фактор в преодоляването на диспропорциите в търсенето на работна сила в повечето от областите в България.

В първия сегмент от таблицата се вижда, че в областите Стара Загора, Силистра и Хасково броят на фирмите в сектора на държавното управление бавно, но устойчиво намалява. Контрапункт на тази тенденция е област Сливен, където единствено се забелязва нарастване на броя с над 30%. В София-град фирмите от О-сектора възстановяват броя си към края на наблюдавания период. Според ИСС тези разнопосочни данни не кореспондират с тенденциозното повишаване на количествените показатели за общ брой фирми във всичките 5 сравнявани области през целия период.

От данните във втория сегмент на таблицата се установява промяна на качествения показател за броя на осигурените лица в държавни и общински фирми спрямо общия брой осигурени лица в региона (областта). Двете големи и индустриализирани области София-град и Стара Загора бележат намаление, но и при трите малки области – Силистра, Сливен и Хасково, този брой бележи малък ръст. Въпреки някои условности в бизнес реализацията на тези фирми (а може би точно заради

тях), те се превръщат в основна цел на предлагащите труд и те дългосрочно игнорират търсещите агенти извън сектора на държавното управление.

В контекста на настоящия анализ ИСС отбелязва, че на областно равнище над 20% и дори над 25% от заетостта се осигурява от държавни и общински предприятия. При положение че тяхната експанзия не е подчинена на чистата бизнес логика, според ИСС тези субекти следва да се превърнат в интегрална част на механизма за преодоляване на проблемите, вместо да ги задълбочават.

Според ИСС друг кръг от икономически проблеми показва анализът на нереализираните след 2007 г. усилия за **конвергенция** на България към европейската икономика и предизвикателствата на **екологичният преход**, който вече оказва съществено въздействие върху заетостта в различни сектори. На най-високо държавно ниво все още липсва ясна представа за конкретни количествени и качествени изменения в работните места по региони.

ИСС счита, че постигнатият в ЕС консенсус, че екологичната и социалната устойчивост са взаимосвързани, може да бъде възприет по различен начин на ниво отделни региони, сектори, работници и групи от населението, ако няма ефективен план за неутрализиране на негативните въздействия върху заетостта, доходите и стандарта на живот. Климатична неутралност може да бъде безпрекословна необходимост за сектори, като енергетика и въгледобив, но тя трябва да бъде придружена от равнозначни компенсиращи политики за други сектори със значителен дял в БВП на България – селско и горско стопанство, рибарство, производството на храни, транспорт, туризъм и т.н.

Един от най-дискутираните икономически ефекти от увеличеното търсене на работна сила при свиващо се предлагане е свързан с **изпреварващия ръст на разходите за труд на работодателите**, които обаче са едни от ниските в ЕС (виж Приложение 7). През последните 7 години по данни на Евростат България е с най-голямо нарастване на индекса на разходите за труд в икономиката. В периода от 2017 до 2023 г. средната работна заплата на наетите нараства с 94%, докато БВП – със 79%. Макар до момента този процес да не е довел до ограничаване на международната конкурентоспособност на българските глобално ориентирани предприятия, благодарение на структурните им подобрения в продуктивността, то в средносрочен план предизвикателствата ще нараснат чувствително. Изправени пред тези реалности, работодателите трябва да разчитат във все по-голяма степен на работници в по-напреднала възраст. Ако през 2013 г. делът на заетите лица над 55-годишна възраст според наблюдението на работната

сила е 18,3% от общата заетост в икономиката, то през 2023 г. той вече доближава 25%; след 2021 г. броят на заетите лица над 55 години вече е по-голям от броя на заетите на възраст до 35 години.

Според ИСС друг проблем с чисто регионални икономически измерения е свързан с *ниската безработица и ограничените неизползвани резерви на предлагането на труд*. Продължителният период на икономически растеж, почти непрекъснат от шока на пандемията през 2020 – 2021 г., доведе до чувствително подобряване на основните показатели за състоянието на пазара на труда. Коефициентът на заетост във възрастовата група от 20 до 64 години се повишава от около 63% преди десетилетие до 76,2% през 2023 г. – стойност, надхвърляща средната за страните от Европейския съюз. Коефициентът на безработица намалява трикратно за последните десет години, като през 2023 г. достига до 4,3% от населението над 15-годишна възраст – стойност, значително под средната за ЕС, и нареждаща България сред 10-те икономики с най-ниска безработица в общия пазар.

С включването на все по-широк обхват групи на работната сила в заетост, работодателите ще се сблъскат с все по-ограничени неизползвани резерви на предлагането на труд. По данни на НСИ, трайно безработните лица (над 12 месеца) са повече от половината от всички безработни, много от тях са с ниска квалификация и пригодност за заетост. Броят на обезкуражените лица е спаднал от близо 210 хиляди преди десет години до едва 38 хиляди през 2023 година. Общо неактивните лица на възраст между 15 и 64 години са спаднали с над половин милион за десетилетието, като към момента в тази група са останали предимно ученици, грижещи се за малки деца и болни членове на семейството, и хора с увреждания и намалена работоспособност.

Възрастовата структура на населението дава и неблагоприятна перспектива за очакваната динамика на предлагането на труд. Коефициентът на демографско заместване, отчитащ съотношението между навлизащите в трудоспособна възраст (15 – 19 г.) и излизащите (60 – 64 г.), е 69 на 100, като в много области той е далеч по-нисък (до и около 50 на 100). Това предполага в дълъг период от време започващите работа млади хора да са значително по-малко от тези, които прекратяват трудовия си живот поради пенсиониране.

Налице е *нарастваща тежест върху осигурителната система*. Неблагоприятните въздействия върху нея се задълбочават. По данни на НОИ⁵¹

⁵¹ НОИ. (2024). Актуарски доклад 2024 г. https://nssi.bg/wp-content/uploads/ActuarialReport_2024.PDF

коефициентът на зависимост, отразяващ съотношението на пенсионерите към осигурените лица, е 72,4 към 100. Общите разходи за пенсии се увеличават от 9,3% към БВП през 2022 г. до 10,4% през 2023 г., като се очаква през следващите няколко години разходите за пенсии като процент от БВП да нарастват и да надхвърлят 11,0% от БВП, достигайки най-високите си стойности за целия прогнозен период (2023 - 2070 г.). Независимо от ръста на броя на осигурените лица в последните години и чувствителното нарастване на осигурителния доход, недостигът във фонд „Пенсии“ на държавното обществено осигуряване расте.

Според ИСС са налице тенденции за нови аспекти към традиционните за момента взаимоотношения между търсещите труд (работодателите) и тези, които го предлагат (работниците и служителите). Активно ще се търсят и прилагат нови форми на труд, които:

- да доведат до запазване на високи нива на заетост, дори и в условията на влошена икономическа конюнктура;
- да повишават чувствително производителността на труда и неговото качество;
- да разгръщат конкурентните преимущества на предприятията и диверсифицират не-ценовите стратегии за техния пазарен ръст;
- да гарантират положителен ефект върху разходите за работно място, главно чрез тяхното понижаване, но без да се редуцират нивата на социалната закрила, и не на последно място: чрез по-ефективно оползотворяване на работното време.

