



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД

Проект "Съвместни действия на социалните партньори за  
адаптиране на работната среда към специфичните възрастови  
потребности на различните поколения, с цел насърчаване на  
по-дълъг трудов живот и способност за работа"

ДБФ № BG05M9OP001-1.051-0006-C01



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

---

# Изследване и стратегическа оценка на регионалната демография на работната сила в България по сектори

---

(резюме)

Април 2020 г.

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА  
съюз на българския бизнес

Проектът е финансиран от ОП „Развитие на човешките ресурси”,  
съфинансирана от ЕС чрез Европейския социален фонд

Стр. 1 от 8

*Проект: BG05M9OP001-1.051-0006 „Съвместни действия на социалните партньори за адаптиране на работната среда към специфичните възрастови потребности на различните генерации, с цел насърчаване на по-дълъг трудов живот и способност за работа“*

**Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес (БСК), март 2020**

София 1000, ул. Алабин 16-20

<https://www.bia-bg.com/>

---

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



**БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА**  
съюз на българския бизнес

*Проектът е финансиран от ОП „Развитие на човешките ресурси”,  
съфинансирана от ЕС чрез Европейския социален фонд*

Стр. 2 от 8

*Настоящото проучване от експертен екип на БСК на тема „Изследване и стратегическа оценка на регионалната демография на работната сила в България по сектори“ е в изпълнение на партньорския проект на БСК и КНСБ BG05M9OP001-1.051-0006 „Съвместни действия на социалните партньори за адаптиране на работната среда към специфичните възрастови потребности на различните генерации, с цел насърчаване на по-дълъг трудов живот и способност за работа“.*

*За основа на изследването е използвана информация от масиви, поддържани от Националния осигурителен институт (НОИ) с данни за осигурените лица в България с предефинирани параметри. На тази база са формирани вторични масиви, съдържащи допълнителни разрези, двумерни и многомерни разпределения, които позволяват да се обхване и анализира цялостно състоянието и протичащите процеси на пазара на труда.*

*Понастоящем изследванията на пазара на труда, базирани на данни от НОИ, се разработват от институции, министерства, организации, консултантски компании и други, използващи основно данните от Регистъра на осигурените лица. За съпоставимост с изнесените резултати, настоящото изследване съдържа преглед на демографската структура на пазара на труда, като разглежда различни разрези на масивите от този регистър.*

*Настоящото изследване включва също обзор и стратегическа оценка на регионалната, секторната и демографската структура на местния пазар на труда. За разлика от други анализи по тази тема, в рамките на настоящото изследване **за пръв път в България се обработват, оценяват и анализират данните, предоставяни от работодателите към Регистъра на трудовите договори** за регионалното разпределение на заетите лица според местоработата на заетите. Направен е сравнителен анализ на тяхната структура с разпределението на заетите според регистрацията на работодателя.*

*Резултатите от изследването показват, че като цяло пазарът на труда следва общата демографска тенденция в България към застаряване на населението, изразяваща се най-вече в увеличаване на броя на лицата, осигурени по трудови правоотношения на възраст над 54 г.*

*Измененията в **структурата на икономически активното население в България през периода 2014-2018 г.** показват, че на фона на умерения икономически растеж пазарът на труда е устойчив, но демонстрира всички белези на засилващите се структурни малформации, възникнали вследствие на неблагоприятните демографски процеси в условията на нарастваща заетост. През целия период на наблюдение, икономическата активност при населението в трудоспособна възраст (от 15 до 64 години) се увеличава.*

*Анализът на заетите лица по отделни икономически дейности показва, че например при търговията над 2/3 от прираста, отчетен за периода на наблюдение, се пада на жените. Секторът заема второ място по брой на заетите (след преработващата промишленост) и е един от изпъкващите с най-голям потенциал за интензивно включване на възрастното население.*

*Аналогични констатации могат да бъдат направени и по отношение на хотелиерството и ресторантьорството, осигуряващи работа на около 5% от общия брой на заетите в страната. Жените имат най-голям принос за нарастването на броя на заетите също и в сектора на професионалните дейности и научните изследвания, където броят им се увеличава, докато този на мъжете намалява.*

*Оценката на способността за абсорбция, т. е. потенциалът на определен тип дейност за активно включване на лицата над 55 г. на пазара на труда показва, че добра реализация на този потенциал има сектор „хуманно здравеопазване и социална работа“. Делът на заетите в сектора е малко над 5% от всички заети в страната, докато работещите в сектора лица на възраст над 55 г., съставляват почти 9% от общия брой на заетите в тази възрастова група в страната. Подобна е и картината в сектор „образование“. Делът на заетите над 55 г. за посочените сектори нараства устойчиво и в края на периода на наблюдение при тях се отчитат най-високите дялове на възрастните лица.*

