



# КАРТИРАНЕ НА МОБИЛНОСТТА НА РАБОТНАТА СИЛА В БЪЛГАРИЯ

Регионални и секторни карти на мобилността



**2024 година**



Съфинансирано от  
Европейския съюз

# КАРТИРАНЕ НА МОБИЛНОСТТА НА РАБОТНАТА СИЛА

Картиране се базира на извършената "Оценка на тенденциите в развитието на мобилността" (2024 г.), извършеното проучване сред заети лица и работодателите, както и на специфични индикатори, които отразяват регионалните и секторните особености на вътрешната трудова мобилност.

Картирането на мобилността на работната сила е част от изпълнение на Дейност 3: „Разработване на инструментариум за ефективното стимулиране на вътрешната трудова мобилност на работната сила в страната“, като се реализира в изпълнение на проект BG05SFPR002-1.005 „ПАРТНЬОРСТВО ЗА ПРОМЕНИ“, финансиран по Програма „Развитие на човешките ресурси“ (2021-2027 г.), процедура BG05SFPR002-1.005 „Социално партньорство“

Проектът се изпълнява от Българската търговско-промишлена палата (БТПП), в партньорство с Конфедерацията на труда "Подкрепа", Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ) и Министерството на труда и социалната политика (МТСП).

Основният фокус на проекта е насочен към укрепване на капацитета на социалните партньори за по-ефективно провеждане на социалния диалог и колективното трудово договаряне. Това ще бъде постигнато чрез разработване на иновативни инструменти, програми и модели за повишаване на капацитета на регионалните структури и на браншовите организации на БТПП за по-активното им участие в тези процеси.

Географската трудова мобилност е един от елементите на гъвкавия пазар на труда и е важна за по-широката икономическа ефективност, като позволява да се облекчи дефицита на работна сила, регионалните различия в условията на пазара на труда и да повиши използването на уменията и доходите. Образованието, демографските характеристики и икономическото развитие и на отделните райони в България са основните сили, които определят къде живеят хората и къде намират работа. Тези сили ще продължат да оказват влияние в търсенето и предлагането на работна сила в България и в бъдеще. В дългосрочен аспект, намаляването и застаряването на населението, образованието и технологичното развитие са значително предизвикателство, като географската трудова мобилност може да помогне на икономиката да се адаптира към тези промени.

Картирането на мобилността на работната сила е извършено от екип експерти от Българската търговско-промишлена палата.



*Мненията, изразени в текста, са на експертите и не е задължително да отразяват позициите на Европейската комисия и на Министерство на труда и социалната политика.*

## СЪДЪРЖАНИЕ

1	Въведение	3
2	Методически бележки	4
3	Регионални различия между регионите в България	5
4	Оценка на недостиг на персонал	6
5	Регионални данни за недостига на персонал	7
6	Вътрешна географска мобилност на заетите лица в България	8
7	Посока на движение на заетите лица	9
8	Заети лица, работещи в друго населено място по региони	10
9	Вътрешно движение между регионите	11
10	Жилищна мобилност по региони	12
11	Дистанционна работа по региони	13
12	Северозападен район	14
13	Северен централен район	21
14	Североизточен район	28
15	Югоизточен район	35
16	Югозападен район	42
17	Южен централен район	49
18	Текстил	56
19	Месопреработване	61
20	Подемна техника	66
21	Спедиторство	71
21	Операции с недвижими имоти	76
23	Туризм	81
24	Информационни технологии	86

## 1. ВЪВЕДЕНИЕ

### Картиране на мобилността в България: контекст и значение

Мобилността на работната сила е ключов компонент за развитието на икономиката и пазарите на труда, като подпомага баланса между търсенето и предлагането на кадри. Вътрешната географска мобилност играе важна роля в преодоляването на регионалните различия, осигурявайки икономическа ефективност и адаптация към структурните, демографските и технологичните промени. За България, мобилността на работната сила е важен инструмент за стимулиране на заетостта, намаляване на регионалните дисбаланси и подкрепа на специфични икономически сектори.

Вътрешната географска мобилност в страната има различни форми и проявления – ежедневни пътувания, дистанционна работа, сезонна мобилност и смяна на местожителството са само едни от елементите, които показват многостранния характер на трудовата мобилност в страната

Настоящият документ цели да извърши картирането на мобилността по региони и седем предварително определени сектора: текстил, месопреработване, подемна техника, спедиторство, операции с недвижими имоти, туризъм и информационни технологии.

Картиране се базира на извършената "Оценка на тенденциите в развитието на мобилността" (2024 г.), извършеното проучване сред заети лица и работодателите, както и на специфични индикатори, които отразяват регионалните и секторните особености на вътрешната трудова мобилност.

### Цели и задачи на картирането

Основната цел на картирането е да идентифицира моделите на вътрешна мобилност, да очертае ключовите фактори, които влияят върху мобилността, и да предложи насоки за ефективно използване на трудовите ресурси в различните региони и сектори. За постигане на тази цел документът:

1. Представя основните тенденции в географската мобилност, както между шестте региона в страната, така и в рамките на всеки регион;
2. Идентифицира специфичните нужди и предизвикателства в отделните сектори;
3. Предлага визуално представяне на трудовите потоци и ключовите индикатори за мобилност по региони и сектори.

### Значение на картирането

Резултатите от картирането могат да послужат като основа за разработване на политики и стратегии за стимулиране на мобилността на работната сила в България. Те могат да подпомогнат създаването на условия за намаляване на регионалните различия, увеличаване на заетостта и повишаване на икономическата активност в сектори с висока добавена стойност.

С този документ се цели предоставянето на максимално пълна картина на вътрешната трудова мобилност в страната, като се вземат предвид както регионалните, така и секторните особености.



## 2. МЕТОДИЧЕСКИ БЕЛЕЖКИ

Картирането на вътрешната географска мобилност на заетите лица в България представлява ключов инструмент за анализ на динамиката на трудовия пазар. Тази методология цели да осигури рамка за анализ и визуализация на мобилността, като отчита регионалните различия и секторните тенденции. Картирането се базира на извършена "Оценка на тенденциите в развитието на мобилността" (2024 г.) и обхваща шестте региона на България и седем ключови икономически сектори, като включва анализ на три основни модела на мобилност:

- Ежедневна трудова мобилност - процентът на заетите лица, които пътуват за работа до друг регион или населено място;
- Жилищна мобилност – когато хората сменят своето местожителство в търсене на по-добри условия за заетост;
- Дистанционна работа – дял на служителите, работещи дистанционно по региони и сектори.

### Източници на данни:

За анализ на вътрешната географска мобилност са използвани следните данни от основните източници:

- Национален статистически институт (НСИ);
- Агенция по заетост (АЗ);
- Анкетни проучвания сред работодатели и заети лица извършени в хода на изпълнение на проекта;
- Доклади, анализи и специализирана литература;
- Институт за пазарна икономика.

Събраните данни ще позволят детайлен анализ на тенденциите и факторите, влияещи върху мобилността на заетите лица в България.

### Ключови показатели за

#### анализ:

За да се изчисли степента на географска мобилност на работната сила, са използвани следните показатели:

**Коефициент на мобилност (КМ) = (Брой мобилни заети / Общо заети лица) \* 100**

*Показва какъв процент от работната сила работи извън обичайното си местоживееене.*

**Нетна миграция на заетите лица = Брой пристигащи в даден регион - Брой напускащи**

*Отразява дали даден регион привлича или губи работна сила.*

**Посока на трудовите потоци** – анализ на основните направления, по които се движат работниците.

**Разстоянието на миграцията** – анализ на това колко далеч пътуват заетите лица в рамките на ежедневните пътувания.

### Методи за визуализация на данните:

За да се представи динамиката на вътрешната географска мобилност по ясен и разбираем начин, са използвани картограми, които представляват пространственото разпределение на мобилността, използвайки различни цветове и интензитети, за да покажат мобилността на заетите в отделните области в даден регион.

### Използвани инструменти за обработка и визуализация:

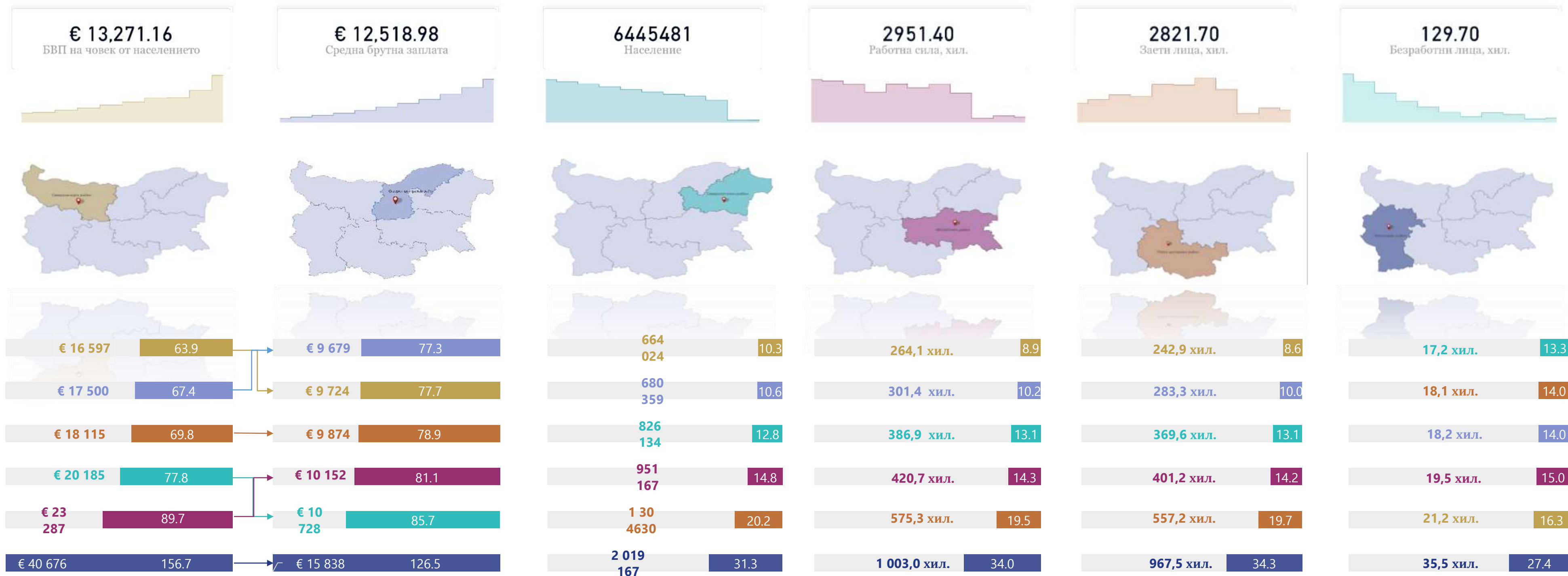
Използвани различни софтуерни платформи: SPSS – за анализ и обработка на статистически данни; QGIS – за картографски анализ и създаване на тематични карти, Power BI – за интерактивна визуализация и др.

Географската мобилност на заетите лица играе ключова роля за разпределението на работната сила, развитието на региона и ефективността на пазара на труда. Разбирането на тези процеси подпомага формулирането на политиките за заетост, инфраструктура и икономическо развитие. Методологията за картографиране на мобилността на заетите лица, по региони и ключови сектори, позволява идентифициране на ключовите фактори за мобилност и подпомагане на политиките за развитие на трудовия пазар.



### 3. РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ РЕГИОНИТЕ В БЪЛГАРИЯ

2023 г.



Източник на данни: Национален статистически институт

Забележка: Данните за БВП на човек от населението са за 2022 г.

## 4. ОЦЕНКА НА НЕДОСТИГА НА ПЕРСОНАЛ

2023 г.

### ПОТРЕБНОСТ ОТ РАБОТНА СИЛА



Близо 64,0% от работодателите посочват, че изпитват срещат трудности в наемането на работници.

Очертава сериозен недостиг на пазара на труда. Безработни не успяват да се реализират – те или имат неподходящи образование и умения спрямо търсенето, или са в региони, където търсенето е ниско.

### БЕЗРАБОТНИ ЛИЦА



Най-често посочваната причина за невъзможността за запълване на недостига е липсата на квалификация или образование на кандидатите.

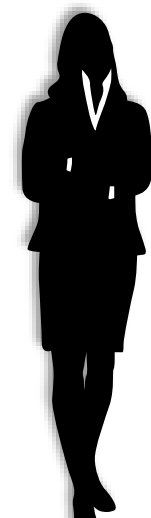
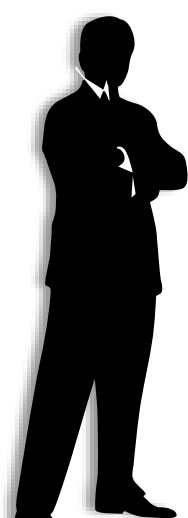
- Недостиг на квалифициран персонал
- Недостиг на специалисти с определени умения
- Недостиг на неквалифициран персонал
- Предизвикателствата не са толкова сериозни
- Не срещам сериозни затруднения

Потребности от кадри, в зависимост от квалификацията



Източник: Анкетно проучване сред работодателите, БТТП 2024 г.

Заявени потребности от кадри в различни отрасли



31%

Индустрия

25%

Търговията, транспорта, хотелиерство и ресторантьорство

17%

Държавното управление, образованието и здравеопазването

14%

Строителство

5%

Селско стопанство

8%

Други

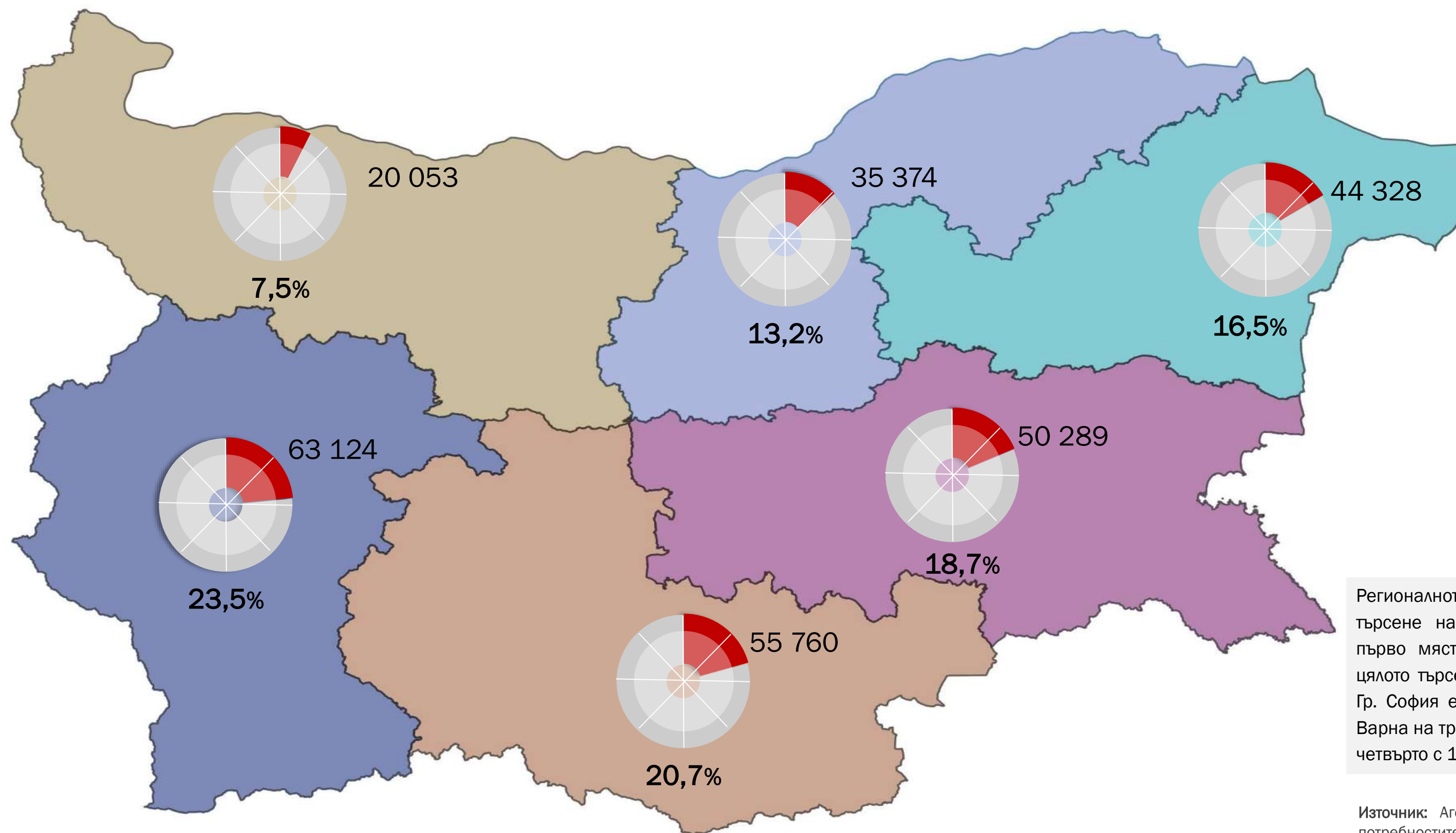
Отрасловият профил на търсенето в областите е много разнороден, като в много области водещ е туризмът, търговията и транспорта, в Бургас и столицата – строителството, в Пловдив – индустрията. Относително равномерно е разпределен недостигът на кадри в образованието и здравеопазването. Прави впечатление, че въпреки неяснотите около енергийния преход търсенето в Стара Загора остава значително, а на преден план излизат и области с по-ниско ниво на икономическо развитие като Смолян, Благоевград и Кърджали – най-вече поради засилващата се роля на преработващата промишленост.

Обратно, на дъното са областите Видин, Монтана и Ямбол, където слабото търсене означава и слаб потенциал за експанзия на пазара на труд в непосредствено бъдеще.

Източник: Агенция по заетост, Проучване на потребностите от работна сила, 2023 г.

## 5. РЕГИОНАЛНИ ДАННИ ЗА НЕДОСТИГА НА ПЕРСОНАЛ

2023 г.