Анализът предполага, че в регионален план ендегенните и екзогенните икономически условия са в ущърб на всички участници на трудовия пазар. Наблюдава се феномен, при който работодателите твърдят, че има незадоволено търсене на работна сила, като в същото време има и статистически значим обем на свободния трудов ресурс, който обаче не заема тези работни места. Според ИСС не могат да се правят еднопосочни изводи, че самият пазар на труда не работи, тъй като в неговите рамки се проявяват и редица непазарни фактори.

5.3. Проблеми, свързани с демографията на работната сила

ИСС счита, че актуализираните след 2022г. демографски прогнози (за 2030; 2035; 2050; 2090 година)⁵² дават основание за следните изводи: застаряване на населението;

⁵² Последната демографска прогноза, разработена в НСИ, за развитието на населението до 2090 г., е актуализирана през 2023 година. Начална точка на прогнозата е населението на страната към 07.09.2021 година.

намаляването на раждаемостта; интензивните миграционни потоци; разтварянето на ножицата между управление (политика) и развитие, няма да бъдат преодолен дори частично в преобладаващата част от българските региони.

ИСС е категоричен, че изследването и интерпретирането на тези данни в близко бъдеще трябва да се преориентира от разглеждането им като статистически факти към поставянето им в основата на средно- и дългосрочни стратегии, които да отговарят на характерните предизвикателства за регионите и местните общности.

В решаването на комплексните проблеми на пазара на труда само въвеждането на интегриран подход може да моделира причинно-следствените връзки на демографските процеси в посока на повишаване на устойчивостта на регионалните системи, които влияят върху икономическото развитие, социалната кохезия и дори националната сигурност. Напр. данните към 2023 г. очертават Сливен като административния център с най-младото население в България – средната възраст е 42,95 години. На фона на други области с ниска средна възраст (Варна – 43,76 години; Бургас – 44,45 години), или пък на такива с най-висока средна възраст (Видин – 49,53 години; Габрово – 47,89 години), данните за Сливен може да изглеждат оптимистично. Но въпреки всичко този положителен индикатор не следва да се разглежда непременно като знак за решаване на регионалните проблеми и диспропорции на пазара на труда.

Съпоставката между демографските проблеми в регионален план между настоящите 6 региона за икономическо планиране и новата пространствена и териториална схема се налага и от факта, че у нас се наблюдават нехарактерни диспропорции по оста север – юг. В голяма част от европейските региони динамиката на процесите се определя от „богатия“ север, но в България южните региони се характеризират с по-висока степен на благосъстояние. Като отделни части на страната СЦР и СЗР регистрират най-голямото дългосрочно увеличение на *коэффициента на възрастова зависимост*⁵³. За първия от тях динамиката му е значителна – от 35,47% през 2015 г., до 45,55% през 2023 г., което е ръст с 10,09 процентни пункта. Тези данни не описват само утежнена демографска картина, която ще се пренесе в новообразувания Северен район, а навеждат на извод за наличие на комбинация от икономическа стагнация, ниска инвестиционна активност, заглъхващо предприемачество, забавени технологичен напредък и въвеждане на иновации в региона.

⁵³ *Коефициент на възрастова зависимост* – показва в процентно изражение отношението на броя на лицата от населението в „зависимите“ възрасти (под 15 и на 65 и повече години) на 100 лица от населението в „независимите“ възрасти (от 15 до 64 години).

ИСС заключава, че в следващите периоди демографските проблеми на пазара на труда ще продължат да се формулират в резултат от фактори, които вече имат продължително въздействие и са се установили като дълготрайни тенденции. Една част от тях са аналогични за много от регионите в Европа, но друга част са с подчертано национално проявление. У нас се наблюдава устойчива промяна в семейната структура и репродуктивното поведение на населението. За последната декада НСИ отчита възходящ тренд на отлагане на ражданията към по-високите възрастови групи (30 – 34 и 35 – 39 години). Възрастовата група на 25 – 29-годишните все още остава водеща по брой раждания, но регистрираният при нея значим спад е трудно обратим. През 2013 г. в тази група са регистрирани 11 385 раждания, докато през 2023 г., те са едва 7837. Причините, които обясняват това явление в краткосрочен план, съдействат за намаляване на регионалните диспропорции в търсенето на труд – постигането на финансова стабилност (независимост), по-високата степен на образование, жилищната осигуреност, кариерната амбиция и др. В дългосрочен план обаче поради чисто биологични причини тези нагласи сред българските жени водят до силна редукция на трудовия потенциал, особено в изоставащите райони. Постиженията в областта на медицината и репродуктивните технологии значително допринасят за компенсирането на отложеното майчинство, но все още не позволяват свръхдългосрочното отлагане на репродуктивните планове на съвременната жена.

Изложените по-горе проблеми и още много такива, които могат имплицитно да бъдат извлечени от демографската статистика, нямат едностранно решение. Отложените и половинчатите мерки за тяхното решаване неминуемо ще доведат до повишаването на цената за реализиране на политиките за преодоляване на диспропорции от различно естество. В допълнение на всичко изложено ИСС отчита, че България все по-активно се приближава до съвременните икономически и социални модели, които адаптират и трансформират регионалните си системи за повишаване на стандарта на живот. Подобен процес е опосредстван от инвестиционната активност, засилване на образованието, ръст на технологиите и иновациите. В следствие на това нарастват икономическите нужди от квалифицирани и специализирани човешки ресурси. В тази връзка колкото по-богато и осигурено е едно общество, колкото по-динамично е търсенето на човешки капитал, колкото по-ефективни са политиките за растеж – толкова по-отчетливо започват да се проявяват демографските дефицити. С други думи намаляването на плодовитостта, безбрачието, отказът от ниско платен труд, и др. демографски проблеми са пряко следствие от повишаването на стандарта на живот на населението. И при този парадокс

не става въпрос за избор – политики за повишаване на стандарта или политики за демографска стабилизация. Той налага решения с едновременно балансиращо въздействие върху двете сфери.

ИСС е категоричен, че бъдещето на демографската политика се крие в интегрирания подход, който балансира личния и професионалния живот на хората, като неизменно отразява по-конкретни (регионални) обществени ценности и нагласи. Тази позиция ИСС е заявявал и в други свои актове.