*Успоредно с позитивните констатации за активно включване на лицата над 55 г., тук трябва да се отчете обстоятелството че един от обуславящите фактори за наблюдаваната тенденция е слабата привлекателност на посочените сектори за по-младите участници на пазара на труда. Активното включване на по-възрастните може да се обясни с действието на различни фактори, но най-вече с непривлекателното възнаграждение в споменатите сектори, което отблъсква по-младите. Завършилите релевантни специалности се насочват към други сектори или предпочитат да емигрират. Същевременно дългогодишните педагози, административни и държавни служители и медицински лица преминават в по-горните възрастови кохорти.*

*По отношение на наличието на потенциал за осигуряване на работни места на лицата над 55 години, интерес представляват три дейности, които имат сравнително малък дял на заетите в тази възрастова група, но за периода на наблюдение отчитат интензивен растеж, а именно „транспорт, складиране и пощи“, „производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия“ и „държавното управление“.*

**Разпределението на осигурените лица по видове правоотношения** според данните от Регистъра на осигурените, показва, че най-голяма е числеността на ангажираните по трудови правоотношения, а втората по големина група е тази, на самоосигуряващите се. При анализа на структурата прави впечатление при почти всички видове правоотношения балансът между половете е изместен към мъжете.

С оглед осигуряване на съпоставимост с данните в Регистъра на трудовите договори основната част от анализа обхваща само социалноосигурени лица на трудов договор. Техният брой нараства със слаби темпове, като прирастът на лицата над 55 години е по-бърз от средния. Броят на лицата в групата 45-54 г., също нараства, макар и по-бавно, докато осигурените лица в останалите възрастови групи отбелязват спад. Показателите за динамика ясно очертават тенденцията на застаряване на работната сила в страната. Съществен прираст по другите видове правоотношения не се наблюдава, което дава основание да се предположи, че измененията при заетите на трудов договор не се дължат на предпочитане към друг вид правоотношение.

**Разпределението по квалификационни група** показва, че лицата на възраст над 55 г. заемат най-ниски дялове при групите „административен персонал“, „техници и други приложни специалисти“ и „персонал зает с услуги за населението, охрана и търговия“. В същите групи се отчитат и най-големи дялове на лицата под 35 г. Най-големи дялове на лицата над 55 г. се наблюдават в групите „професии, неизискващи специална квалификация“, „квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство“ и „ръководни служители“. Съответно при тях се наблюдават и най-ниски дялове на лицата под 35 г.

**Агрегирането на секторите в България по номенклатура A21** показва, че сектори като „хуманно здравеопазване и социална работа“, „образование“ и „държавно управление“ се открояват с изключително висок дял на осигурените над 55 г. Към тях могат да се добавят също „селско, горско и рибно стопанство“ и „административни и спомагателни дейности“. Добър потенциал за активно включване на по-възрастните лица имат секторите „финансови и застрахователни дейности“, „търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети“ и „хотелиерство и ресторантьорство“, в които дялът на лицата над 55 г. е сравнително нисък.

Наблюденията потвърждават задълбочаване на тенденцията към застаряване при секторите с висок дял на заетите над 55 г. Тази тенденция вече обхваща и други сектори с нисък дял на по-възрастните, който обаче нараства интензивно за периода на наблюдение. Обезлюдяването и

застаряването на населението в области като Видин, Силистра и Монтана, се задълбочава. Вътрешната миграция и наличието на по-благоприятни условия за развиване на бизнес (в т. ч. изграждането на промишлени зони, логистични центрове и пътна инфраструктура) помагат на областите, съсредоточени около големите бизнес-центрове (София, Пловдив, Варна), да запазят и дори да увеличат дела на заетите, а също и да подобрят тяхната възрастова структура.

**За определяне на способността на всеки сектор да поема по-голям дял от горните кохорти на възрастовата пирамида (спрямо средното за областта, в която е представен) е използван клъстерен анализ по метода на Ward. В качеството на определящи характеристики са използвани следните три съотношения:**

- дял на заетите в сектора от общия брой лица на трудови договори в областта,
- разлика между дяловете на лицата на трудови договори в горните две кохорти за сектора и за областта, в която е представен,
- разлика между съотношението мъже/жени при лицата на трудови договори в горните две кохорти за сектора и за областта в която е представен.