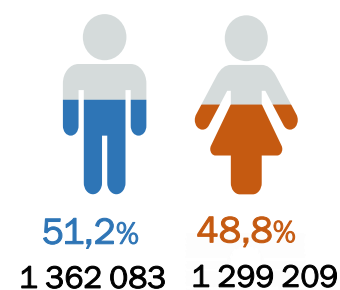
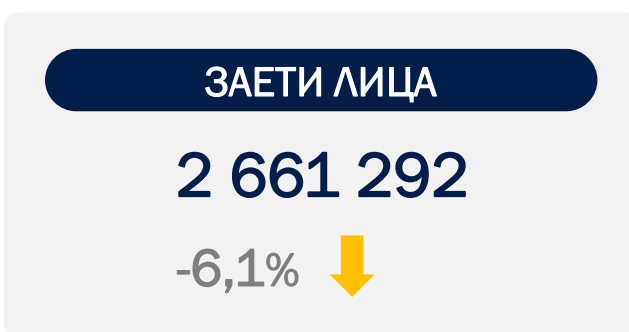


Регионалното разпределение на текущото търсене на работници показва, че на първо място е Бургас с над 10,0% от цялото търсене, или 27,4 хил. работници. Гр. София е на второ място с 26,7 хил., Варна на трето с 25,8 хил., а Пловдив е на четвърто с 18,9 хил. работници.

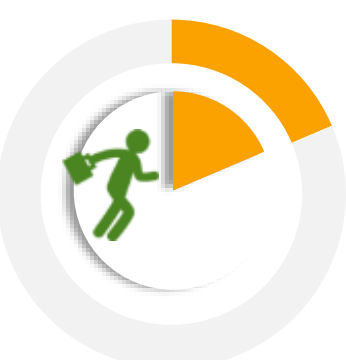
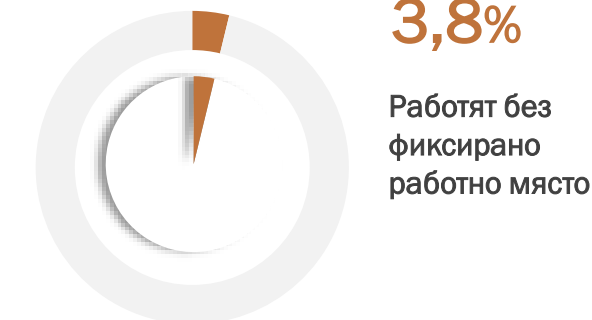
Източник: Агенция по заетост, Проучване на потребностите от работна сила, 2023 г.

## 6. ВЪТРЕШНА ГЕОГРАФСКА МОБИЛНОСТ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА В БЪЛГАРИЯ

2021 г.



Между двете преброявания, заетите лица са намалени с 6,1%

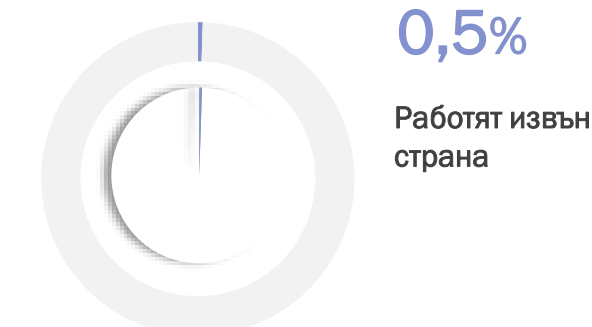
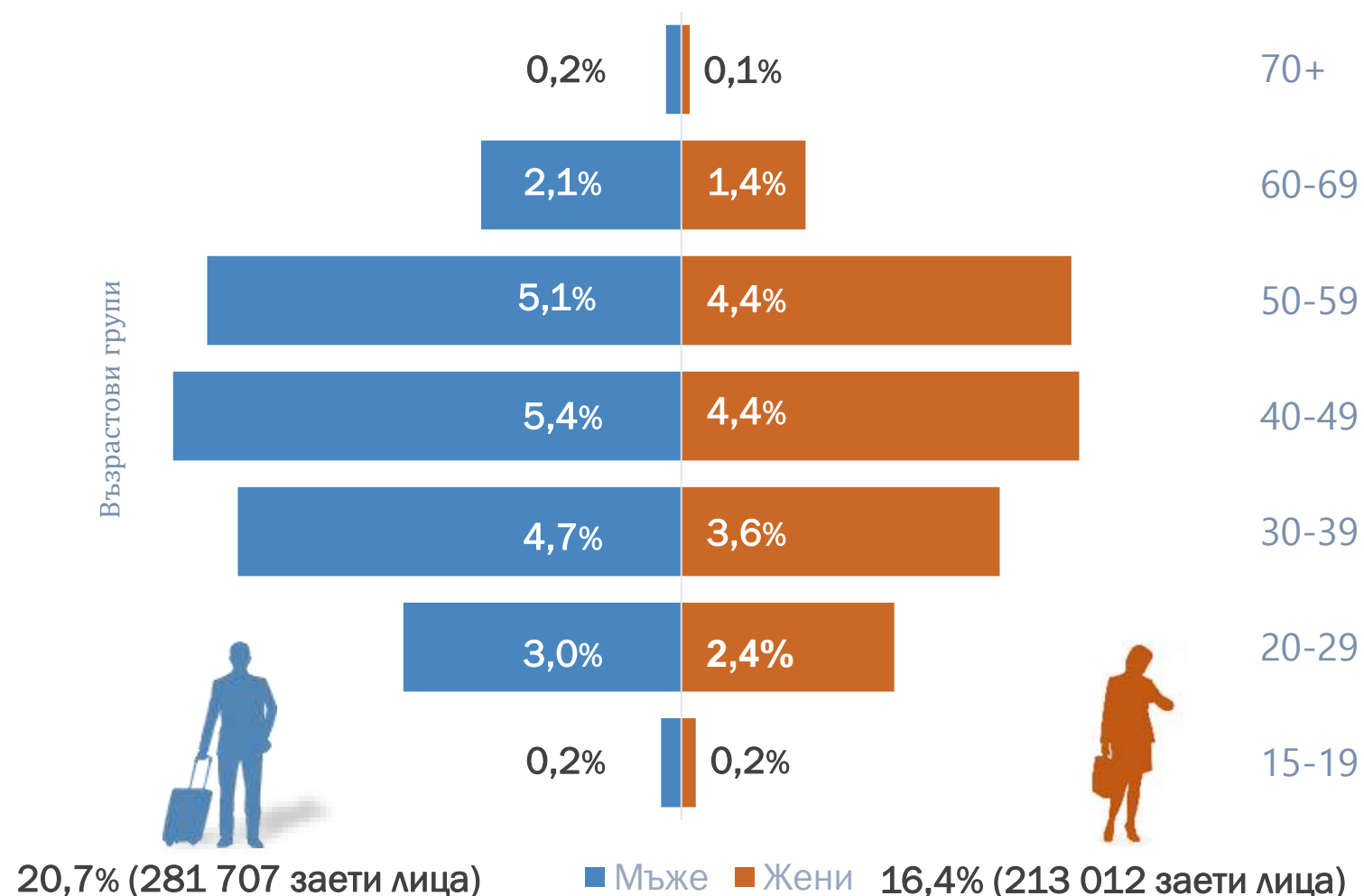


**18,6%**

**Работят в друго населено място**

Общият им брой приближава 500 хил. От тях 72,3% (357 696 души) се предвижват от едно населено място в друго в рамките на областта, а 27,7% напускат пределите на областта, в която живеят, за да работят.

### Работят в друго населено място

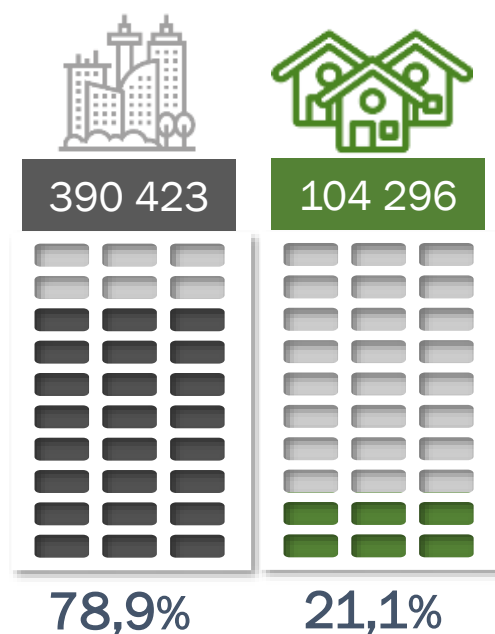


Графиката показва процента на заетите лица спрямо общия брой заети лица от съответния пол и възрастова група. В скоби е показан броя на заетите, които пътуват до друго населено място по възрастови групи.



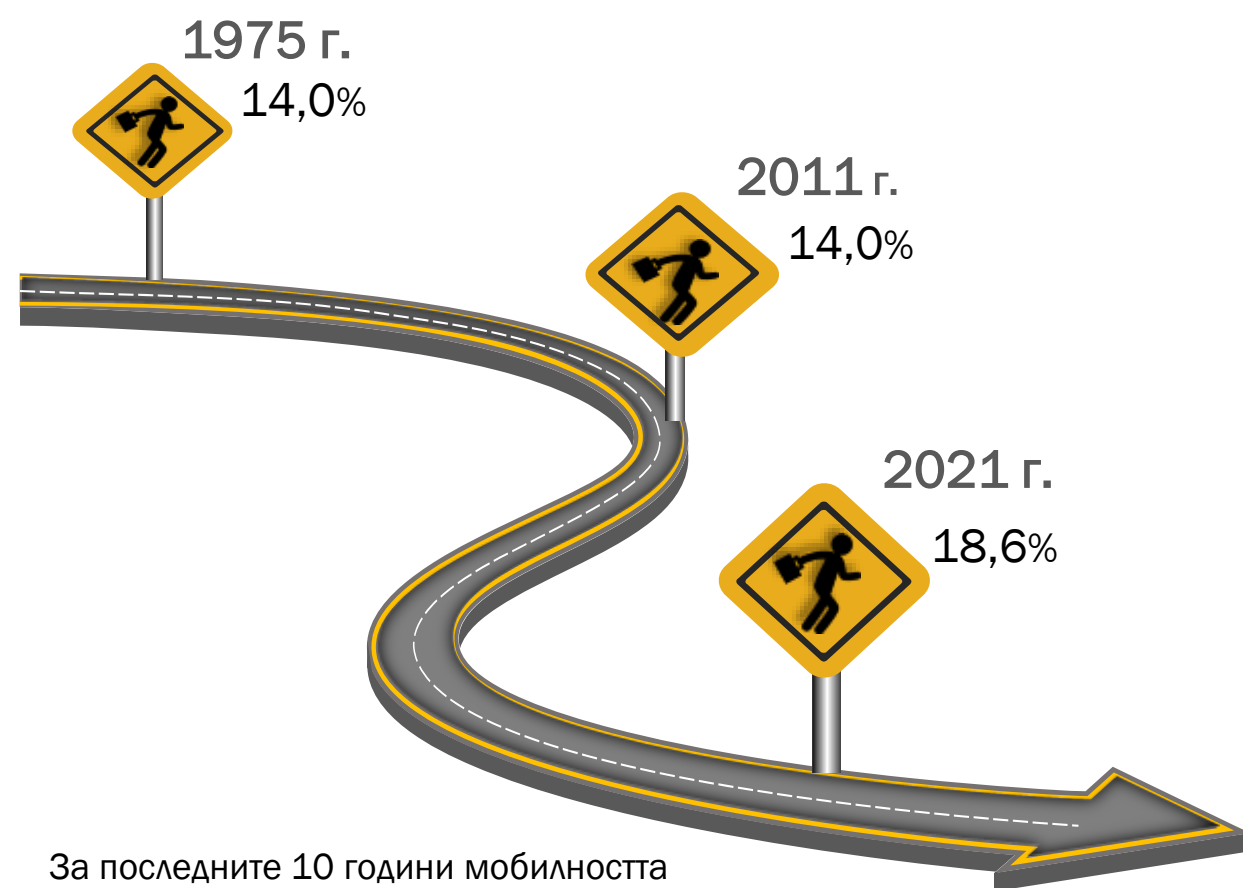
## 7. ПОСОКА НА ДВИЖЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА

2021 г.



Разпределението на пътуващите работещи в зависимост от това дали работното им място се намира в град или в село.


Ако значителна част от пътуващите работещи продължават да намират заетост в селата през целия период между 1975 и 2001 г. (около 30,0%), по-значимо увеличаване на дела на заетите в градовете се забелязва едва през 2011 г, който достига близо 77,0% и продължава да нараства до близо 79,0% през 2021 г.



За последните 10 години мобилността на заетите лица, пътуващи ежедневно до работното място, нараства с над 4 пр.п.

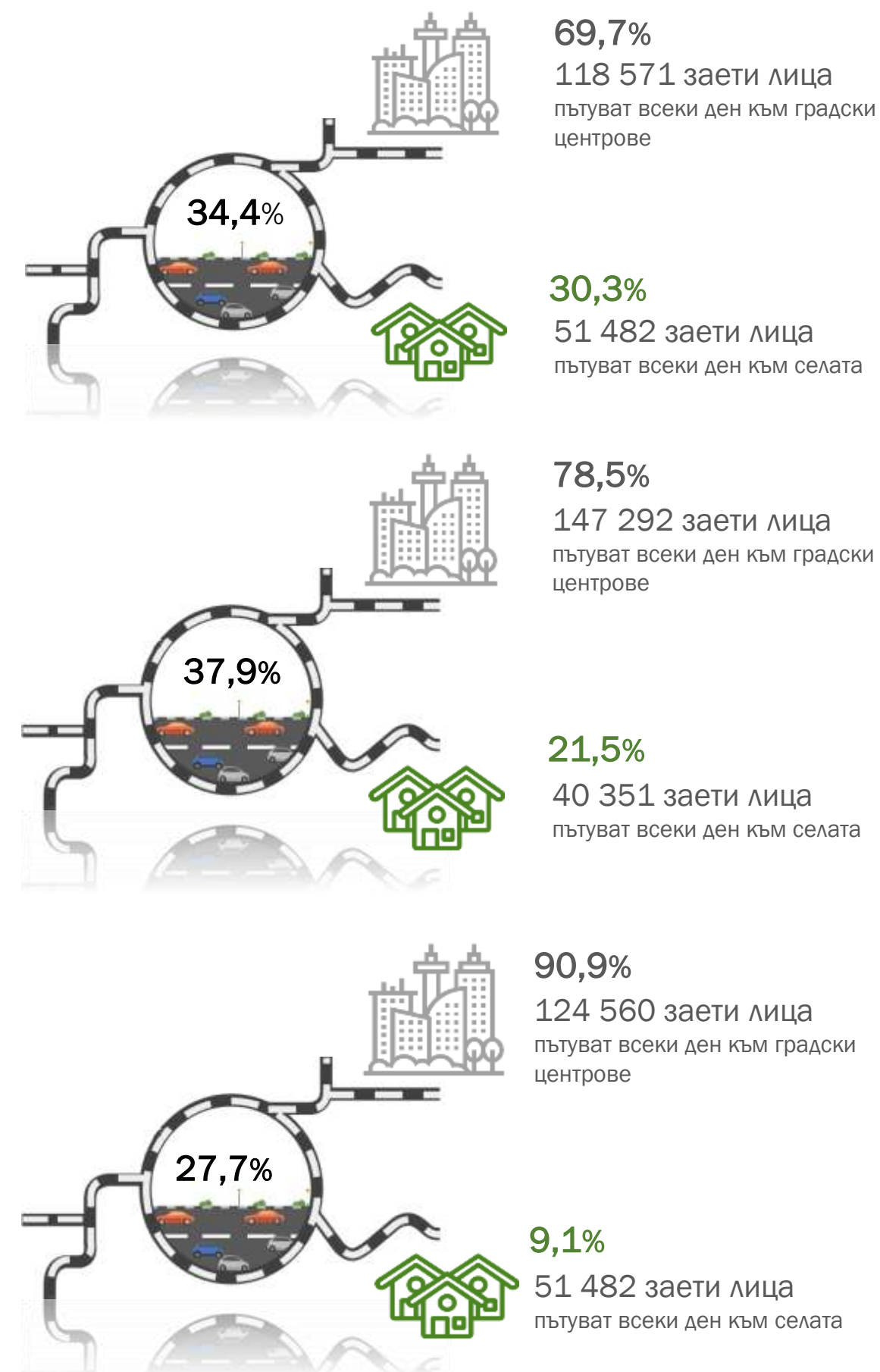
Очертавата се устойчива тренд на нарастване дела на ежедневните пътувания на заетите лица с цел работа, които напускат пределите на областта, в която живеят, за да отидат на работа.

- В периода 1975-2001 г. той се повишава бавно от 10,2% на 11,5%.
- В периода между 2001 - 2011 г. този дял стига малко над 26,0%.
- В периода между 2011-2021 г. достига до 27,7%. Това свидетелство за бързо увеличаваща се трудова мобилност между отделните области в страната.

 170 053 заети лица пътуват всеки ден в друго населено място в същата община

 187 643 заети лица пътуват всеки ден за работа в друга община в същата област

 137 023 заети лица пътуват всеки ден за работа в населено място в друга община



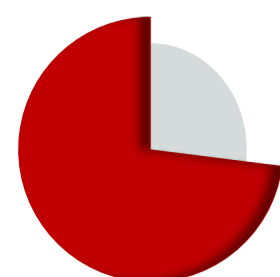
## 8. ЗАЕТИ ЛИЦА, РАБОТЕЦИ В ДРУГО НАСЕЛЕНО МЯСТО ПО РЕГИОНИ

2021 г.

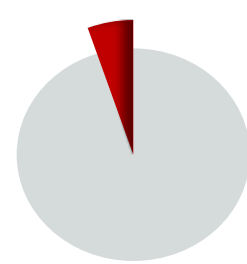


до 50 км.

над 50 км.