5.4. Проблеми, свързани с образованието и мотивацията на работната сила

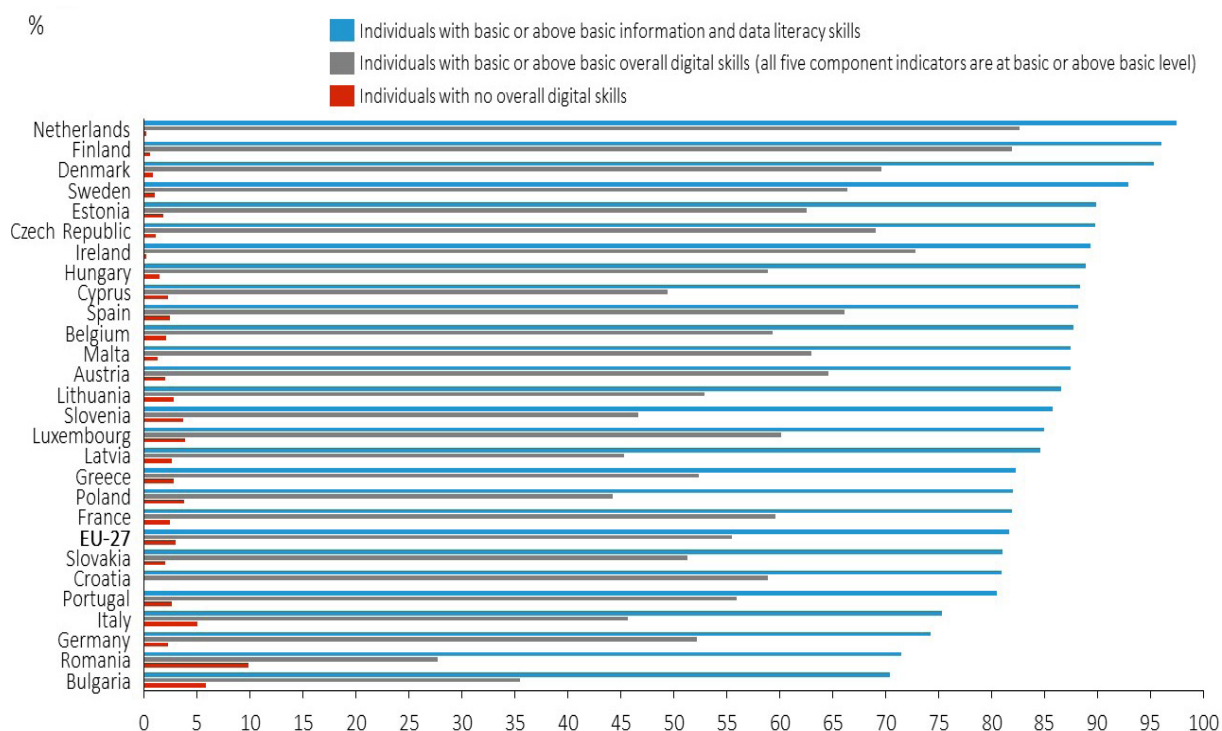
Според ИСС регионалното и националното ниво на конкурентоспособност на България, както и ефективността на демографската политика, взаимно се предпоставят от съвременните изисквания към работната сила, която трябва да притежава адекватни знания и умения, гъвкавост и адаптивност, нагласи, културна ориентация и гражданско съзнание. Дисбалансите в регионите могат да се проявяват не само по адрес на търсенето и предлагането на висококвалифицирана работна сила, но според условията за растеж в различни сектори до пазарно разминаване може да се стигне и при нискоквалифицираните професии.

Целенасоченото въздействие върху сектори, определени като „стратегически“ и/или „приоритетни“, невинаги и неведнага може да се обезпечи чрез системата на образованието. Ето защо в ЕС все повече се залага на амбициозни, но и силно прагматични политики за умения, без които постигането на целите, насочени към ефективна и справедлива трансформация на икономиката и обществото, е невъзможно. Регионалните измерения на този преход се сблъскват с предизвикателствата пред образованието, което би трябвало да обезпечи преориентацията на икономиката и да преодолее унаследените дефицити на пазара на труда.

Европейските икономики – големите компании, МСП, администрации, НПО, се изправят пред значителен недостиг на хора с определени умения и в крайна сметка те не могат да наберат необходимия им персонал. Средно 54% от европейските компании считат преодоляването на недостига от умения за един от най-належащите си проблеми, следван от административната тежест (определена като един от най-сериозните проблеми от 34% от анкетираните)⁵⁴. Въпреки че интензивността на тези проблеми

⁵⁴ The future of European competitiveness. Part B – In-depth analysis and recommendations. September 2024.

варира в различните страни членки, в България те могат да се разглеждат като основа за преодоляване на регионалните диспропорции в пазара на труда.



Фигура 46. Ниво на дигитални умения в икономиките от ЕС

Източник: The Future Of European Competitiveness — Part B, Section 2, Chapter 2

Традиционните подходи към образованието ни осигуряват базисното ниво на грамотност, математически и хуманитарни знания, умения за презентирание и др. Според ИСС те не са достатъчни, за да се справят хората в бързо развиващата се социално-икономическа среда. Съвременната икономическа система изисква от всички нас много по-широк набор от умения, отколкото са били необходими в близкото минало, включително:

- **Дигитални умения** – те са необходимо условие за развиване както на бизнес, така и на управленски капацитет в областта на цифровите технологии, за приемане на нови технологии и дори за насърчаване на създаването на иновативни компании и иновативни администрации. Като такива, те са от съществено значение за дигиталния преход в България и осигуряват условието населението като цяло да бъде дигитално грамотно. Частният и публичният сектор в страната едновременно разширяват подбора на служители и работници с напреднали дигитални умения, например в областите на изкуствения интелект, програмирането, управлението на данни и киберсигурността.

- **Зелени умения** – трансформацията от конвергентен към екологичен преход изисква работници с подходящи умения за разработване, производство и внедряване на

зелени технологии. Освен това обществото трябва да развие осведоменост, практики и умения, за да функционира по един устойчив и обвързан с кръговата икономика начин.

Специализирани умения – бързото технологично развитие поставя по-високо ниво на умения в областта на науката, технологиите, инженерството и математиката (STEM). Тези така наречени „твърди“ умения са от решаващо значение за овладяването на използването на нови технологии и за тяхното развитие. Характерът на много съществуващи професии се развива и изискванията по отношение на специализираните умения се увеличават. Това се отнася и за редица традиционно средноквалифицирани професии. Например много производствени работни места включват повтарящи се задачи, но появата на нови технологии (като роботика или 3D печат) изисква производствените работници да придобият напреднали умения за работа с технологиите, използвани днес.

- **Трансверсални умения** (наричани у нас „меки умения“) са от решаващо значение за адаптивността и мотивацията на работната сила. Те включват креативност, работа в екип, комуникация, адаптивност, критично мислене, решаване на проблеми, лидерство и емоционална интелигентност. Тези умения са ключов фактор, влияещ върху производителността на труда, чрез тях работниците могат да добавят стойност във все по-машинно-интензивна среда. Трансверсалните умения трябва да се развиват през целия процес на образование и обучение, за да допълнят по-специализираните умения.

- **Управленски умения** – играят съществена роля за приемането и продуктивното използване на нови технологии и оптималното разпределение на човешкия капитал. Например липсата или неподходящото приемане на съвременни управленски практики често се посочва като причина за неуспеха на МСП. Предприемачите обаче често инвестират недостатъчно в придобиването на управленски умения поради широко разпространени погрешни схващания за стойността на тези умения, финансови ограничения и липса на леснодостъпни, публично признати, висококачествени образователни програми.