Елементите на секторната структура по области са разпределени в 7 клъстера с общи характеристики, което позволява да се обособи регионалното присъствие на дейностите със силно присъствие на по-възрастните и деформирана полова структура в горните кохорти (като напр. „държавно управление“, „образование“, „хуманно здравеопазване и социална работа“ в повечето големи областни центрове), дейностите с по-слабо присъствие на възрастните лица и балансирана структура в горните кохорти (като напр. „добивна промишленост“ и „доставяне на води, канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване“ в повечето големи областни центрове, „административни и спомагателни дейности“ в някои от по-малките), както и дейностите с нисък потенциал да осигурят активно включване на възрастните лица („създаване и разпространение на информация и творчески продукти, далекосъобщения“, „финансови и застрахователни дейности“). За характерните представители на всеки клъстер са разгледани особеностите на структуроопределящите общини.

Една от целите на настоящия анализ е да се направи **съпоставка на данните за осигурените лица според регистрацията на техните работодатели и според данните за реалната им месторабота**. Направен е сравнителен анализ на структурата на осигурените, разпределени по два различни признака, а именно по регистрацията на седалището на

*предприятието-осигурител и по месторабота, на база попълнени от осигурителите уведомления (по чл. 62, ал. 5 от КТ ) за трудовите договори на осигурените лица, в които е посочено населеното място (по код ЕКАТТЕ, от който може да се определи общината и областта), в което те работят.*

*Резултатите показват, че предприятията в повечето сектори се регистрират в някои от големите бизнес-центрове и изнасят дейността си в регионите на икономически интерес. Така например при търговските вериги част от заетите лица работят в столицата (където е регистрирано седалището на повечето от тях), а останалите служители са разпръснати в различни области на страната. Аналогична е ситуацията при телекомуникационните компании, както и при редица производствени предприятия, в които седалището е регистрирано в едно населено място, а производствените им мощности се намират на територията на населени места в други области. При банковите институции с по-голям дял корпоративни клиенти повече от половината служители работят в централното управление в столицата, докато при по-силно ориентирани към крайните клиенти банки, този дял е значително по-нисък. Най-големи деформации се наблюдават в големите областни центрове, където според Регистъра на осигурените лица има значително по-голям брой заети от реалната ситуация, отразена в Регистъра на трудовите договори. В по-слабо развитите области разликите са изместени в обратна посока. Аналогични изкривявания се наблюдават и на регионално ниво.*

**Наблюдаваните разлики са статистически значими** и не са продукт на случайни фактори, поне що се отнася до броя на осигурените лица и дела на най-високите кохорти в общата структура и в този смисъл различният подход при отчитането на осигурените лица може да доведе до подвеждащи констатации при наблюдаването на тяхната възрастова структура.

*Отчитането на разликите при събиране на данни по двата подхода е необходимо за представителите на бизнеса, защото ще даде на предприемачите една значително по-адекватна картина за демографската структура и протичащите тенденции в региона, към който проявяват инвестиционен интерес, както и възможност да изградят по-адекватна стратегия по отношение на набирането, обучението и кариерното развитие на персонала. Това е необходимо и за структурите на държавната и общинска администрация с оглед по-добро познаване на демографските тенденции, правилно структуриране на мерките за подпомагане на активното стареене на населението по населени места, както и от гледна точка на възможностите за прогнозиране на бъдещите потребности на пазара на труда.*

Важен аспект при анализа на данните от Регистъра на трудовите договори е **образователно-квалификационната структура на осигурените лица, на база код по НКПД**, от която може да се изведат минималните изисквания за заемане на длъжността. Секторите, изискващи висококвалифицирани специалисти с дял над 50% от заеманите в съответните сектори длъжности (от всички образователно-квалификационни нива), са следните: „образование“, „сздаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения“, „хуманно здравеопазване и социална работа“.

С най-голям дял в преработващата промишленост са отраслите „производство на лекарствени вещества и продукти“, „производство на кокс и рафинирани нефтопродукти“, „производство на компютърна и комуникационна техника, електронни и оптични продукти“.

Анализът показва **значително разминаване между изискването за заемане на длъжността според кода по НКПД и броя на ежегодно завършващите висше образование**. Системата на висшето образование предоставя повече висшисти, отколкото са настоящите потребности на пазара на труда, което по отношение на публичните финанси означава ниска ефективност на разходите за системата на висшето образование, а в личностен план – силна неудовлетвореност на завършили висше образование, които не могат да се реализират на пазара на труда според формираните очаквания. Накратко може да се обобщи, че **настоящата структура на пазара на труда в България кореспондира с една изостанала, нискотехнологична структура на производството, създаваща продукти с ниска добавена стойност и предопределяща застой в жизнения стандарт на местното население**.