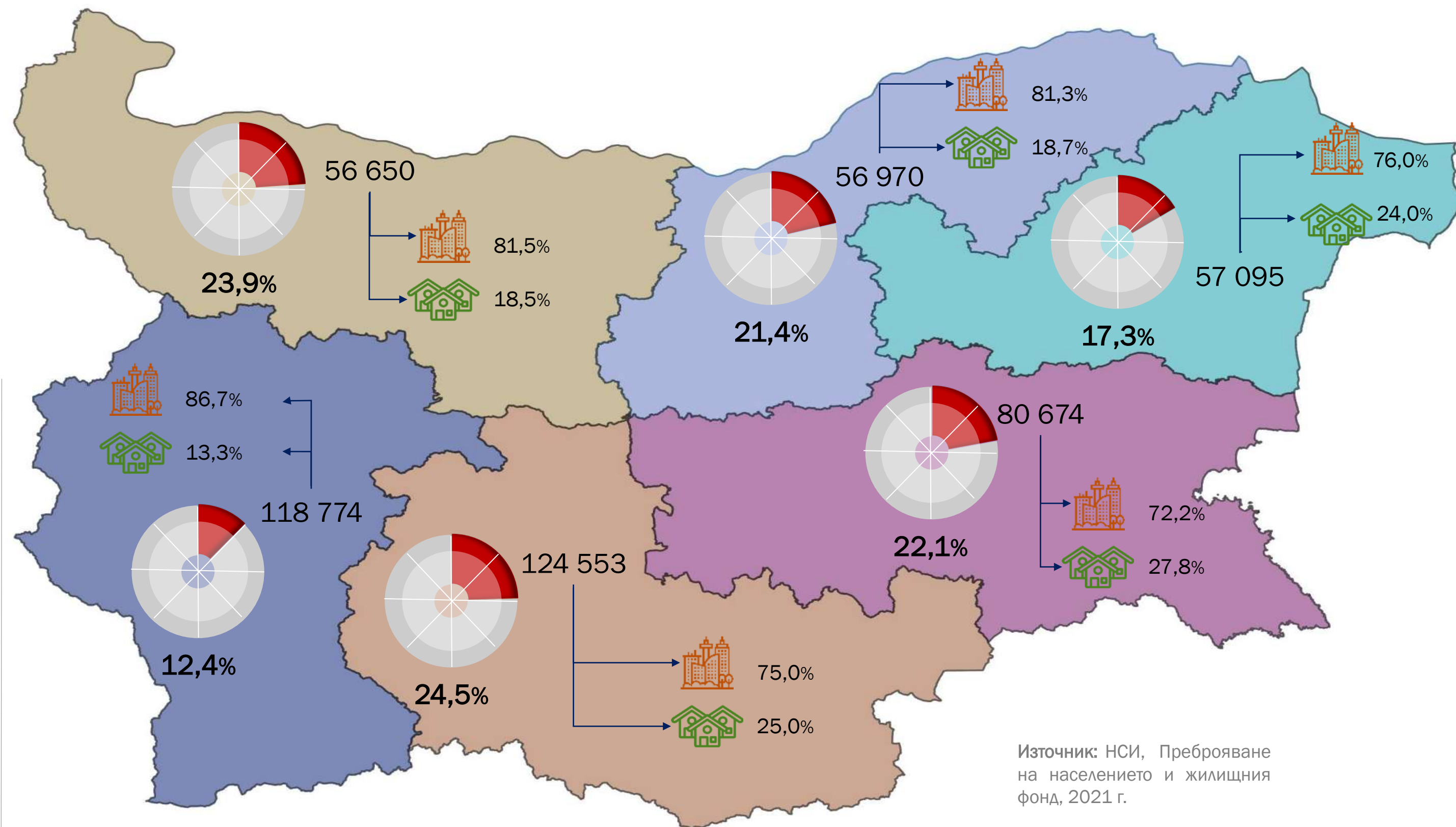
73,0%



5,5%

Трудовата мобилност в България се ограничава предимно до ежедневни пътувания на сравнително **къси разстояния** (до 50 км), което е сравнително удобно и икономически изгодно. Този резултат отразява процеса на ежедневна трудова миграция между по-малки населени места и градове, където са концентрирани по-голямата част от работните места. Особено в по-развитите икономически райони, като София, Пловдив и Варна, много хора живеят в периферията или по-малки населени места и пътуват до по-големите градове за работа.

**Дългите пътувания** (над 50 км са рядкост, което подчертава ограничената географска мобилност на работната сила. Този малък процент може да се дължи на неудобствата и разходите, свързани с дългите пътувания, което прави по-малко вероятно хората да се ангажират с такива маршрути на ежедневна база. Това може да ограничава икономическите възможности за по-малки и отдалечени райони, тъй като квалифицирани работници са по-склонни да останат в близост до своите домове. Този факт подчертава нуждата от по-добра регионална трудова мобилност и инфраструктурни подобрения, които да улеснят достъпа до по-отдалечени работни места.



Източник: НСИ, Преброяване на населението и жилищния фонд, 2021 г.

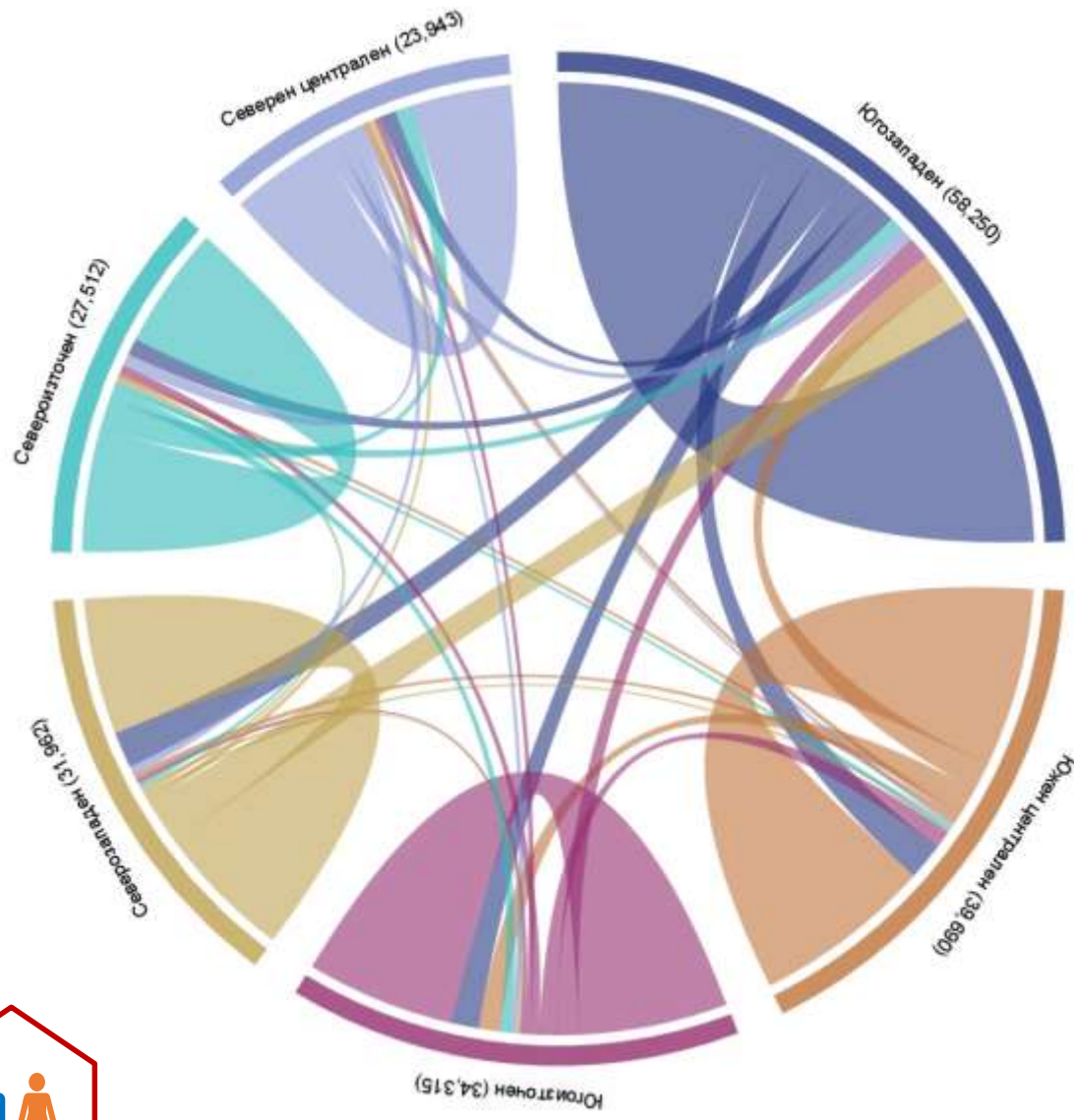
# 9. ВЪТРЕШНО ДВИЖЕНИЕ МЕЖДУ РЕГИОНИТЕ

2023 г.



Брой лица, мигрирали в рамките на същия регион

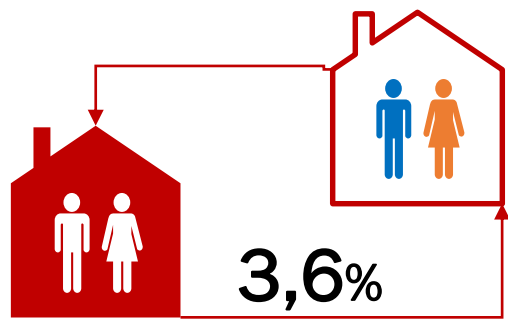
Графиката в дясно представя връзките и потоците между различни регионите - кои регис обменят най-много хора - част на връзките ще показва силата миграционния поток - и основните дестинации и източници - откъде и накъде се движи населението.



Легенда:  
 Сила на миграционните потоци

- - - - - под 500 души
- от 501 до 1000 души
- от 1001 до 2000 души
- от 2001 до 3000 души
- над 3001 души

Съфинансирано от Европейския съюз



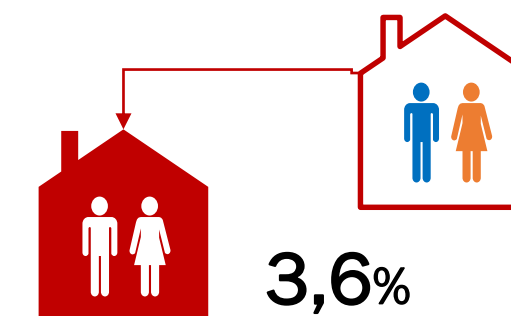
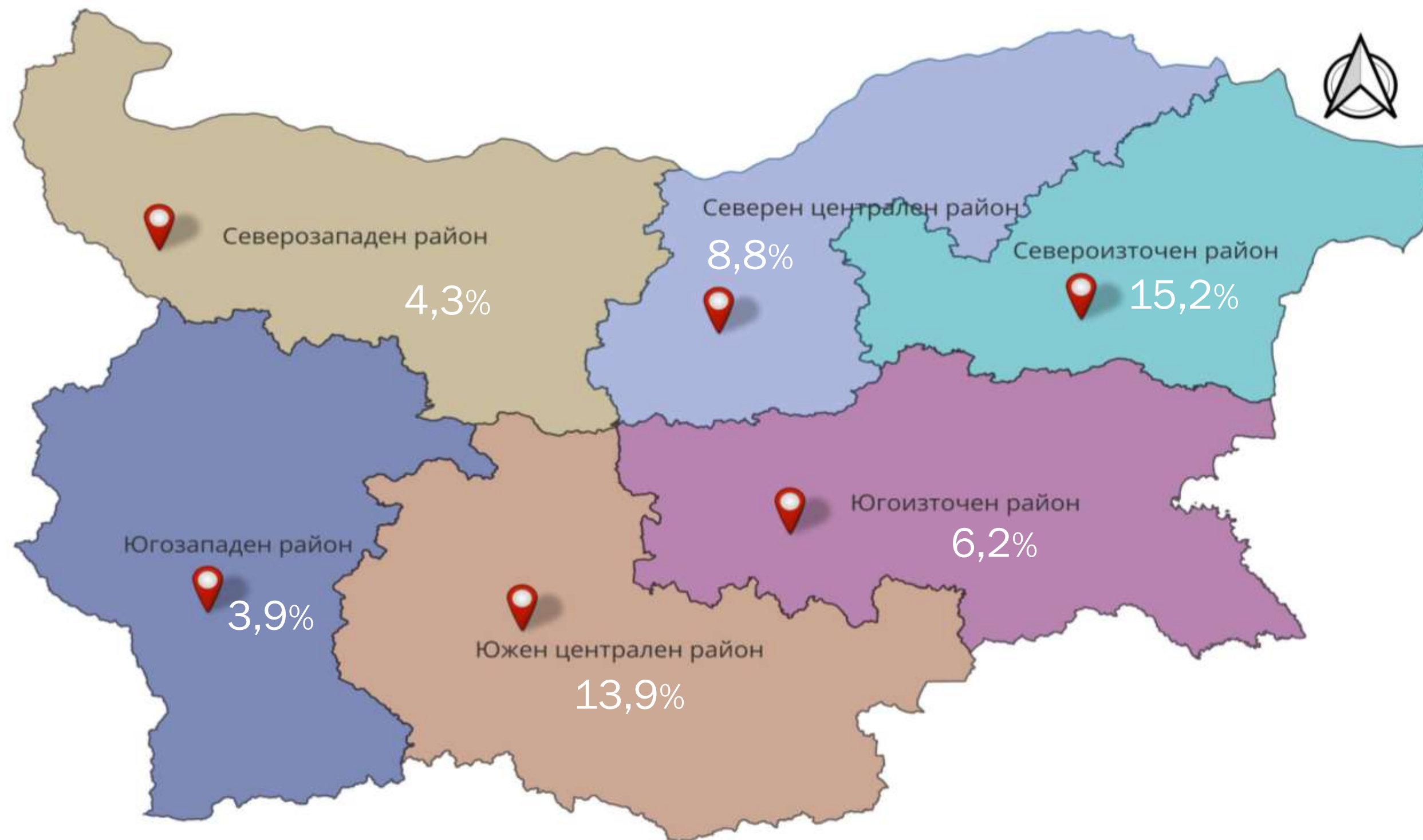
## Жилищна мобилност

През 2023 г. около 3,6% от работната сила сменя местожителството си всяка година. Това може да се обясни и с високите нива на собственост на жилища в България и различните условия за живот в отделните региони. Хората, които наемат частно жилище, са по-склонни да преместят, отколкото собствениците на жилища. Сравнително малка част от хората се преместват предимно с цел работа (оценено в диапазона между 7,0%-10,0%), като за 2023 г. това са 7,4% (7 719 души). Тези данни се потвърждават и от проведеното проучване сред заетите лица, като 10,0% от тях, заявяват, че са сменили своето работно място заради работата.

От тях 1 745 са сменили своята местожителство, поради временна работа. Много се местят по семейни, жилищни или други лични причини. Повечето от тези премествания са на кратки разстояния и е малко вероятно да повлияят значително на предлагането на работна сила в различните регионални пазари на труда.

## 10. ЖИЛИЩНА МОБИЛНОСТ ПО РЕГИОНИ

2021 г.



### Жилищна мобилност

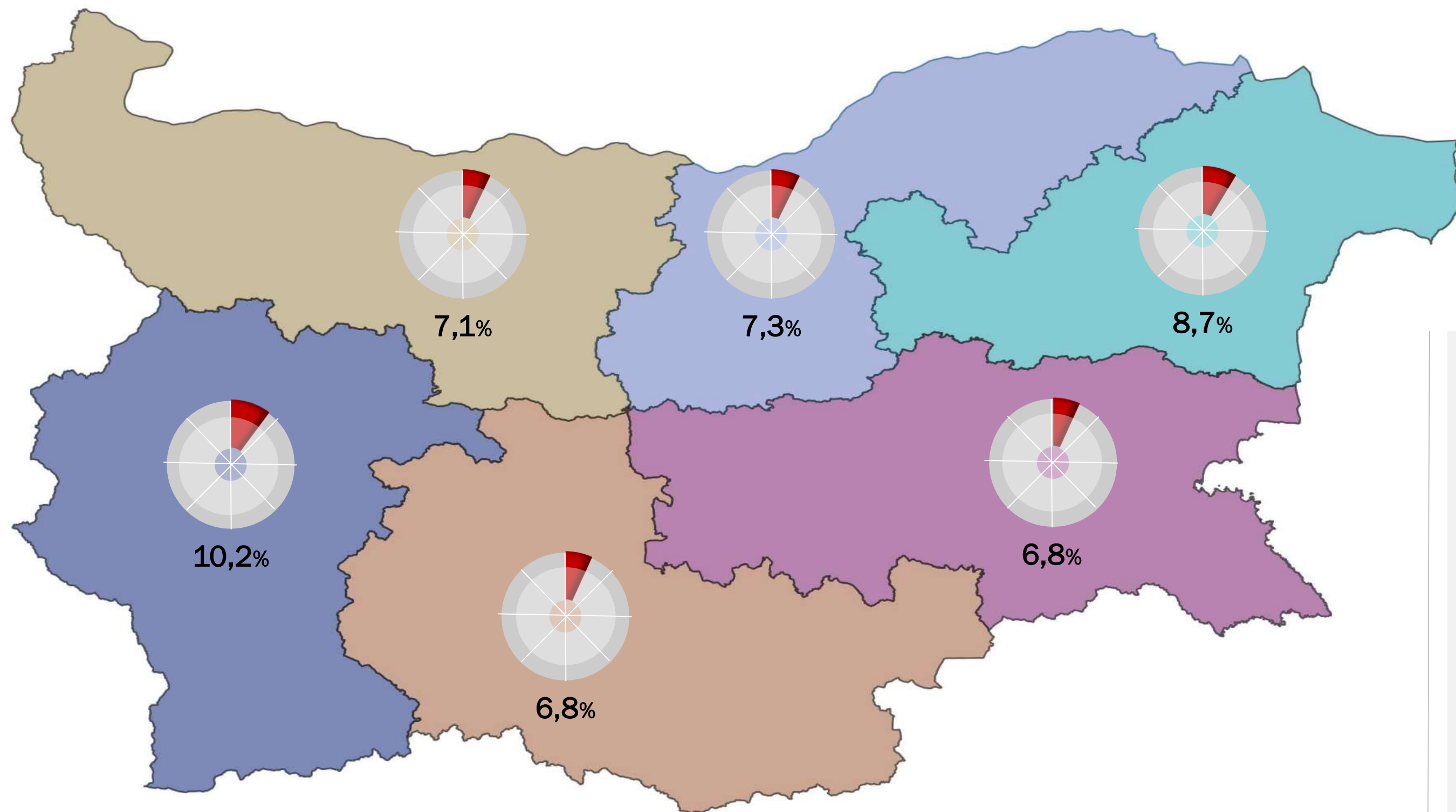
Картата илюстрира процентът на заети лица, които са сменили своята работа и се е наложило да сменят и своето местожителство.

0 75 150 km



## 11. ДИСТАНЦИОННА РАБОТА ПО РЕГИОНИ

2021 г.