- **Предприемачески умения** – тези умения са един от елементите (наред със знанията и отношенията) на една от осемте ключови компетенции за обучение през целия живот на европейския гражданин. Съгласно определението на Европейската комисия, предприемаческите умения се основават на креативността, която включва въображение, стратегическо мислене и решаване на проблеми, както и критично и конструктивно размишление в рамките на развиващите се творчески процеси и иновации. Те включват способността за работа както индивидуално, така и в екип, за мобилизиране на ресурси

(хора и вещи) и за поддържане на дейност. Те включват също и умението за вземане на финансови решения, свързани с разходите и стойността, умението за ефективна комуникация и преговори с другите, както и за справяне с несигурността, неяснотата и риска като част от вземането на информирани решения.⁵⁵

Важно е да се отбележи, че притежанието на предприемачески умения предоставя предимства не само на създаващите и управляващите собствен бизнес, но и на всички работещи, чиито права и отговорности предполагат висока степен на самостоятелност във вземането на решения относно работата, за която са наети.

5.5. Въпроси на политиките, насочени към преодоляване на дисбалансите в търсенето на работна сила

ИСС по-горе заяви позиция, че дългосрочните предизвикателства, свързани с намаляването на населението и застаряването на работната сила, ще продължат да бъдат актуални и да се нуждаят от интегрирани комплексни решения, в които регионалните измерения тепърва ще разкриват своя потенциал.

Така основните въпроси се пораждат от необходимостта от промяна за преодоляване на регионалните дисбаланси на пазара, които могат да се наблюдават като краткосрочни предизвикателства, произтичащи от ендегенните и екзогенните условия на средата. Тези условия може да оказват както положителен, така и отрицателен ефект върху предмета на анализа, но най-общо те се определят като влиянието на криза, стопански и обществен застой, икономически и социален бум и растеж. Негативни ефекти, като спад на заетостта, ръст на безработицата, отказ от предприемачество и др., могат да имат цялостно деструктивно влияние върху пазара на труда или частично да се проявят в регионалния му профил.

По презумпция се приема, че прекомерно търсене се появява в условия на икономически подем, а прекомерно предлагане е характерно за кризисните периоди от стопанското развитие. Но например очакванията, че рационалното поведение на лицата, предлагащи труд, до голяма степен е в основата на проявяващите се в регионите дисбаланси, се адресират до относително ниските нива на заплащане, които се наблюдават в тях спрямо средните за страната. Статистиката за работните заплати в областите Стара Загора, Враца, Перник отчита относително високи нива на заплащане на труда, но трябва да се има предвид, че средната работна заплата в тези региони е силно

⁵⁵ European Commission: Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture (2019). Key competences for lifelong learning, Publications Office, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/569540>

повлияна от големите структуроопределящи предприятия, позиционирани на територията им (АЕЦ Козлодуй, промишлено-енергийния комплекс „Марица-Изток“ и др.). Ако статистически бъдат изключени наетите в тези предприятия, то стойностите на изчислената средна работна заплата в тези три области ще бъде намалена значително. Могат да бъдат посочени и други разминавания между статистическите разчети и обективните дадености, които ги формират⁵⁶.

ИСС счита, че за решаване на проблемите, свързани с регионални дисбаланси в пазара на труда при наличието на абсолютно нови условия (регионална реформа, дигитална и технологична трансформация на българските икономика и общество, декарбонизация и кръгова организация на индустрията; глобалното влияние и др.), основните въпроси, които трябва да бъдат поставени, са свързани с адекватността на използваните до момента прогностични модели.

Факторната зависимости на прогностичното поведение на двете страни – предлагащите и търсещите труд, несъмнено са разработени в съответствие със стандартната икономическа теория. Но практиката изключва общовалидността на т.нар. „рационално поведение“ на лицата, предлагащи труд, тъй като то се определя от разнородни и многопосочни фактори и предполага решаването на следните въпроси:

* Ще се реализират ли прогнозите в НПДЗ за регионални дисбаланси относно свръхзаетостта на лица с основно и по-ниско образование? Има ли основание да се мисли, че те имат потенциал да заемат позициите, изискващи средно образование, за които има дефицит? Ще породи ли това лавинообразен натиск от лицата със средно образование да заемат позиции за работна сила с висше образование? В този прогностичен модел изискванията на работодателите към образованието или към уменията ще бъдат насочени?

* Продължаващото намаление на населението в трудоспособна възраст и застаряването на работната сила могат да имат ограничено негативно въздействие върху потенциалния БВП и икономическия растеж на България в дългосрочен план. Повишаването на производителността, промяната в ресурсната обезпеченост на икономиката, по-ефективното управление на средствата от ЕС и привличането на чуждестранни инвестиции имат ли потенциал да компенсират ефекта от тези демографски процеси?

⁵⁶ Концепцията за ареалното развитие на територията подсказва, че покупателната способност на някои лица се определя силно от възможността да работят в София, Пловдив или Стара Загора, а да правят разходи за домакинството съответно в Перник, Асеновград, Сливен.

* Наблюдаваната през последното десетилетие ниска технологична интензивност на икономическите дейности може ли ефективно да бъде преодоляна и да се достигнат средните нива в ЕС по отношение на заетостта чрез регионалната специализация?

* Наличният свободен ресурс от квалифицирани кадри със средно и по-високо образование, който би се формирал при структурна трансформация на икономиката, може ли да бъде погълнат от сектора на услугите, или да се използва като потенциал за експанзия на сектори, като образование, хуманно здравеопазване, социална работа и др., които в България се характеризират с по-нисък дял от средния за ЕС?

* Прогнозата за свиване на работната сила ще засегне всички региони, но наблюдаваните неравенства ще налагат прилагането на политики с постоянно повишаваща се цена. Това носи риска от задълбочаване на структурните несъответствия на регионалните пазари на труда, които се характеризират с относително по-ниски нива на инвестиционната възвращаемост. Водещите региони – София-град, Пловдив, Варна, Бургас, трябва да преодолеят недостатъците в модела „център – периферия“ в България.

6. Предложения за политики, мерки и действия за преодоляване на регионалните дисбаланси в търсенето на работна сила

А) Изграждане на регионална основа на политиката на пазара на труда

В редовния доклад на ЕК за цялостното развитие на България в рамките на Европейския семестър за 2024 г. е отбелязано, че „страната среща сериозен недостиг на работници заради свиващата се работна сила, ниска икономическа активност сред уязвимите групи в населението, липсата на адекватни на потребностите умения и неефективни политики на държавата“, като и че „недостигът на труд и квалификация рискуват да се влошат поради демографските тенденции“.

Според ИСС анализът на редица показатели за състоянието и динамиката на пазара на труда потвърждава наличието на сериозни структурни предизвикателства. За едно десетилетие от 2013 г. до 2023 г. работната сила – общият брой на заетите и лицата, търсещи работа – спада с около 300 хиляди, като във възрастовата група под 45 години намалението е с около 500 хиляди. Ако през 2013 г. дялът на лицата в работната сила до 45-годишна възраст е бил близо 57%, през 2023 г. той вече е 47%.

Тази и друга статистическа информация, използвана при анализа на регионалните дисбаланси на пазара на труда, е релевантна само ако се използва за оценка на състоянието на ниво NUTS-3, административни области. Процесът на териториална реформа няма да засегне никой от структурните, системните и функционалните аспекти

на това ниво и при оценка на фрагментираното състояние на пазара на труда се наблюдават някои области и общини с почти пълна трудова заетост и близка до нулева безработица, докато други административни центрове в страната се характеризират с голям брой трайно безработни или неактивни на пазара лица.