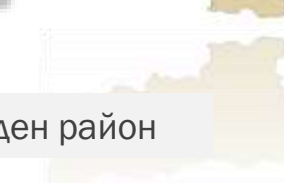
Броят на официалните дистанционни работници е малък, между 8-9% от заетите лица (221 782) за 2021 г. Въпреки това, действителният брой на работещите от разстояние вероятно е по-голям, тъй като много от работещите от разстояние може да имат неофициални договорености. Тази форма за мобилност се засили изключително много поради въведените ограничения покрай кризата с КОВИД – 19, и развитие на ИКТ. Въпреки това, след облекчаването на пандемичните мерки, част от работодателите се връщат към моделите на работа, които изискват физически лица, особено в сектора с по-ниско ниво на цифровизация.

Дистанционната работа предлага гъвкавост и потенциално отваря възможност за работа за по-голям набор от работници. Тя може да помогне за преодоляване на недостига на умения в регионални и отдалечени райони, като направи работата достъпна за всеки работник с адекватните умения, независимо от тяхното местоположение. Докато дистанционната работа понастоящем се използва в индустрии като технологии и професионални услуги, тя е по-малко подходяща за индустрии, изискващи физическо присъствие на работника / служителя.

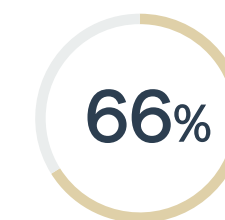
Дистанционната работа може да се увеличи с подобряването на условията на пазара на труда. В дългосрочен план застаряването на работната сила и потенциалът за по-нататъшно увеличаване на участието на жените в работната сила също може да даде по-голям тласък на дистанционната работа. Бариери при въвеждането на дистанционната работа могат да бъдат както управленските практики, така и управлението му от страна на работодателя.

Източник: НСИ, Преброяване на населението и жилищния фонд, 2021 г.

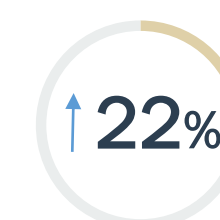
## 12. СЕВЕРОЗАПАДЕН РАЙОН



Оценка за мобилността на заетите лица в Северозападен район



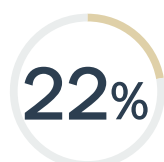
Остана без промяна



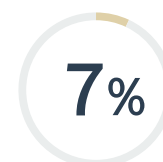
Нарасна



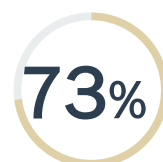
Намаля



са променили работното си място,  
като се е наложило да пътуват до  
друго населено място



са променили работното си място,  
като се е наложило да сменят и  
своето местожителството



продължава да работят на  
същото работно място и да  
живе на същото място

Регионът включва някои от най-слабо развитите области в страната, където липсата на инвестиции, високата безработица и ограниченият достъп до добре платени работни места са основни проблеми.

В Северозападен регион броят на заетите лица е сравнително нисък – 237 109 души, от които 56 650 пътуват за работа (почти 24,0% от заетите). Трудовата миграция в региона е основно обусловена от ниската местна заетост и необходимостта от търсене на работа в по-големите градове и индустриални центрове.

Ежедневната трудова миграция в Северозападния район е важен механизъм за запълване на липсващата работна сила в по-големите индустриални центрове. Въпреки това, недостатъчно развитата инфраструктура, ниските нива на образование и квалификация на населението и икономическите предизвикателства ограничават пълния потенциал за трудова мобилност. Развитието на ключовите процеси като индустрията и възобновява енергията, както и подобреният сектор на инфраструктурата, биха могли да улеснят процесите и да стимулират по-добрата икономическа динамика в региона.

Няма значително увеличение или намаление на населението чрез заселване или изселване поради причини, свързани с работа. Въпреки това, общата тенденция е значително изселване на хората, които се опитват да подобрят икономическите възможности в по-развитите региони на България (като София и Пловдив). Районът е с най-висок дял на възрастното население, което ограничава също жилищната мобилност. Проучването сред заетите лица показва, че близо 23,0% от заетите лица са сменили своето местожителство. Това налага извода, че хората сменят своето местожителство в съседни населени места, в рамките на района.

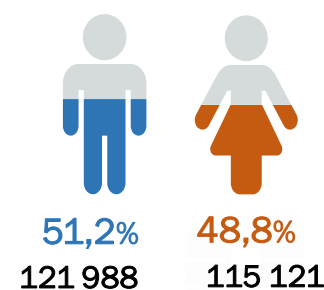
# 01 ОБЩИ ДАННИ



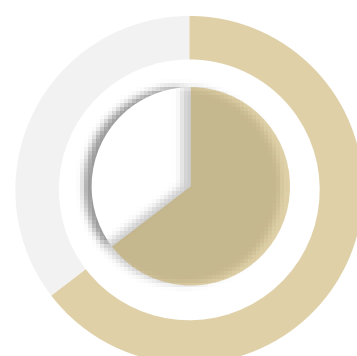
## ЗАЕТИ ЛИЦА

237 109

-11,3% ↓



Между двете преброявания, заетите лица са намалени с 11,3%



64,6%

Работят в същото населено място

## Потребности от кадри, в зависимост от квалификацията

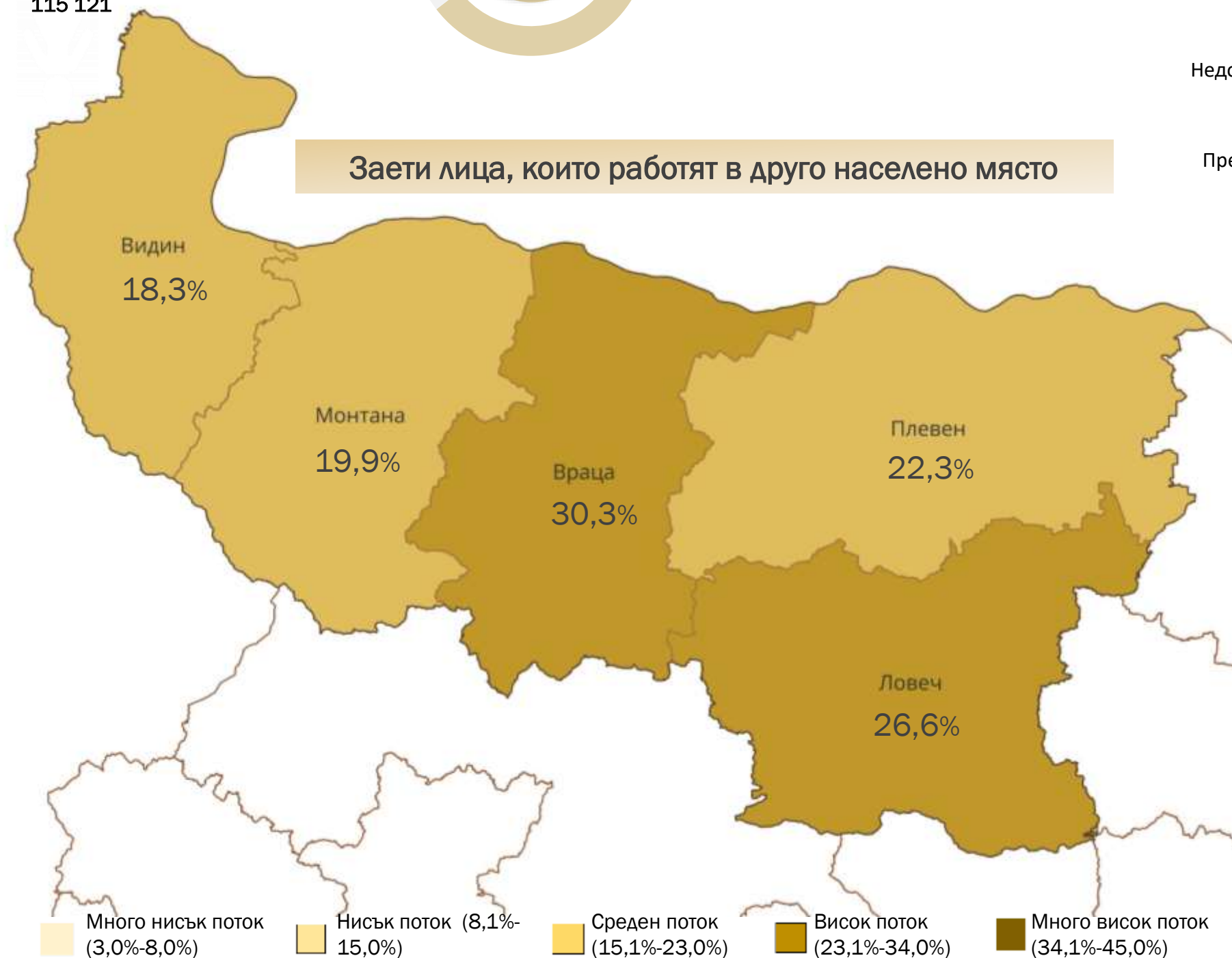
- Недостиг на квалифициран персонал
- Недостиг на специалисти с определени умения
- Недостиг на неквалифициран персонал
- Предизвикателствата не са толкова сериозни
- Не срещам сериозни затруднения



23,9%

Работят в друго населено място

## Заети лица, които работят в друго населено място

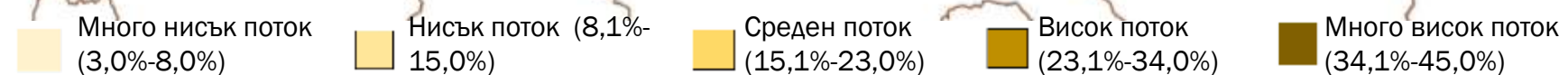


2,6%

Работят предимно от вкъщи

4,5%

Работят без фиксирано работно място



Според преобладаваща част от анкетиранияте, влошената демографска структура на населението оказва съществено влияние върху качеството на работна сила в региона. Ако при големите фирми с персонал и малките, с персонал, основно предизвикателство в болшинството от случаите е намирането на специалисти с определени умения, то при средните и микро фирмите основните натрупвания на отговори са по отношение на недостига на квалифициран персонал в региона.

Източник: Анкетно проучване сред работодателите, БТТП 2024 г.

## 02 ЕЖЕДНЕВНА МОБИЛНОСТ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА – част 1



### Посока на мобилност на заетите лица от Северозападен район

Забелязва се сравнително висока мобилност към други области. Особено висока е мобилността към градовете извън региона, докато само 1 418 души пътуват до селата в други области, което може да се дължи на липсата на достатъчно местни икономически възможности. Този факт може да бъде обяснен със следните фактори:

- икономическите центрове извън региона, като София, Пловдив и други големи градове, привличат повече работници поради по-високите заплати и разнообразието от работни места;
- липсата на възможности за развитие и слаборазвитата инфраструктура в Северозападния регион ограничават възможността за местна заетост;
- градовете извън региона предлагат повече и по-добре платени работни места, което е основен стимул за миграция.

Близо 52,0% от пътуващите в рамките на същата област се насочват към градовете. Това показва ясна тенденция към концентрация на икономическа активност в градските центрове, които предлагат повече възможности за работа. Влиянието на индустриалните центрове е сравнително ограничено, като в района са идентифицирани два основни икономически центъра – Козлодуй и Плевен.

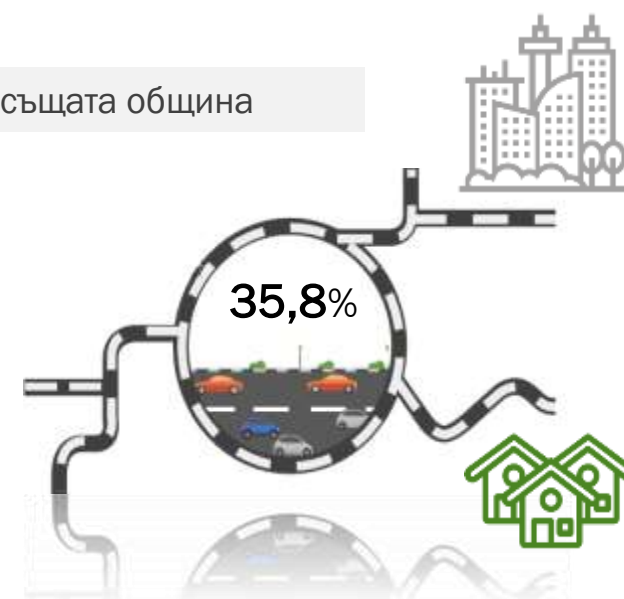
Във всички области на Северозападна България увеличаването на броя на всекидневните трудови мигранти към други области не е достатъчен, за да компенсира общия спад на броя на заетите. Част от обяснението за това може да бъде териториалната отдалеченост на част от областите (като Монтана и Видин) от силните икономически центрове в страната. Слабото инфраструктурно развитие в сравнение с други райони на страната вероятно също оказва негативен ефект върху мобилността на работната ръка.

### Работят в същата община



20 263 заети лица

Пътуват всеки ден в друго населено място в същата община



71,2%

14 424 заети лица  
пътуват всеки ден към градски центрове

28,8%

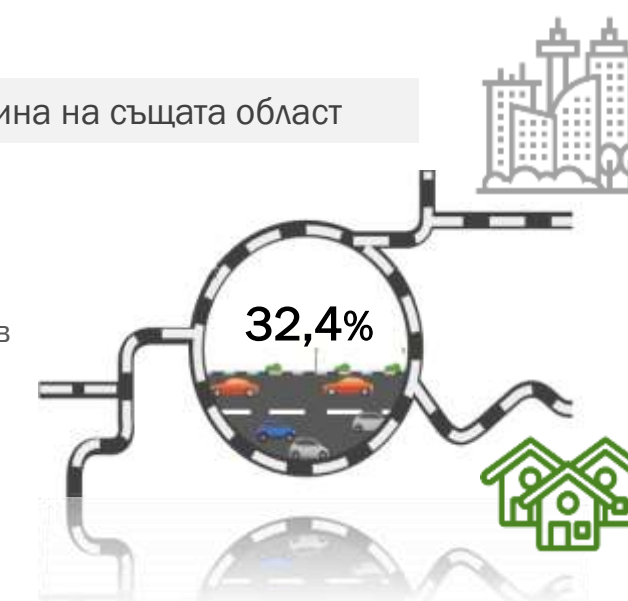
5 839 заети лица  
пътуват всеки ден към селата

### Работят в община на същата област



18 337 заети лица

пътуват всеки ден за работа в друга община в същата област



82,3%

15 097 заети лица  
пътуват всеки ден към градски центрове

17,7%

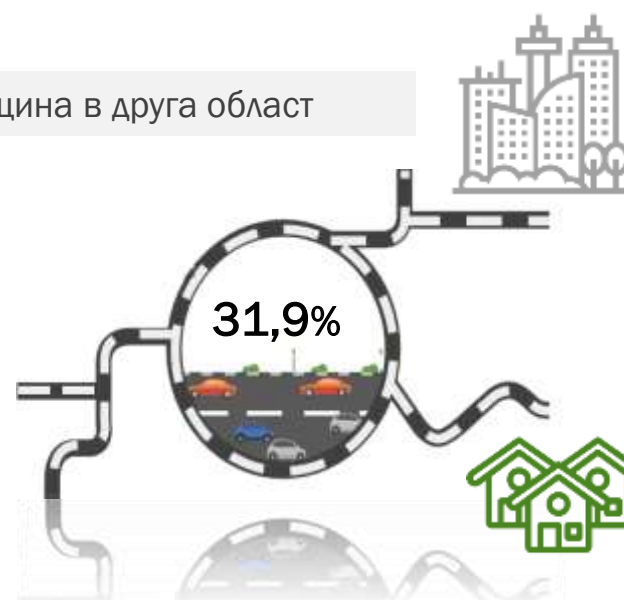
3 240 заети лица  
пътуват всеки ден към селата

### Работят в община в друга област



18 050 заети лица

пътуват всеки ден за работа в населено място в друга област



92,1%

16 632 заети лица  
пътуват всеки ден към градски центрове

7,9%

1 418 заети лица  
пътуват всеки ден към селата



Съфинансирано от  
Европейския съюз



## 03 ЕЖЕДНЕВНА МОБИЛНОСТ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА – част 2



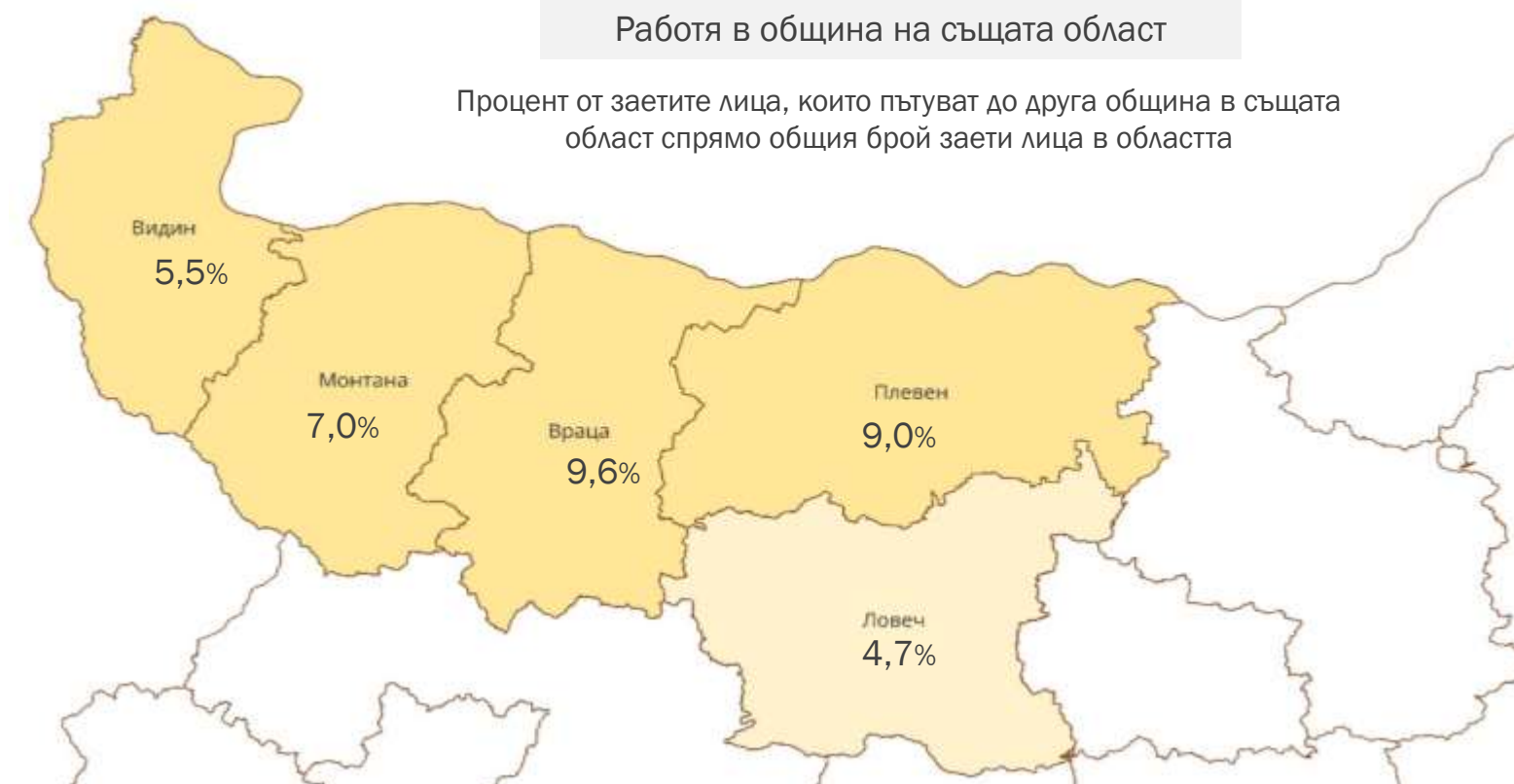
### Работят в същата община

Процент от заетите лица, които пътуват до друго населено място в същата община спрямо общия брой заети лица в областта



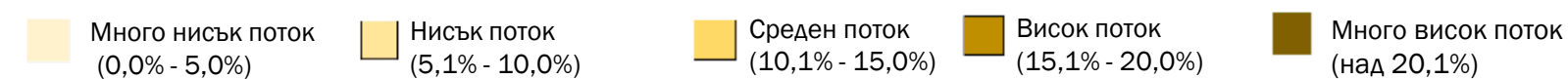
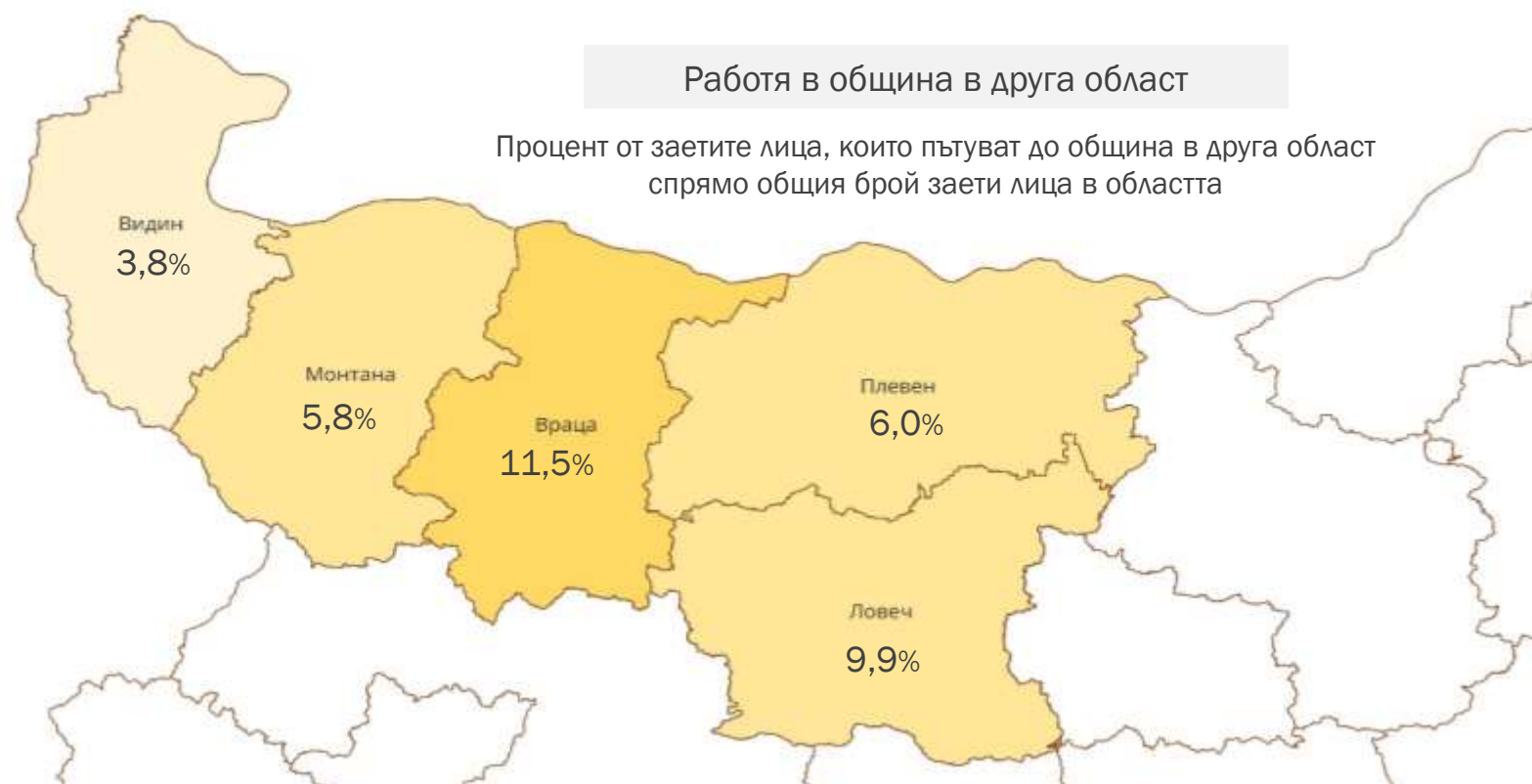
### Работят в община на същата област

Процент от заетите лица, които пътуват до друга община в същата област спрямо общия брой заети лица в областта



### Работят в община в друга област

Процент от заетите лица, които пътуват до община в друга област спрямо общия брой заети лица в областта



Източник: НСИ

## 04 ЕЖЕДНЕВНА МОБИЛНОСТ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА – част 3

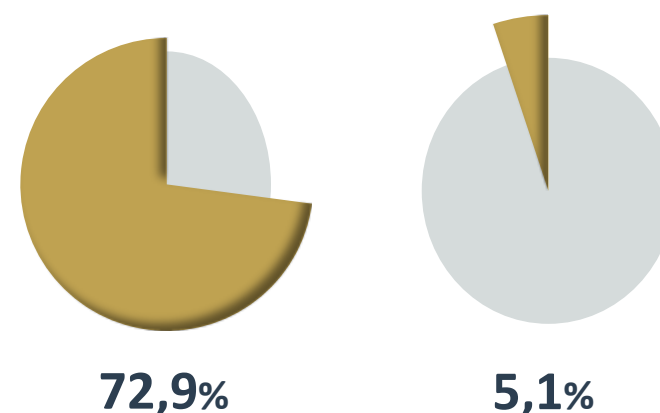


Ежедневната трудова мобилност до 50 км е най-често срещана. Това се дължи на липсата на подходящи работни места в малките населени места и концентрацията на работните позиции в по-големите градове като Плевен, Враца и Монтана и икономическия център Козлодуй. Най-много работещи извън населеното място, в което живеят, има в област Плевен (18 095 лица), а най-малко в област Видин (4 184 лица).

Най-мобилни са заетите на административни позиции (20,0% от общия брой) и работниците (50,0% от общия брой), Специалистите и мениджмънтът са по-малко склонни да се местят или пътуват.

Влиянието на индустриалните центрове е сравнително ограничено, като в района са идентифицирани два основни икономически центъра – Козлодуй и Плевен.

**Забележка:** Данните по-долу представят характеристиката на заетите лица, които пътуват всеки ден за работа до друго населено място.

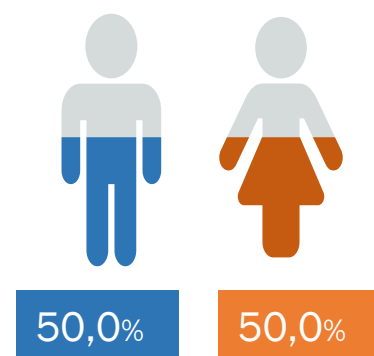


### Влияние на икономическите центрове

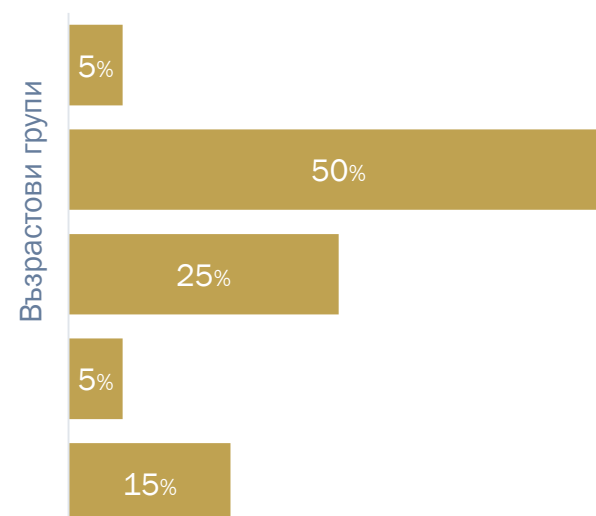
Център „Козлодуй“ е доминиран от ядрената електроцентрала, която увеличава високоплатените работни места и привлича значителен брой работници от съседните общини. Макар че енергийният сектор е силно развит, останалите икономически сектори, особено селското стопанство, не са толкова динамични и не успяват да задържат населението. Центърът привлича ежедневно над 1 000 души от съседните общини, като близо 33,0% (600 души) от всички заети в община Мизия ежедневно пътуват. Най-висок дял приходящи работници в Козлодуй има от Бяла Слатина – 3,8% от всички заети в нея.

Икономическият център „Плевен“, привлича близо 4 хил. души, като най-много са те от Долна Митрополия – 1,7 хил. души. Работата в община Плевен има най-значимо влияние върху пазарите на труда в Долна Митрополия и Долни Дъбник, където формира общо 37 и 33% от цялата заетост. Сред околните общини най-близо до включване в центъра е Левски, където 7,3% от заетите пътуват до работните си места в Плевен всеки ден.

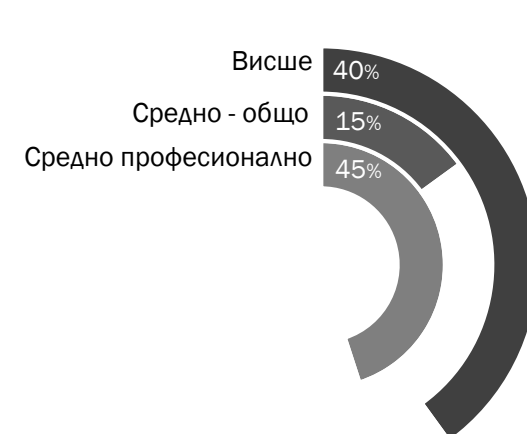
#### Пол



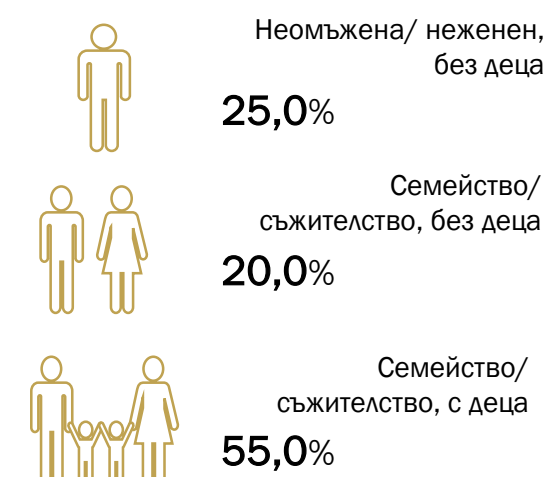
#### Възраст



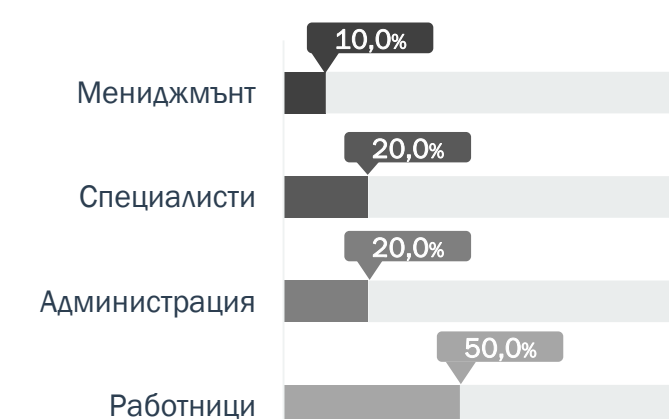
#### Образователен статус



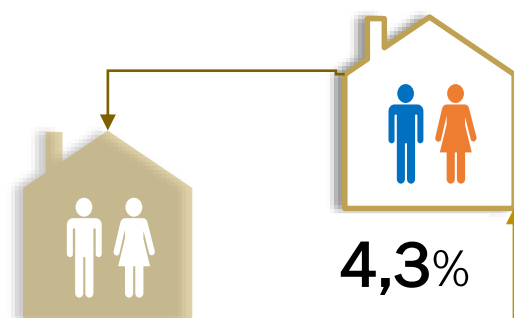
#### Семеен статус



#### Позиция



## 05 ЖИЛИЩНА МОБИЛНОСТ

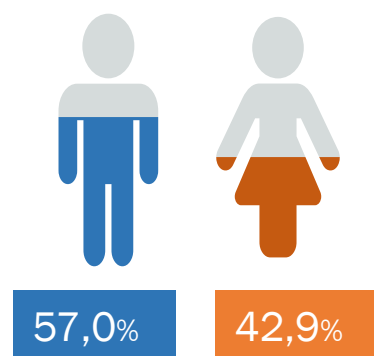


**Забележка:** Данните по-долу представят характеристиката на заетите лица, които са сменили своето местожителство през последните години.

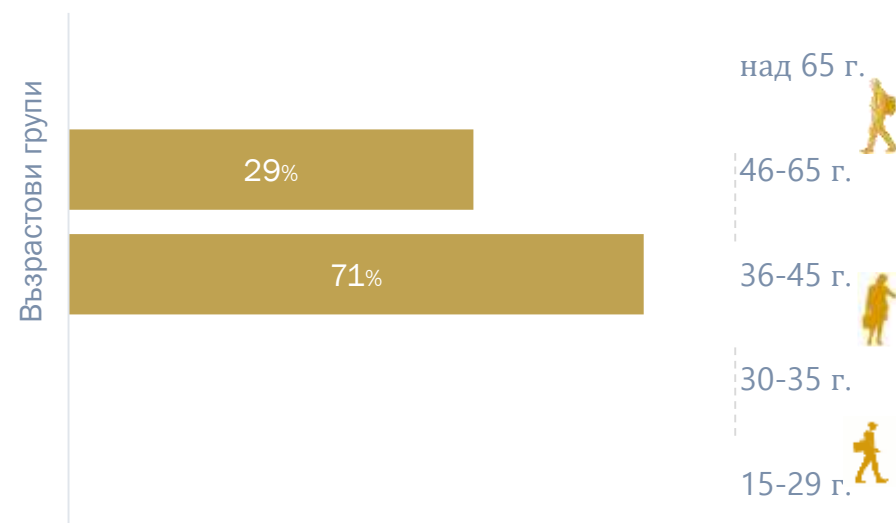
Няма значително увеличение или намаление на населението чрез заселване или изселване поради причини, свързани с работа. Въпреки това, общата тенденция за Северозападния регион през последните години е значително изселване на хората, които се опитват да подобрят икономическите възможности в по-развитите региони на България (като София и Пловдив) или в страната. Районът е с най-висок дял на възрастното население, което ограничава също жилищната мобилност. В същото време, проучването сред заетите лица показва, че близо 23,0% от заетите лица са сменили своето местожителство. Това налага извода, че хората сменят своето местожителство в съседни населени места, в рамките на района.