Подходът на ЕС изисква да се отчитат и значимите регионални различия с интеграционен и кохезионен потенциал, върху които да се въздейства чрез инвестиционните инструменти на Съюза. Това може да се случи на ниво NUTS-2, райони за икономическо планиране, което изисква промяна на техния брой и структура до края на 2026 година.

В тази връзка ИСС предлага с цел стратегическото и ефективното използване на трудовите ресурси, постигането на икономически растеж, повишаването на производителността и бърз темп на технологична трансформация на икономиката и обществото, да се разработят регионалните аспекти от националната статистика и те да се заложат в плановата основа на вече адаптираните към новите условия стратегии и документи.

Б) Активизиране на партньорството и координационните механизми за вземане на решения, свързани с пазара на труда на регионално ниво

Заинтересованите страни отдавна търсят отговори на проблемите с дисбалансите в търсенето и предлагането на труд. ИСС счита, че традиционният бюджетен подход и краткосрочните решения не променят негативното влияние на структурните дисбаланси, защото те не въздействат в центъра (района) на тяхното възникване, а в перифериите и областите, в които може да се постигне най-бърз резултат. В критичната област на въздействие – търсенето и предлагането на труд, нерядко се пристъпва кампанийно към лекуването на симптомите, а трябва всъщност да се лекуват причините.

Подобряването на качествените характеристики на човешките ресурси в България най-общо се свежда до: проблема за производителността на трудовия капитал; необходимите образование, компетенции и умения, за да се отговори на технологичния натиск върху икономиката; разширяването на платформата за търсене и предлагане на труд. Тези условия може да се постигнат с различни инструменти и в своите дискусии социалните партньори са формулирали много от тях.

ИСС заявява, че системното и функционално обезпечаване на регионалния механизъм след трансформацията на ниво NUTS-2 и с цел ефективно преодоляване на съществуващи и нови дисбаланси в търсенето и предлагането на труд, следва да се приложи формата на тристранен диалог и партньорство в новите регионални структури.

В) Нов интегриран подход към проблемите на пазара на труда

Нуждата от дългосрочни, стратегически обвързани и ресурсно обезпечени решения в областта на отношенията на труд са предизвикателство за всички участници в тях. Практическата им сложност произтича от необходимостта да се вземат под внимание елементи от цялата „карта“ на общественно-икономическата система – образование, здравеопазване, цялостната социално-защитна инфраструктура, пазара и благата, които се предлагат, институциите и управленските механизми; отношението на гражданите към стандартите и качеството на живот, и т.н. Общото повишаване на образователните резултати, включително чрез намаляване драстично на най-слабо представящите се ученици, се пренася в бъдещата производителност на работната сила. Повече хора в добро здраве са повече и по-дълго заети в продуктивна дейност. Съвсем отделно, производителността не се увеличава само чрез подобряване на човешкия капитал – от „другата страна“ на уравнението са инвестициите в нови технологии и капитал, а това изисква съдействащо предприемачество, разработване и въвеждане на иновации на всички нива, снемане на рисковете от проявлението на кризи с различен характер, достъпна и отговорна институционална среда.

ИСС предлага изграждането на динамична система за проучване и прогноза на потребностите от работна сила в сътрудничество със социалните партньори, която да реагира адекватно на регионалната конюнктура и да бъде основата за видовото и ресурсното планиране на необходимите политики. Интегрираният подход се е доказал като ключов фактор за подкрепа на регионите, бизнеса и стимулиране на растежа на българската икономика.

Системата следва да отчита различните видове заетост, от които има нужда бизнесът, както и нейните времеви хоризонти и продължителност. На регионално ниво такъв инструмент ще осигури, от една страна, системност и предвидимост за работодателите с ясен ангажимент от страна на държавните институции и по-ефективно планиране на дейността, а от друга страна, по-добра основа за формиране на политики от страна на държавата и вземане на решения, базирани на данни и съобразени с реалните нужди.

Г) Ефективно съчетаване на регионалния и пазарния подход при решаването на проблема на дисбалансите на пазара на труда

Създаването на централизирана информационна система с периодична публикация на база данни, агрегирани по различни регионални признаци, би „осветило хоризонта“ както в областта на по-общите проблеми на заетостта, така и в някои „частни“

сфери на пазара на труда. Например информационното осигуряване по въпроса за чуждестранните лица, получили или чакащи разрешение за пребиваване и работа – брой работници, от кои държави, тип разрешение, вид заетост, в кои сектори, образователно-квалификационен статус, срок/продължителност на пребиваването и пр. В тази връзка е необходимо държавата да определи водеща институция в областта на трудовата миграция между администрациите на различните институции, която да координира работата им и да извършва комуникация със заинтересованите лица.

Във връзка с това ИСС споделя идеята за налагане на систематичен подход и добра координация в работата между компетентните институции при отчитане на ролята на заинтересованите страни.

Д) Рефериране на констатираните проблеми на пазара на труда към новата рамка на регионална трансформация и превръщането им в елемент на местните политики.

ИСС счита, че тази референция изисква състоянието на пазара на труда да се разглежда отвъд видимите краткосрочни числови показатели и в контекста на стратегическия подход към резултатите. Търсенето на работещи решения, включително формиране на програма за реформи и определянето на регионални мерки, трябва да отчита (поне) няколко дълбоки, структурни и често с дългосрочен генезис проблеми:

* Оценка на вътрешния трудов резерв.

Участието на пазара на труда на лицата, предлагащи труд, е индивидуално решение, но то може да бъде повлияно от много фактори. Например повишаването на пригодността за заетост на неактивни лица в работоспособна възраст е един от средносрочните отговори. Заедно с това е важен въпросът за разрешаването на наглед тривиални проблеми пред участниците на пазара на труда – например, липсата на места в детските градини в София, липсата на услуги за дългосрочна грижа за хора в затруднение и др. под. – би „върнало“ няколко десетки хиляди хора в активна възраст на работа. Дуалното обучение за децата в професионални гимназии отдавна е доказало своята висока резултатност, въпреки че са необходими няколко години, докато тези ученици навлязат на пазара. Тези и други успешни практики обаче зависят в най-голяма степен от участието и усилията на частния сектор, като понякога държавата (особено в регионите) следва да се задоволи с ролята на партньор.

* Недостиг на квалифицирани кадри.

Неблагоприятното въздействие на този фактор върху пазара на труда и бизнес средата като цяло е значимо и се потвърждава от всички анализи и проучвания. Според

редовните наблюдения на бизнес климата на НСИ, недостигът на квалифицирана работна сила е вторият най-важен фактор, затрудняващ дейността на предприятията, посочен съответно от 33% от фирмите в промишлеността, 29% от фирмите в търговията и над 26% от фирмите в услугите. Последното проведено проучване на потребностите на работодателите от работна сила на АЗ разкрива очаквано търсене от бизнеса на 243 хил. специалисти с висше и 244 хил. специалисти със средно образование в следващите 3 до 5 години.

Създаването и внедряването на интегрирана информационна система ще спомогне и за определяне и прогнозиране на потребностите от професионални умения за нуждите на регионалната икономика и използване на събраната информация за подобряване на съответствието на ПОО с търсенето на пазара на труда, единствено при активно включване на социалните партньори.

* Облекчаване на достъпа на работна сила от трети страни до пазар на труда.

България не прави изключение сред страните от региона на Централна и Източна Европа, които също са изправени пред тежки демографски предизвикателства. Чехия, Румъния, Словакия (а и други страни извън ЕС, като Сърбия) предприемат стъпки за по-лесно привличане на работници. Във връзка с достъпа до пазара на труда на ГТД, ИСС в приет от него акт, предложи редица мерки, отразени по-горе в т. 2.2.4.

* Образователни дефицити.

Системата на образованието се разглежда като основен фактор, който допринася за недостига на работна сила. Работодателите често сигнализират, че е налице разминаване между нуждите на бизнеса и знанията, уменията и компетенциите, които се преподават в училищата и университетите. ИСС отбелязва, че както пазарът на труда разчита на рационалното поведение, то и в образованието личният избор играе съществена роля, особено за нивата над средно образование. Университетите не могат да се справят сами с дефицита на обучаеми в специалности, от които има нужда пазара, и по тази причина е необходимо постоянно усъвършенстване на план-приема, както и предприемане на мерки за балансиране на предлагането на висшето образование, което към момента двукратно надвишава търсенето. Като цяло образователният пазар следва логиката на предпочитанията на обучаемите, която невинаги е в синхрон с нуждите на икономиката. Кариерното ориентиране е от особено значение за подпомагане на подходящия избор на специалност.

Регионалният анализ показва, че квалифицираната работна сила е съсредоточена в няколко областни града. Дефицит на специалисти с висше образование се наблюдава в

сферите: информационни и комуникационни технологии; машиностроене и автоматизация; химия и металургия; електроника; енергетика; хранително-вкусова промишленост; туризъм; специалисти с профил във високите технологии; функционални мениджъри, бизнес анализатори, финансисти, маркетингови специалисти.

Според ИСС плановият подход при изпълнение на политиките за заетост до 2027 г. се нарушава по няколко причини: липсата на регионални аспекти в разработването на националните стратегии в различни области; недостиг на средства в държавния бюджет; фокус върху целите за сметка на резултатите и на последно, но не по своята важност място, поради консерватизма на образователната система.

* Дискусията за начина на определяне на МРЗ

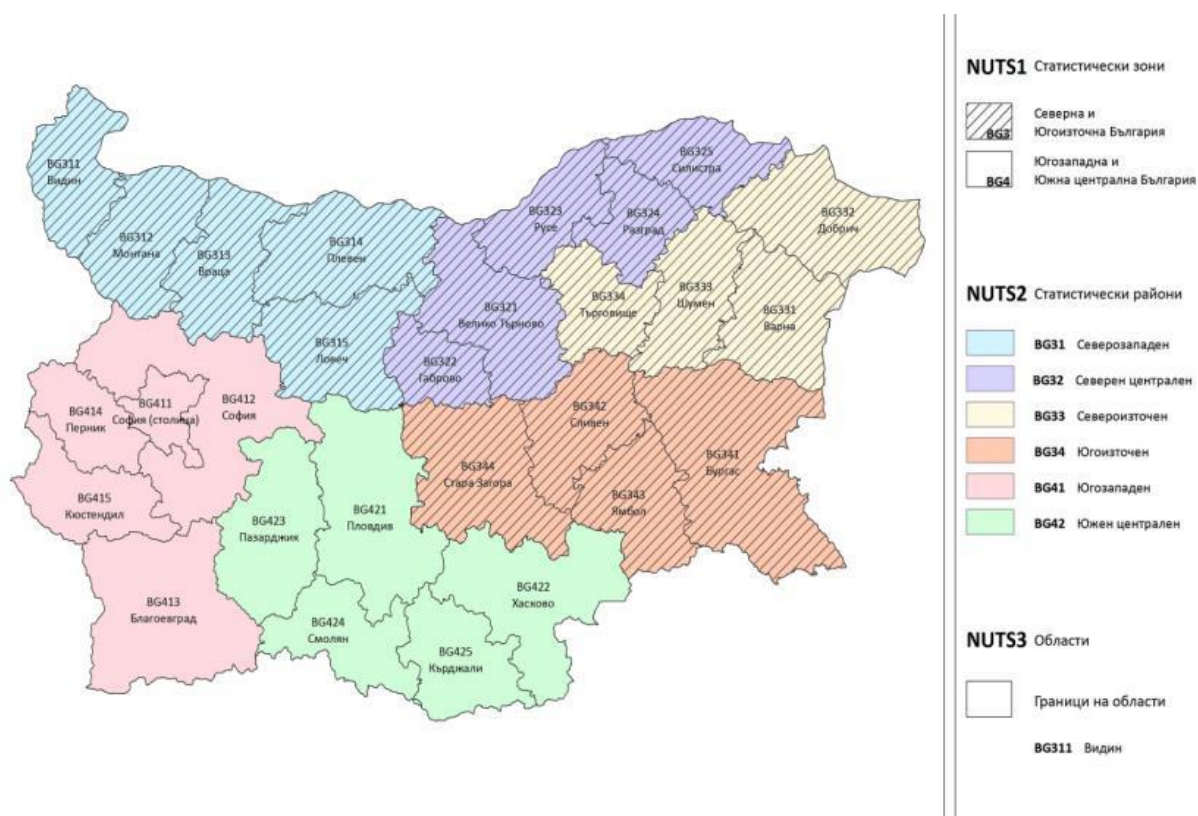
Доколкото размерът на МРЗ вече механично следва средната работна заплата, очаквано вниманието е насочено към ръста на възнагражденията. В периода след КОВИД-19 България се очерта като втората страна в ЕС (след Хърватия) по нарастване на индекса на разходите за труд на годишна база. В сравнение с второто тримесечие на 2023 г., възнагражденията у нас са се повишили с 15,4%, докато средно за ЕС нарастването е 5,1%. Запазва се тенденцията заплатите в страните от Централна и Източна Европа да растат значително по-бързо от тези в Западна, но въпреки това те остават значително по-ниски от средните за ЕС (виж Приложение 7). За ИСС растежът на възнагражденията е израз на естествения процес на сближаване в един отворен общ пазар.

Преброяването през 2021 г. показва, че България е загубила над 840 хил. души население за едно десетилетие (или 11,5% спад), като малко повече от половината от спада се дължи на естествен прираст, а останалата част – на миграционни процеси. Постепенното обръщане на дългогодишно поддържаната отрицателна нетна външна миграция се отразява както на моментната демографска картина, така и на очакваното развитие на политиката по възнагражденията, която фирмите изграждат. В регионален и/или секторен план трябва да се минимизира рискът от намаляване на броя на работните места за сметка на повишаването на средните стойности на доходите на заетите лица. Този сценарий е реален риск, произтичащ от дигиталната трансформация, декарбонизацията на икономиката и кръговата икономика, както и свързаните с тях политики.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Райони за планиране от ниво NUTS-2 в България

Район за планиране	Включени административни области
Северозападен	Видин, Враца, Монтана, Плевен
Северен централен	Велико Търново, Габрово, Разград, Русе, Силистра
Североизточен	Варна, Добрич, Търговище Шумен
Югоизточен	Бургас, Сливен, Стара Загора, Ямбол
Югозападен	Благоевград, Перник, Кюстендил, София-град, София-област
Южен централен	Кърджали, Пазарджик, Пловдив, Смолян, Хасково



Предложеното ново райониране включва следните 4 района за планиране NUTS-2:

- **Северен** – области Видин, Монтана, Враца, Ловеч, Плевен, Габрово, Велико Търново, Търговище, Русе, Разград и Силистра;
- **Източен** – области Добрич, Варна, Шумен, Бургас, Сливен и Ямбол;

- **Южен** – области София (без столицата), Перник, Кюстендил, Благоевград, Пазарджик, Смолян, Пловдив, Стара Загора, Хасково и Кърджали;
- **Столичен** – ограничен само до град София.