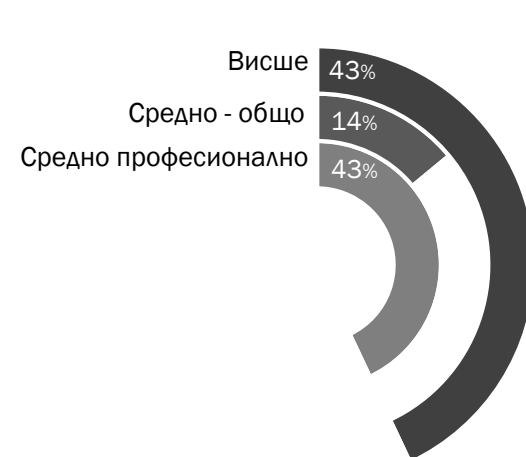
### Пол



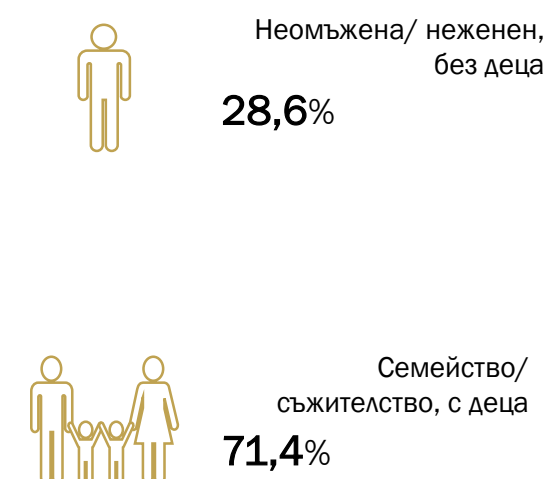
### Възраст



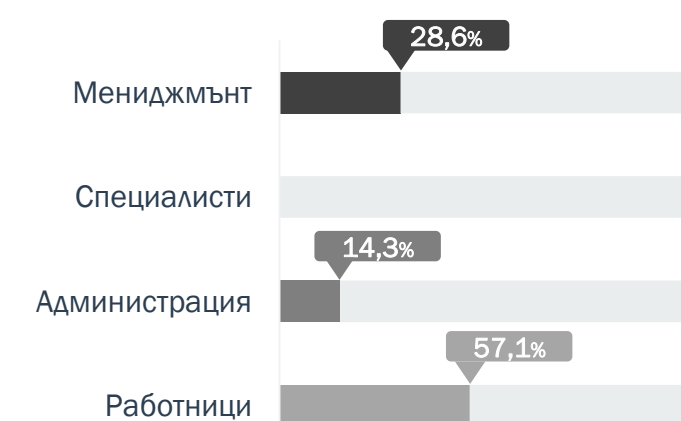
### Образователен статус



### Семеен статус



### Позиция



## 06 ДИСТАНЦИОННА РАБОТА



### Дистанционна работа

Около 7,1% от заетите лица в района са ангажирани в някаква форма на дистанционна или мобилна работа. Това ниво на дистанционна работа е под средното за страната и показва някои специфични характеристики:

1. Ограничени възможности за работа в сектора на услугите и технологиите:

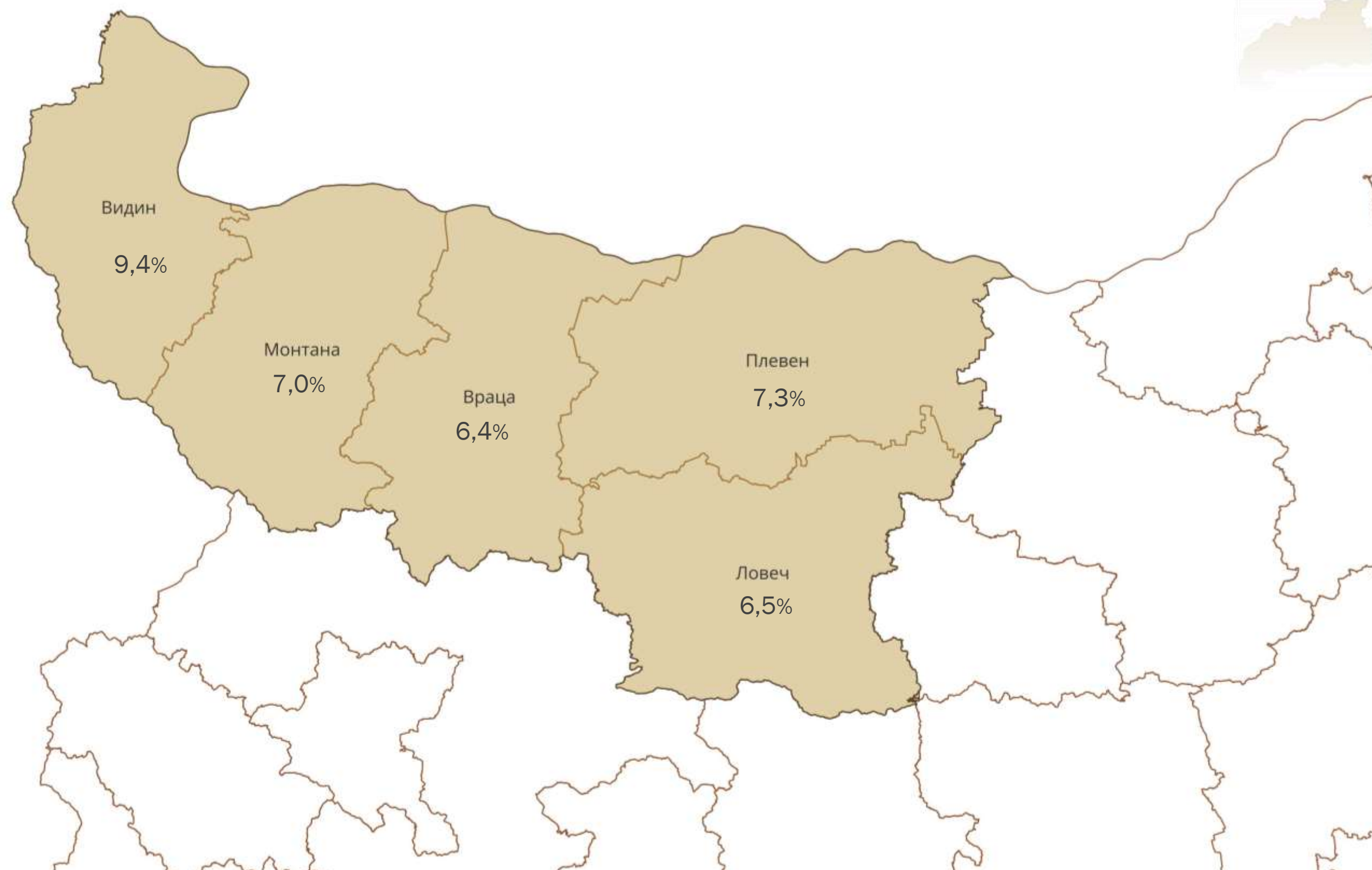
Традиционната индустриална и селскостопанска структура в региона ограничават възможностите за дистанционна работа. Голям дял от икономическата активност в района е свързан със сектори, които изискват физическо лице на работното място (например селско стопанство, малки индустрии и услуги);

2. Липса на инвестициите в дигитализация:

Ограничената инфраструктура и недостигът на инвестиции в развитието на ИТ сектора и други високотехнологични индустрии намаляват възможностите за работа от разстояние.

3. Ниска компютърна грамотност:

Възрастовата структура на населението и ниската степен на образование в някои части на района също оказват въздействие върху ниските нива на дистанционна работа.



Източник: НСИ

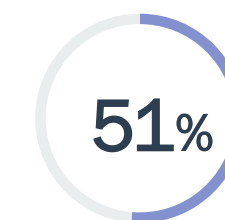


Съфинансирано от  
Европейския съюз

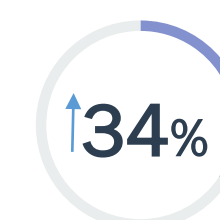
## 13 СЕВЕРЕН ЦЕНТРАЛЕН РАЙОН



Оценка за мобилността на заетите лица в Северен централен район



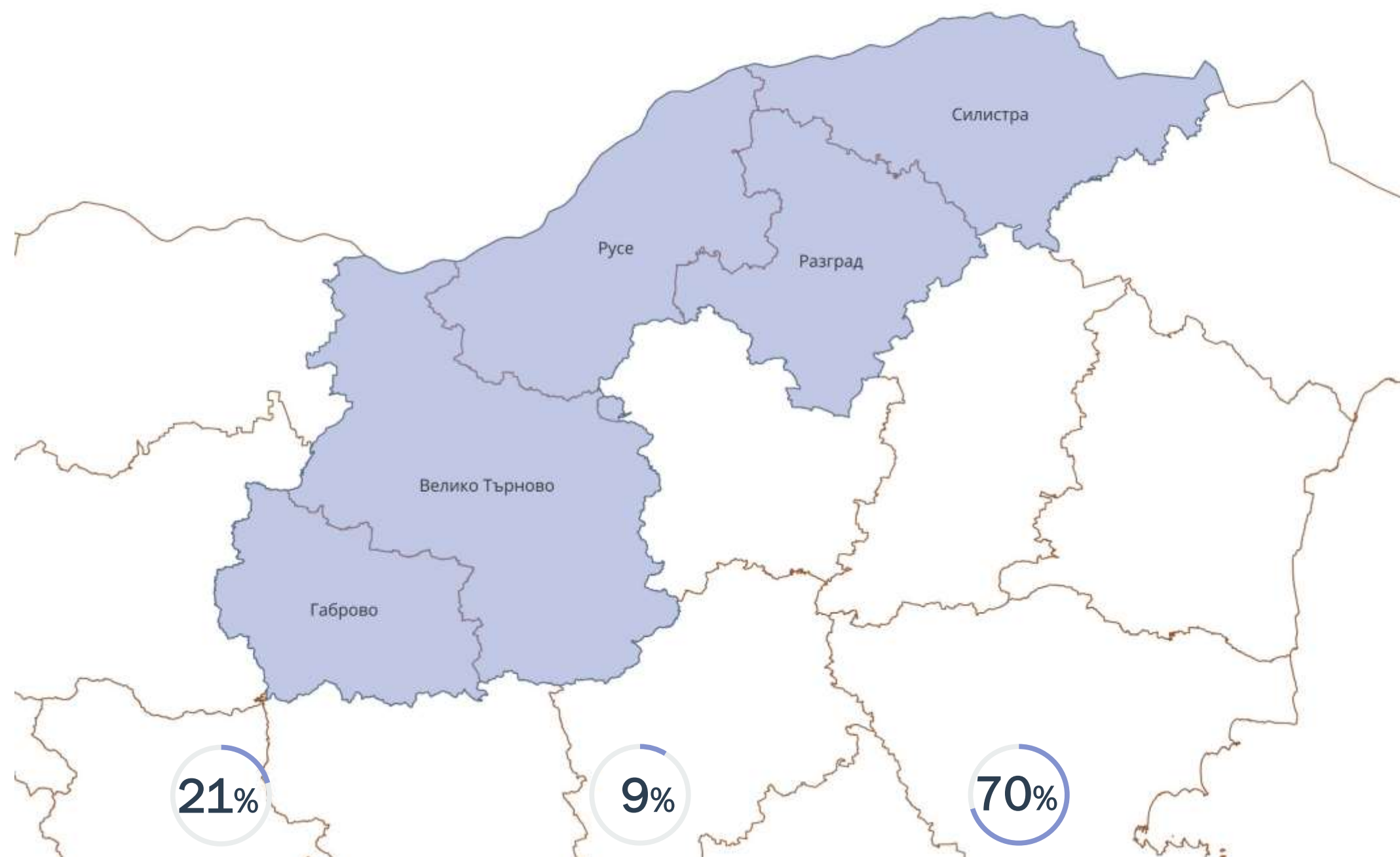
Остана без промяна



Нарасна



Намаля



са променили работното си място,  
като се е наложило да пътуват до  
друго населено място

са променили работното си място,  
като се е наложило да сменят и  
своето местожителството

продължава да работят на  
същото работно място и да  
живе на същото място

Северният централен район за планиране се формира от областите Велико Търново, Габрово, Русе, Разград и Силистра. В района има 36 общини и 989 населени места. През последните 12 години, населението в региона намалява с 25,0% като е налице ясно изразена тенденция на обезлюдяване на региона.

Заетите лица са 265 621 души, от които 56 970 пътуват за работа (почти 21,0% от заетите). Всекидневната трудова миграция в Северен централен район показва значителна динамика, свързана с миграцията на работна сила към по-големите икономически центрове в региона.

Основните модели на мобилност в Северен централен район за планиране показват умерена ежедневна мобилност, но негативен механичен прираст по отношение на жилищната мобилност и умерено развитие на дистанционната работа. Ежедневната трудова миграция е силно концентрирана около няколко големи икономически центъра като Русе, Габрово - Севлиево и Велико Търново, като центровете привличат и заети лица от съседните региони – Северозападен и Североизточен.

Регионът се характеризира с изселване на младите хора, ниската гъстота на населението и икономическите предизвикателства в по-малките градове и селските райони. Въпреки това, градовете Русе и Велико Търново играят важна роля като икономически и образователни центрове, които създават известна регионална динамика.

Подобренията в транспортната и цифровата инфраструктура, както и особеността на инвестициите в нови технологии и индустрии, биха могли да повишат нивата на мобилност и да намалят негативните демографски тенденции в Северен централен район.

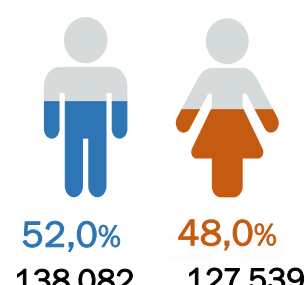


# 01 ОБЩИ ДАННИ

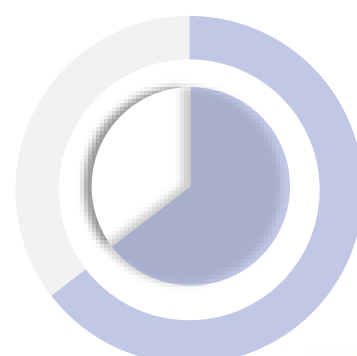
ЗАЕТИ ЛИЦА

265 621

-8,7% ↓



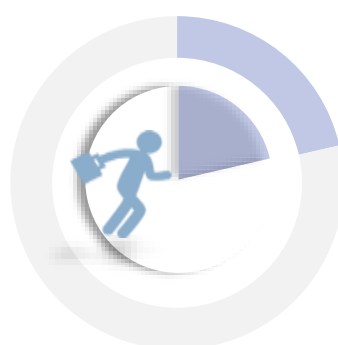
Между двете преброявания, заетите лица са намалени с 8,87%



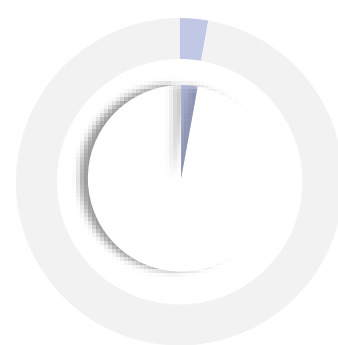
64,5%  
Работят в същото населено място

## Потребности от кадри, в зависимост от квалификацията

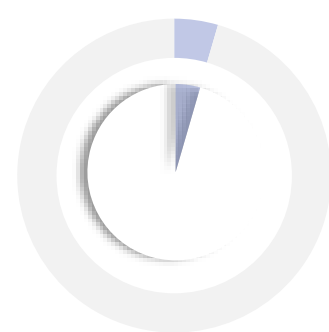
- Недостиг на квалифициран персонал
- Недостиг на специалисти с определени умения
- Недостиг на неквалифициран персонал
- Предизвикателствата не са толкова сериозни
- Не срещам сериозни затруднения



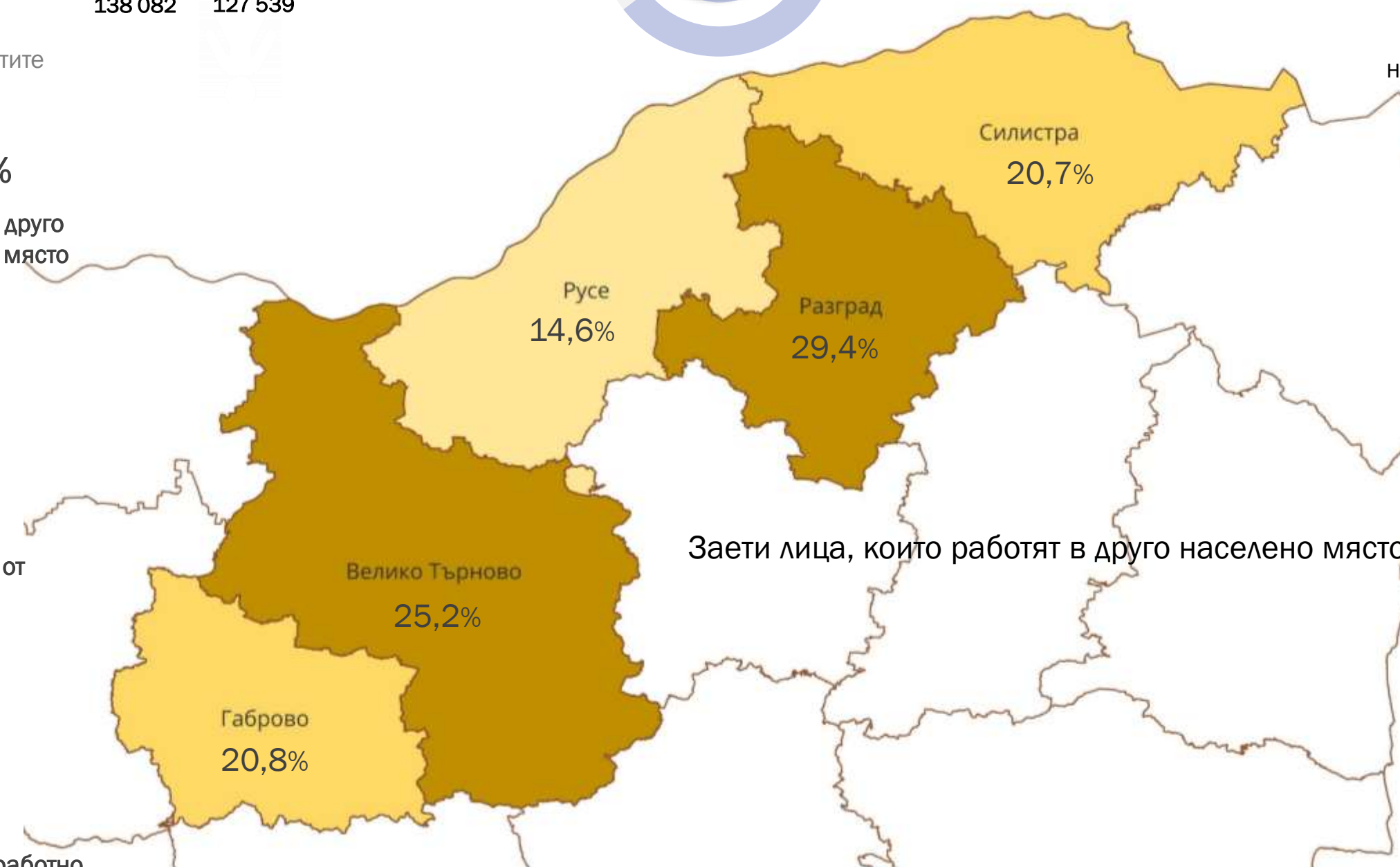
21,4%  
Работят в друго населено място



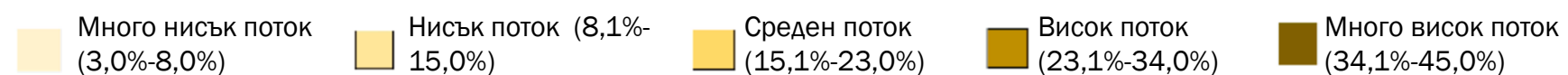
2,8%  
Работят предимно от вкъщи



4,4%  
Работят без фиксирано работно място



Заети лица, които работят в друго населено място



Ако при микро и малки фирми основните предизвикателства са свързани с недостига на квалифициран персонал в региона, то при средните и големите фирми, предизвикателствата са свързани предимно с намирането на специалисти с определени умения.

Източник: Анкетно проучване сред работодателите, БТТП 2024 г.