Приложение 2. Агрегирана номенклатура на Агенция по заетостта

Агрегирана номенклатура А 3

Цифров код	Буквен код	Наименование	Код по КИД-2008	
			сектори	раздели
60	A	Селско, горско и рибно стопанство	A	01-03
730	B-F	Индустрия	B, C, D, E и F	05-43
6060	G-U	Услуги	G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, T и U	45-99

Приложение 3. Класификация на икономическите дейности: сектори

Код	Наименование на позицията
A	СЕЛСКО, ГОРСКО И РИБНО СТОПАНСТВО
B	ДОБИВНА ПРОМИШЛЕНОСТ
C	ПРЕРАБОТВАЩА ПРОМИШЛЕНОСТ
D	ПРОИЗВОДСТВО И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЕЛЕКТРИЧЕСКА И ТОПЛИННА ЕНЕРГИЯ И НА ГАЗООБРАЗНИ ГОРИВА
E	ДОСТАВЯНЕ НА ВОДИ; КАНАЛИЗАЦИОННИ УСЛУГИ, УПРАВЛЕНИЕ НА ОТПАДЪЦИ И ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ
F	СТРОИТЕЛСТВО
G	ТЪРГОВИЯ; РЕМОНТ НА АВТОМОБИЛИ И МОТОЦИКЛЕТИ
H	ТРАНСПОРТ, СКЛАДИРАНЕ И ПОЩИ
I	ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЬОРСТВО
J	СЪЗДАВАНЕ И РАЗПРОСТРАНЕНИЕ НА ИНФОРМАЦИЯ И ТВОРЧЕСКИ ПРОДУКТИ; ДАЛЕКОСЪОБЩЕНИЯ
K	ФИНАНСОВИ И ЗАСТРАХОВАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ
L	ОПЕРАЦИИ С НЕДВИЖИМИ ИМОТИ
M	ПРОФЕСИОНАЛНИ ДЕЙНОСТИ И НАУЧНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ
N	АДМИНИСТРАТИВНИ И СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ
O	ДЪРЖАВНО УПРАВЛЕНИЕ
P	ОБРАЗОВАНИЕ
Q	ХУМАННО ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ И СОЦИАЛНА РАБОТА
R	КУЛТУРА, СПОРТ И РАЗВЛЕЧЕНИЯ
S	ДРУГИ ДЕЙНОСТИ
T	ДЕЙНОСТИ НА ДОМАКИНСТВА КАТО РАБОТОДАТЕЛИ; НЕДИФЕРЕНЦИРАНИ ДЕЙНОСТИ НА ДОМАКИНСТВА ПО ПРОИЗВОДСТВО НА СТОКИ И УСЛУГИ ЗА СОБСТВЕНО ПОТРЕБЛЕНИЕ
U	ДЕЙНОСТИ НА ЕКСТЕРИТОРИАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ И СЛУЖБИ

Приложение 4. Динамика на макроикономическите показатели (БДС, БВП) по региони за периода 2014 – 2023 г.

	БДС по икономически сектори, млн. лв.				БВП, млн. лв.	БВП на човек от населението, лв.
	2023					
	Общо	Селско, горско и рибно стопанство	Индустрия	Услуги	Общо	Общо
Общо за страната	162 414	4 663	41 972	115 779	185 233	28 733
Северозападен	11 193	768	4 110	6 316	12 765	19 117
Северен централен	11 821	819	3 628	7 373	13 482	19 729
Североизточен	16 247	860	4 433	10 954	18 530	22 460
Югоизточен	20 414	687	8 799	10 927	23 281	24 512
Югозападен	81 519	597	13 656	67 267	92 972	46 075
Южен централен	21 220	932	7 346	12 942	24 202	18 576
	2022					
	Общо	Селско, горско и рибно стопанство	Индустрия	Услуги	Общо	Общо
Общо за страната	149 688	6 248	42 600	100 840	168 360	26 041
Северозападен	10 399	1 025	4 030	5 344	11 696	17 282
Северен централен	10 656	1 034	3 221	6 401	11 985	17 354
Североизточен	14 766	1 085	3 819	9 863	16 608	20 113
Югоизточен	20 444	871	10 395	9 178	22 994	24 178
Югозападен	72 805	848	13 858	58 099	81 886	40 588
Южен централен	20 618	1 386	7 278	11 955	23 190	17 793
	2021					
	Общо	Селско, горско и рибно стопанство	Индустрия	Услуги	Общо	Общо
Общо за страната	122 170	6 040	28 954	87 176	139 602	21 453
Северозападен	8 495	995	2 595	4 905	9 707	14 085
Северен централен	9 167	1 124	2 460	5 583	10 475	14 962
Североизточен	12 221	1 182	3 049	7 991	13 965	16 825
Югоизточен	14 035	939	4 540	8 555	16 038	16 767
Югозападен	61 981	722	10 285	50 974	70 825	35 032
Южен централен	16 271	1 079	6 024	9 167	18 592	14 195
	2020					
	Общо	Селско, горско и рибно стопанство	Индустрия	Услуги	Общо	Общо
Общо за страната	105 114	4 157	26 426	74 531	121 088	18 485
Северозападен	7 161	695	2 400	4 066	8 249	11 777
Северен централен	7 842	660	2 418	4 764	9 034	12 730
Североизточен	10 586	668	2 886	7 031	12 194	14 624
Югоизточен	10 883	605	3 729	6 549	12 537	13 039
Югозападен	53 268	621	9 334	43 313	61 363	30 233
Южен централен	15 374	908	5 658	8 808	17 710	13 463
	2019					
	Общо	Селско, горско и рибно стопанство	Индустрия	Услуги	Общо	Общо
Общо за страната	103 463	3 832	25 807	73 823	119 906	18 122
Северозападен	6 653	634	2 140	3 879	7 710	10 819
Северен централен	7 698	616	2 471	4 611	8 922	12 345
Североизточен	10 647	648	2 760	7 240	12 339	14 633
Югоизточен	11 515	585	4 283	6 647	13 345	13 750
Югозападен	52 310	554	8 946	42 810	60 624	29 710
Южен централен	14 640	796	5 208	8 636	16 966	12 785
	2018					
	Общо	Селско, горско и рибно стопанство	Индустрия	Услуги	Общо	Общо
Общо за страната	95 095	3 729	24 357	67 009	109 782	16 359
Северозападен	6 645	610	2 407	3 629	7 672	10 527
Северен централен	7 290	589	2 446	4 255	8 416	11 377
Североизточен	10 104	614	2 718	6 772	11 665	13 581
Югоизточен	11 471	558	4 681	6 232	13 242	13 452
Югозападен	46 124	560	7 402	38 162	53 248	25 942
Южен централен	13 460	798	4 703	7 959	15 539	11 541
	2017					
	Общо	Селско, горско и рибно стопанство	Индустрия	Услуги	Общо	Общо
Общо за страната	88 298	4 152	24 633	59 514	102 683	15 093
Северозападен	5 953	704	2 052	3 198	6 923	9 294
Северен централен	6 812	651	2 275	3 886	7 921	10 468
Североизточен	9 320	698	2 615	6 007	10 838	12 400
Югоизточен	11 372	625	5 172	5 576	13 225	13 249
Югозападен	42 484	621	8 009	33 854	49 405	23 935
Южен централен	12 357	853	4 511	6 993	14 370	10 524
	2016					
	Общо	Селско, горско и рибно стопанство	Индустрия	Услуги	Общо	Общо
Общо за страната	82 103	3 866	23 322	54 915	95 349	13 831
Северозападен	5 429	720	1 776	2 933	6 304	8 284
Северен централен	6 398	600	2 177	3 620	7 430	9 609
Североизточен	8 716	629	2 535	5 552	10 122	11 389
Югоизточен	10 682	559	4 987	5 136	12 406	12 265
Югозападен	39 378	567	7 503	31 308	45 731	22 035
Южен централен	11 501	792	4 344	6 365	13 357	9 648
	2015					
	Общо	Селско, горско и рибно стопанство	Индустрия	Услуги	Общо	Общо
Общо за страната	77 360	3 638	21 524	52 198	89 571	12 825
Северозападен	5 218	620	1 705	2 893	6 042	7 775
Северен централен	6 149	582	2 035	3 532	7 120	9 016
Североизточен	8 407	601	2 410	5 396	9 734	10 775