## 02 ЕЖЕДНЕВНА МОБИЛНОСТ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА – част 1



### Посока на мобилност на заетите лица от Северен централен район

Всекидневната трудова миграция в Северен централен район показва значителна динамика, свързана с миграцията на работна сила към по-големите икономически центрове в региона – Русе, Велико-Търново и Габрово.

Основната мобилност се осъществява в рамките на същата област, като 37 193 души работят в градовете в същата област, а 10 083 души пътуват към други области, като това е ръст от 19,4% за последните 10 години.

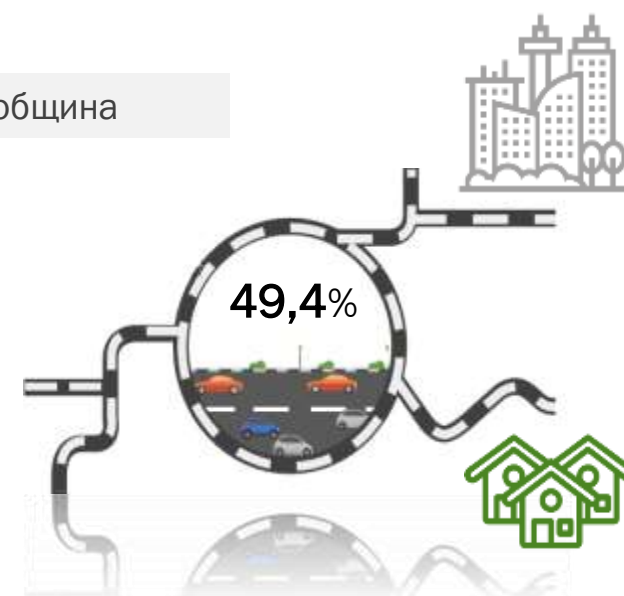
Малко над 81% от пътуванията са насочени към градски центрове, което показва ясна тенденция към концентрация на икономическа активност в ясно изразени икономически ядра, които предлагат повече възможности за работа.

Данните показват, че всекидневната трудова миграция в Северен централен район е ключов фактор за поддържане на работната сила и икономическото развитие на региона. Въпреки значителните предизвикателства, свързани с демографската криза, недостатъчното заплащане и инфраструктурните проблеми, мобилността на работната сила позволява на работодателите да запълнят дефицита от квалифицирани кадри, докато служителите получават достъп до повече възможности за реализация на труда. Миграцията е предимно в рамките на същите области, но съществува и значителен брой хора, които пътуват към други области.

### Работят в същата община



**28 117 заети лица**  
пътуват всеки ден в друго населено място в същата община



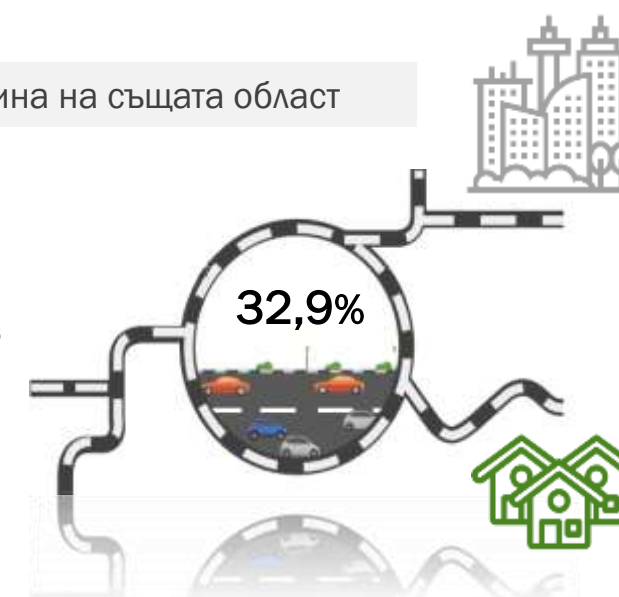
**76,6%**  
21 524 заети лица  
пътуват всеки ден към градски центрове

**23,4%**  
6 593 заети лица  
пътуват всеки ден към селата

### Работят в община на същата област



**18 770 заети лица**  
пътуват всеки ден за работа в друга община в същата област



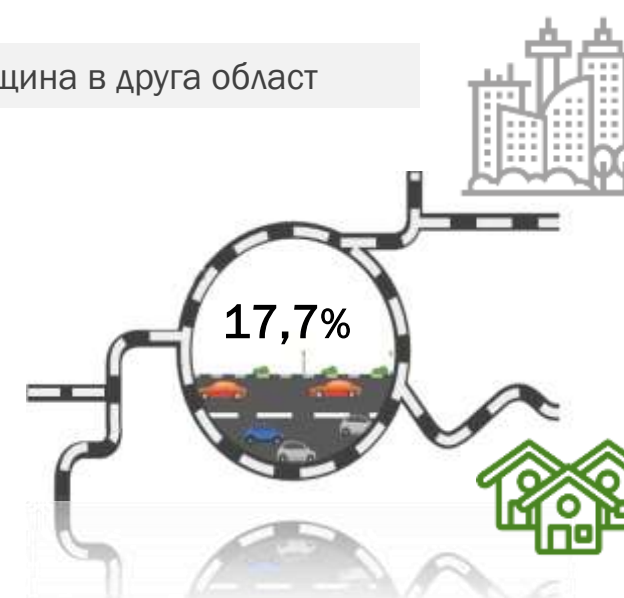
**83,5%**  
15 669 заети лица  
пътуват всеки ден към градски центрове

**16,5%**  
3 101 заети лица  
пътуват всеки ден към селата

### Работят в община в друга област



**10 083 заети лица**  
пътуват всеки ден за работа в населено място в друга област



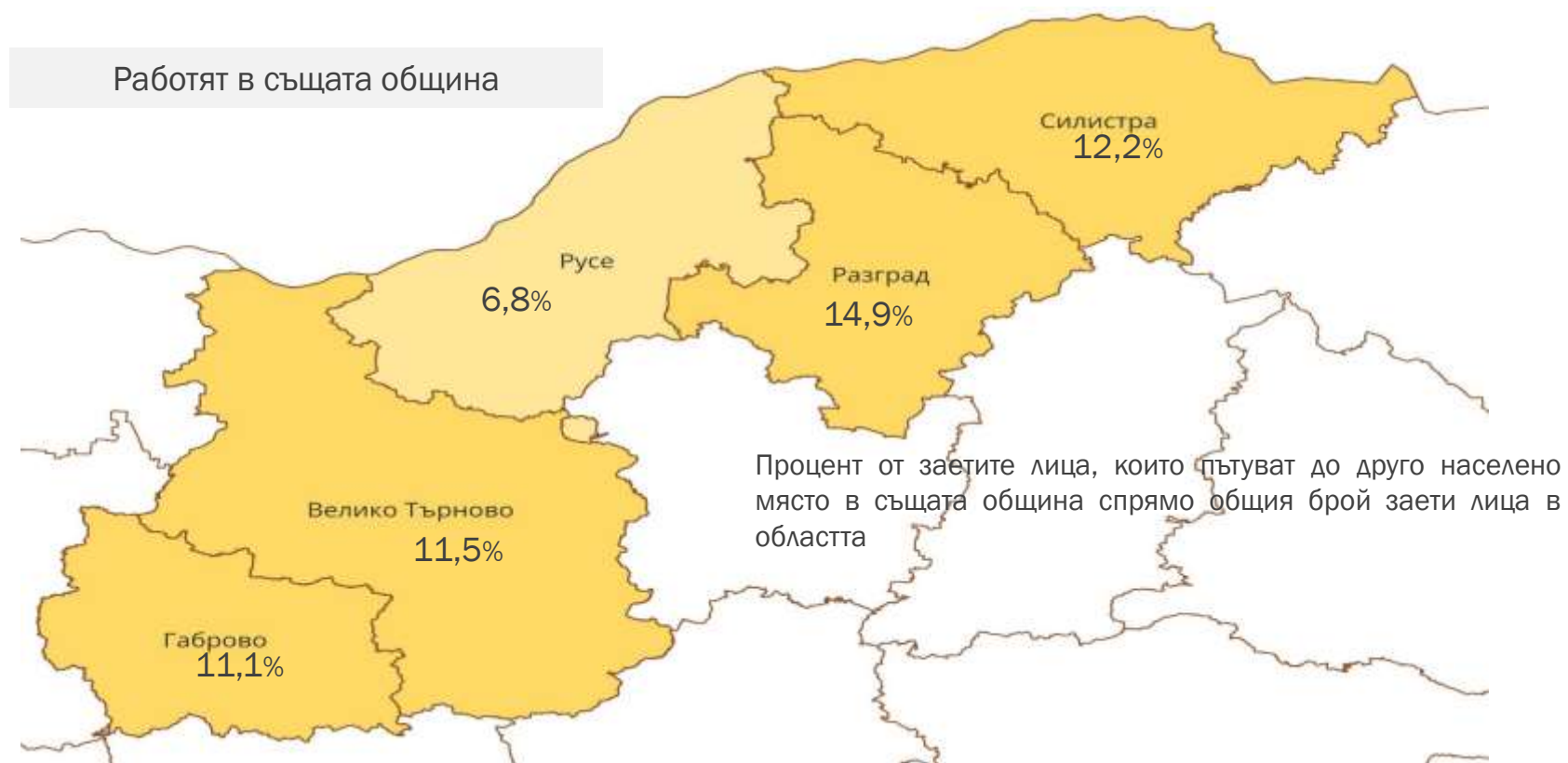
**90,7%**  
9 146 заети лица  
пътуват всеки ден към градски центрове

**9,3%**  
937 заети лица  
пътуват всеки ден към селата

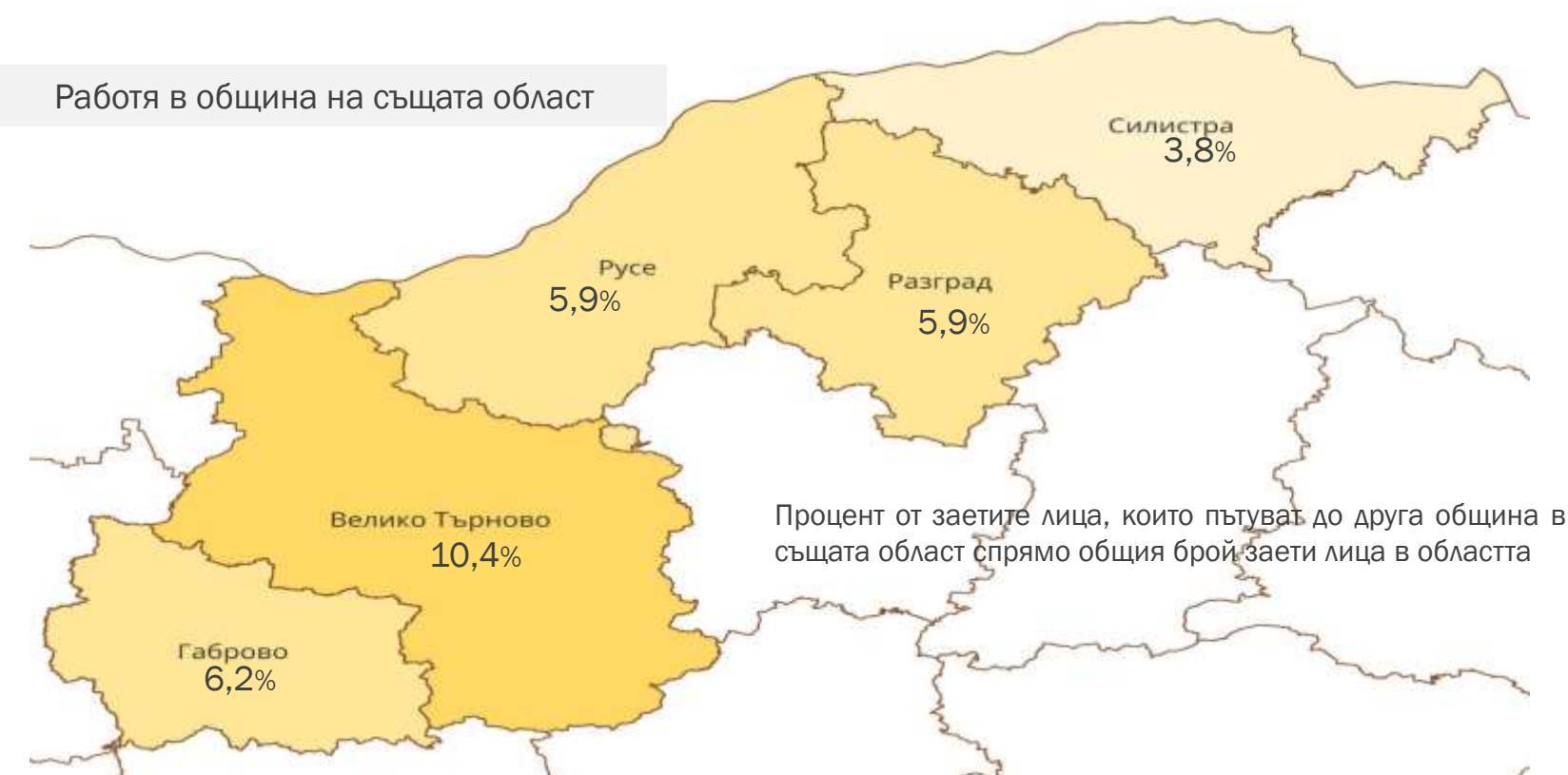
## 03 ЕЖЕДНЕВНА МОБИЛНОСТ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА – част 2



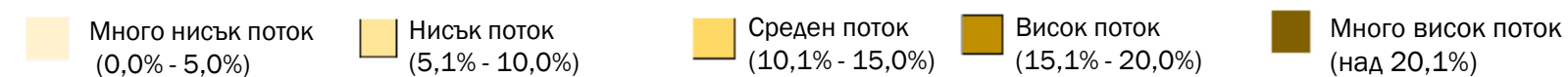
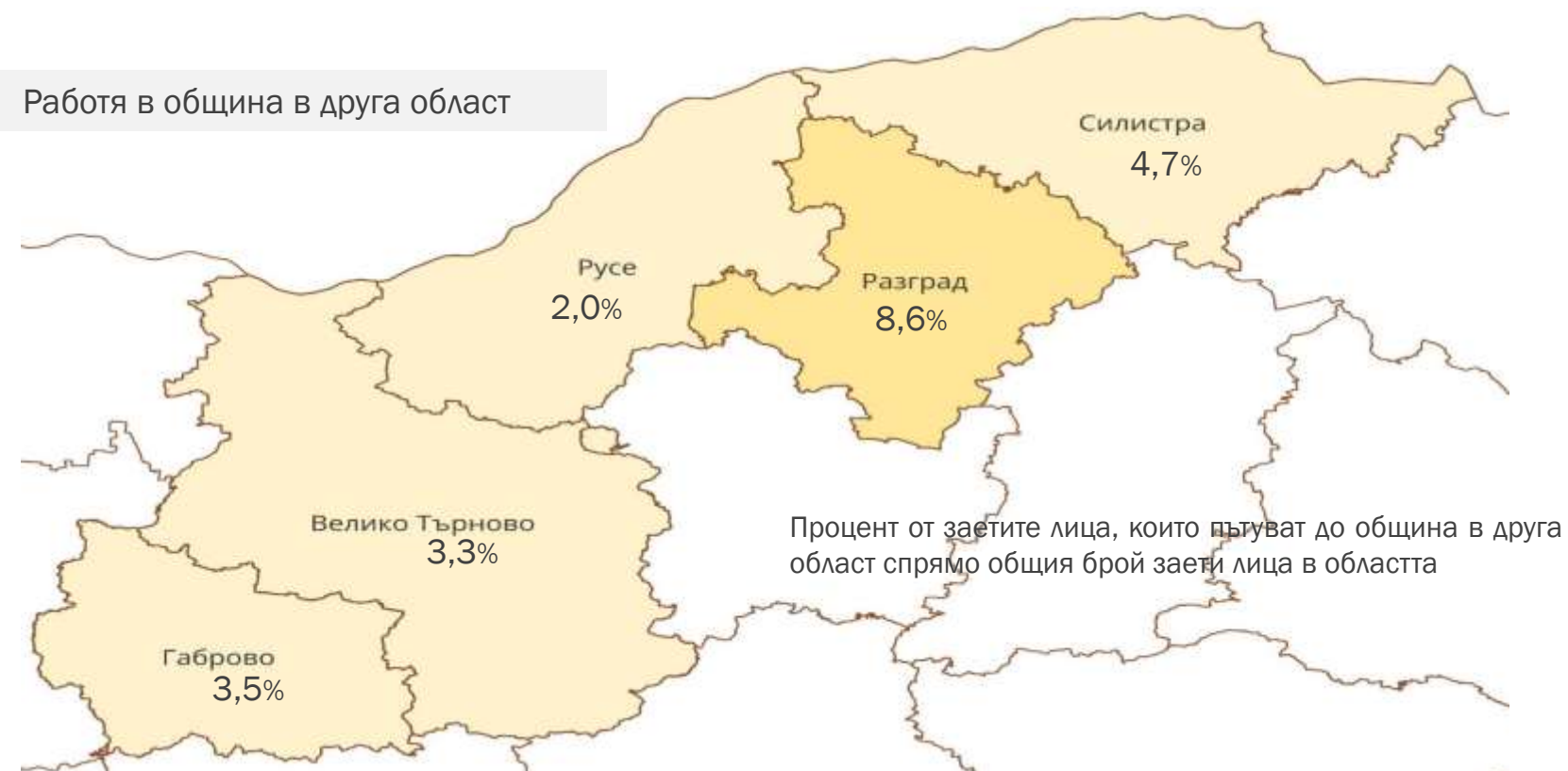
Работят в същата община



Работя в община на същата област



Работя в община в друга област



Източник: НСИ



## 04 ЕЖЕДНЕВНА МОБИЛНОСТ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА – част 3

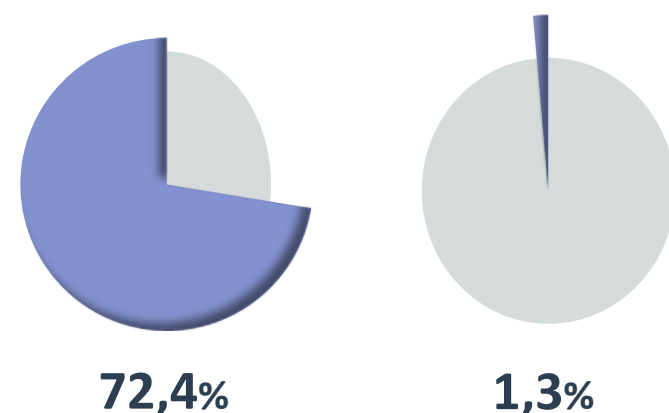


В преобладаваща част от случаите, в този район се практикува ежедневно пътуване на работници и служители до работното място и обратно на разстояние до 50 км. Сравнително малък е дялът на заетите лица, които пътуват повече от 50 км. до работното си място.