Югоизточен	9 456	530	3 935	4 991	10 949	10 686
Югозападен	37 172	547	7 302	29 323	43 039	20 626
Южен централен	10 958	758	4 137	6 062	12 688	9 044
2014						
	Общо	Селско, горско и рибно стопанство	Индустрия	Услуги	Общо	Общо
Общо за страната	72 982	3 836	19 728	49 418	84 148	11 896
Северозападен	5 191	651	1 699	2 841	5 986	7 546
Северен централен	6 031	628	1 974	3 429	6 954	8 626
Североизточен	8 107	629	2 289	5 188	9 347	10 185
Югоизточен	9 251	558	3 952	4 742	10 666	10 280
Югозападен	34 462	557	6 504	27 400	39 734	18 941
Южен централен	9 940	813	3 309	5 818	11 460	8 065

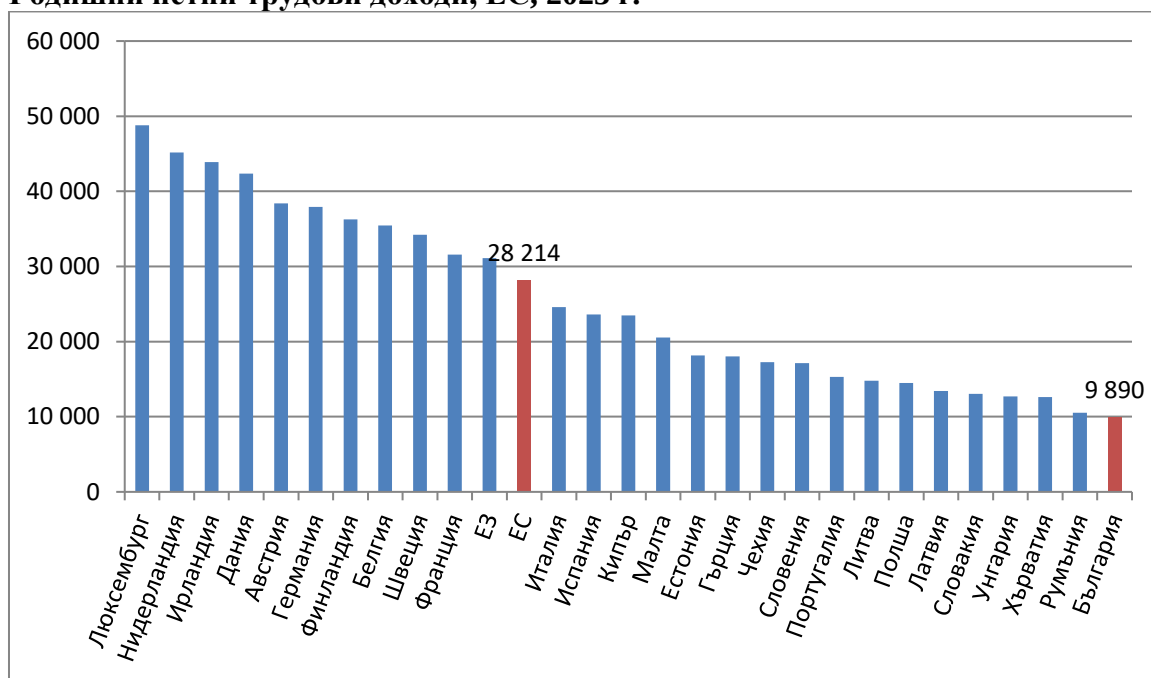
Приложение 5. Свободни работни места⁵⁷ по икономически дейности

Икономически дейности	Свободни работни места			
	2023			
	I	II	III	IV
Общо	20278	17802	18475	16031
Селско, горско и рибно стопанство	1127	416	845	492
Добивна промишленост	239	143	172	174
Преработваща промишленост	3542	2969	2974	2701
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	232	267	285	264
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	295	278	359	237
Строителство	724	630	664	579
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	2084	1740	1876	1536
Транспорт, складиране и съобщения	1419	1552	1462	1361
Хотелиерство и ресторантьорство	2295	1805	845	729
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	510	475	676	441
Финансови и застрахователни дейности	346	294	399	389
Операции с недвижими имоти	125	143	171	171
Професионални дейности и научни изследвания	504	500	632	467
Административни и спомагателни дейности	824	746	870	926
Държавно управление	2501	2413	2383	2215
Образование	574	672	896	669
Хуманно здравеопазване и социална работа	2404	2264	2458	2219
Култура, спорт и развлечения	296	289	342	303
Други дейности	237	206	166	158

⁵⁷ Свободно работно място може да бъде новосъздадено, незаето или място, което ще се оваканти, за което са изпълнени следните две условия: 1/ работодателят предприема активни стъпки да намери подходящ кандидат извън предприятието и е готов да предприеме и нови такива; 2/ работодателят възнамерява да попълни веднага или в близко бъдеще (до 3 месеца). Наблюдават се предприятия от всички икономически дейности, независимо от формата на собственост и източника на финансиране.

Приложение 6. Трудови доходи в България и Европейския съюз

Годишни нетни трудови доходи, ЕС, 2023 г.



/п/

Зорница Русинова

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