72,4% от служителите в големи, средни и малки предприятия пътуват всеки ден до 50 км до работното си място. Най-голямата е мобилността сред мениджърите и специалистите, които по-често се налага да сменят местоживеенето си заради работа. По-малката мобилност се наблюдава при служителите с по-малък трудов стаж, които предпочитат да живеят и работят в това населено място. В СЦР има най-голям брой ежедневно трудови мигранти от други общини, като основните направления са насочени към общините Велико Търново (4 983) и Русе (4 951).

Влиянието на основните икономическите центрове в мобилността на заетите лица е значително, като част от тях привличат и заети лица от Северозападен и Североизточен район.

**Забележка:** Данните по-долу представят характеристиката на заетите лица, които пътуват всеки ден за работа до друго населено място.



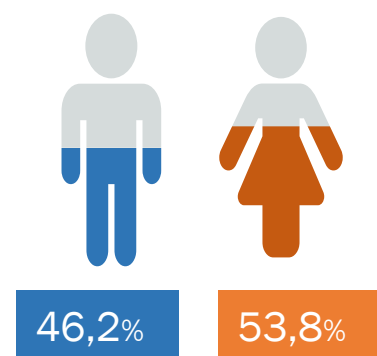
### Влияние на икономическите центрове

Икономическият център „Русе-Търговище-Разград“ привлича заети лица от 12 малки съседни общини. Русе е най-големият икономически център в региона с интензивна трудова миграция от община Иваново, където 50,0% от всички заети (1 229 души) пътуват ежедневно към града и икономическите зони. Общо 37,0% от всички заети в община Лозница всеки ден пътуват за работа към един от близките големи града Търговище или Разград.

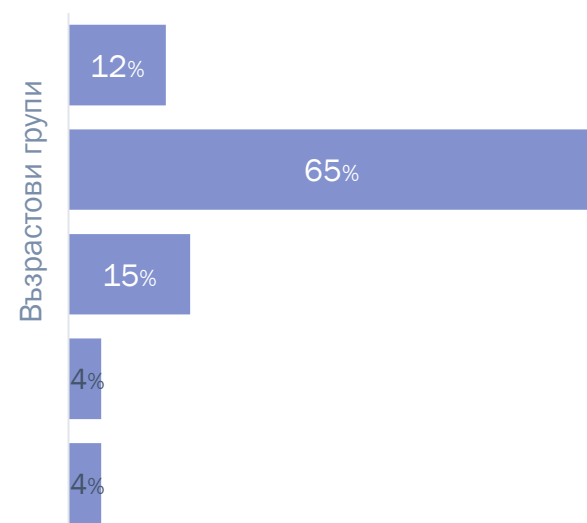
Център «Велико Търново», има значим растеж през последните 10 години. Основните потоци идват от общините Златарица, Ляковец, Горна Оряховица и Полски Тръмбеш, от които ежедневно за работа пътуват над 3 хил. души. Над половината от тях – 1,8 хил. души пътуват от Горна Оряховица. Най-голямо значение за пазарите на труда, центъра има за община Златарица, откъдето 20,0% от всички заети работят във Велико Търново. През последните години се отчита и нарастване на пътувания на заетите лица от община Дряново, като близо 7,0% от всички заети в общината, пътуват ежедневно в посока Велико Търново.

Третият център „Севлиево-Габрово“ е сред най-добре развитите икономически центрове в страната, с голям размер на инвестициите и висока производителност на труда. Всекидневно около 5,7% от заетите (1,3 хил. души) пътуват от Габрово към Севлиево, като допълнително 8,0% от заетите в Дряново пътуват всеки ден до Габрово, а 9,8% от тези в Априлци (Северозападен район) – до Севлиево.

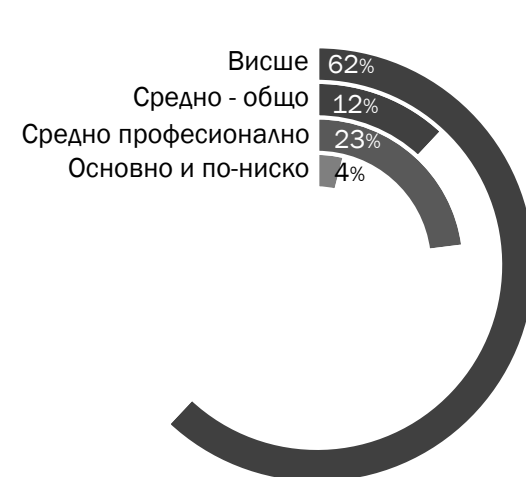
#### Пол



#### Възраст



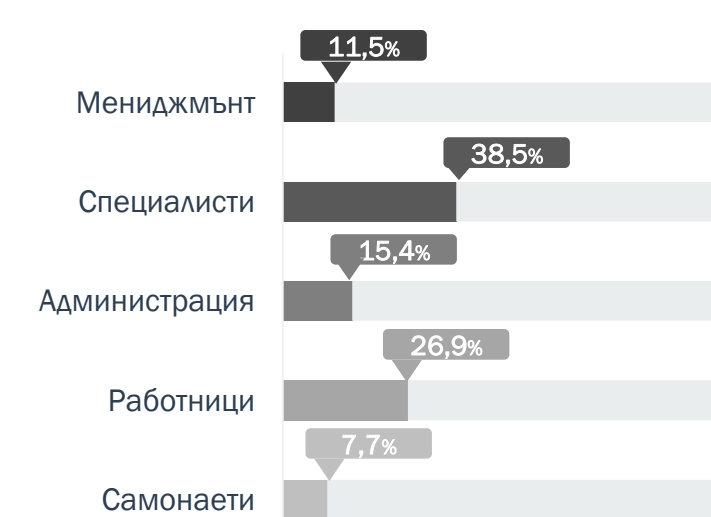
#### Образователен статус



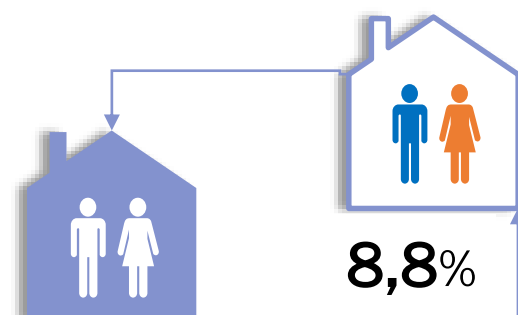
#### Семеен статус



#### Позиция



## 05 ЖИЛИЩНА МОБИЛНОСТ

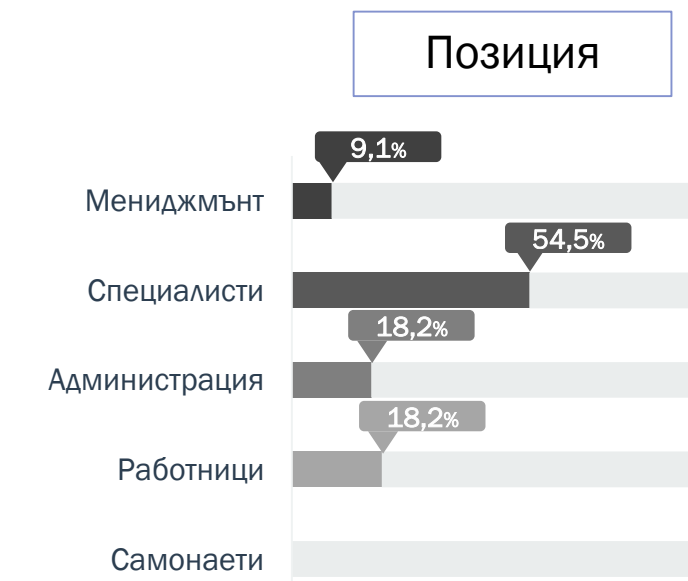
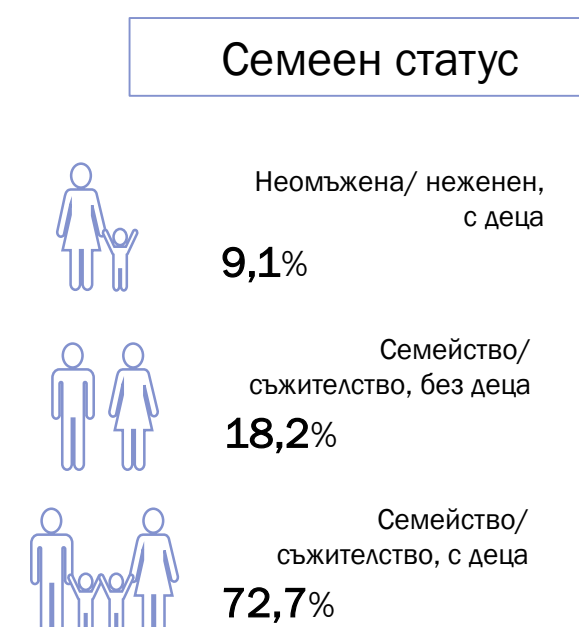
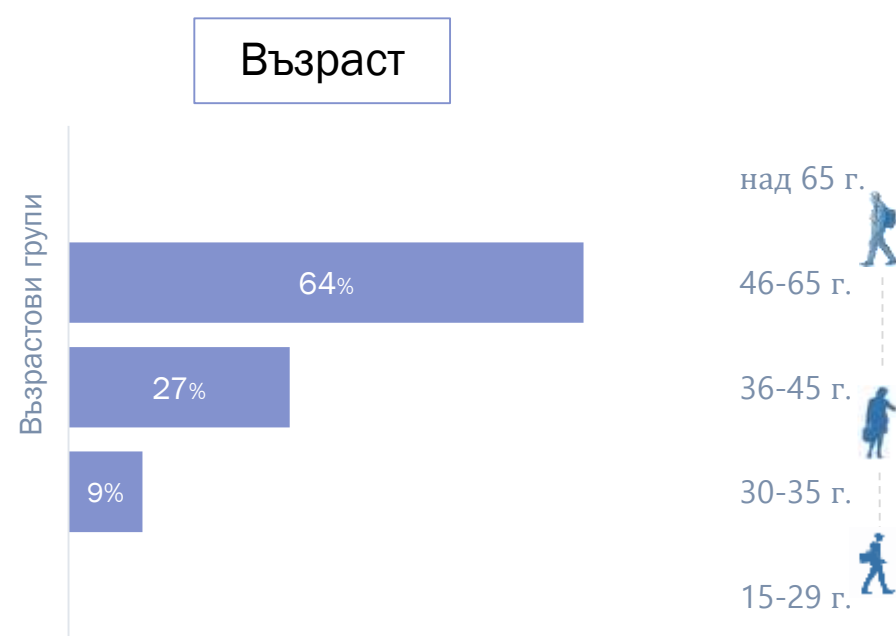
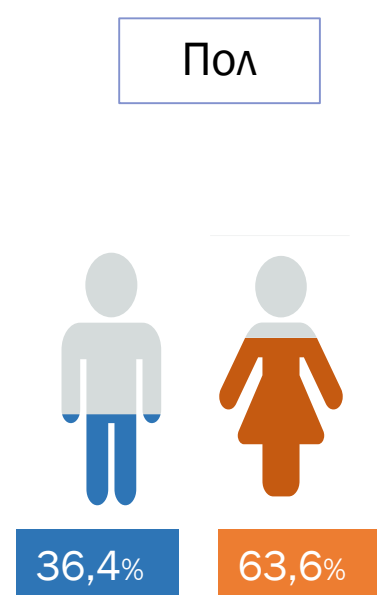


Данните за жилищната мобилност в Северния централен район показват отрицателен механичен прираст. Тази тенденция се свързва с няколко ключови фактора.

1. Изселване към по-развити региони - много хора, особено младите, се изселват към по-големите градове като София, Пловдив, Варна и др., в търсене на по-добри икономически и кариерни възможности;
2. Застаряване на населението - възрастните хора по-рядко сменят местожителството си, а младите хора, които са склонни да се изселват, поради липса на достатъчно атрактивни възможности в региона;
3. Икономически предизвикателства - по-слабата икономическа активност, както и недостигът на добри платени работни места, също изглеждат за увеличаване на изселването. Градовете като Русе и Велико Търново са характерни изключения, но те не могат да компенсират цялостната тенденция за изселване от района.



**Забележка:** Данните по-долу представят характеристиката на зетите лица, които са сменили своето местожителство през последните години.



## 06 ДИСТАНЦИОННА РАБОТА



### Дистанционна работа

Около 7,3% от заетите лица са ангажирани в някаква форма на дистанционна работа, което е малко под средното за страната. 7 524 души (приблизително 2,8% от общия брой на заетите в района), работят предимно в къщи докато 11 797 души (приблизително 4,4% от заетите), работят без фиксирано работно място.

Има няколко фактора, които оказват влияние върху този модел:

#### 1. Развитие на дигитализацията:

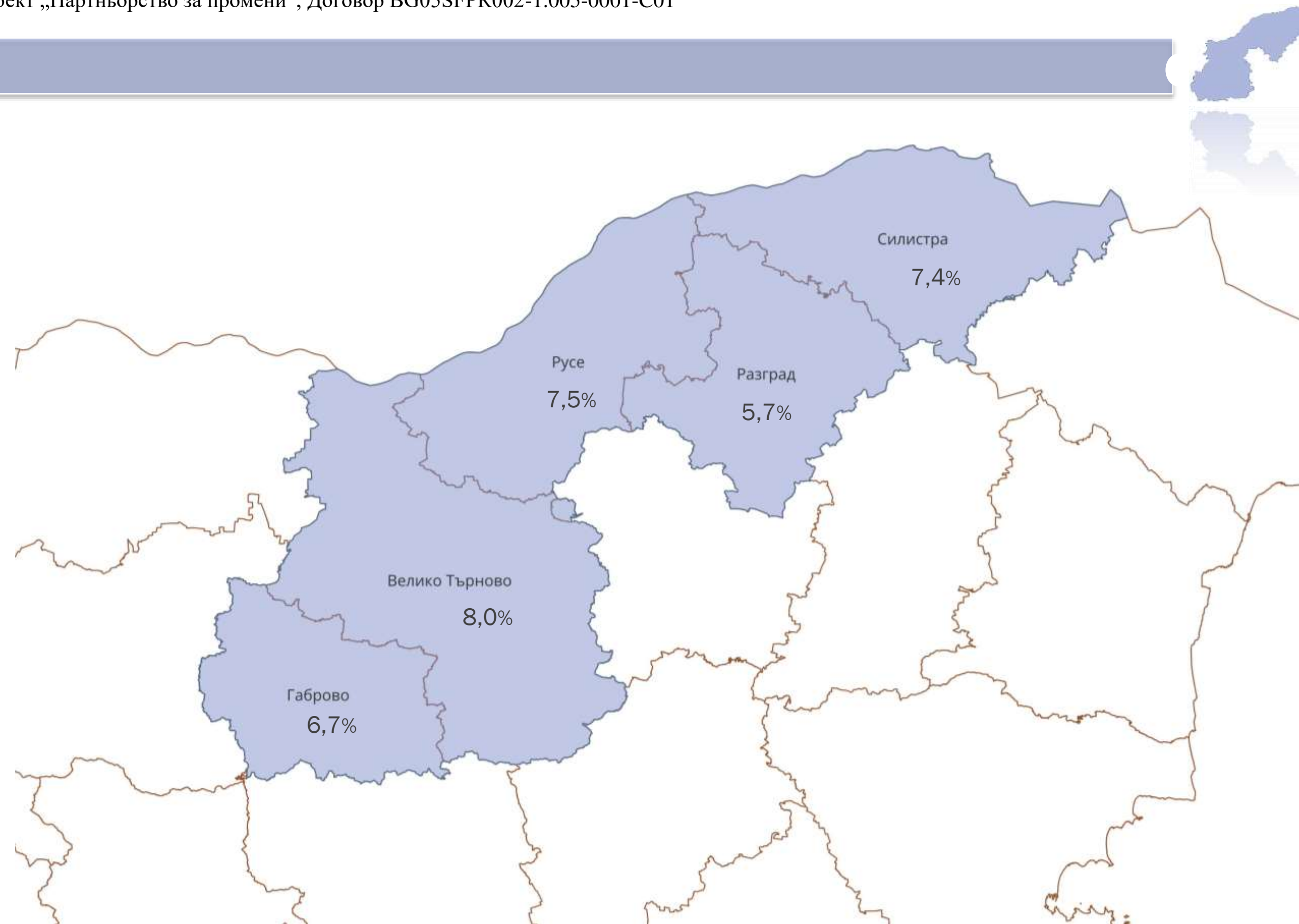
Въпреки, че градовете Русе и Велико Търново имат потенциал да се развият като центрове на технологиите и дигиталния сектор, по-малките градове и селските райони изостават в тази област. Ограничената инфраструктура и недостигът на високоскоростен интернет в по-отдалечените части на региона намаляват възможностите за дистанционна работа.

#### 2. Ниска образованост в някои части на региона:

Традиционните сектори на икономиката като земеделие, производство и малки семейни бизнеси все още доминират в някои части на региона, където дистанционната работа не е приложима.

#### 3. Ограничен трудов пазар:

Много работодатели в район предпочитат повече традиционната форма на работа на място, която ограничава също така използването на дистанционна работа.



Източник: НСИ



Съфинансирано от  
Европейския съюз

## 14 СЕВЕРОИЗТОЧЕН РАЙОН



са променили работното си място,  
като се е наложило да пътуват до  
друго населено място



са променили работното си място,  
като се е наложило да сменят и  
своето местожителството

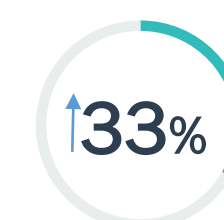


продължава да работят на  
същото работно място и да  
живе на същото място

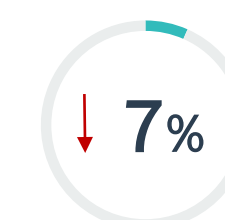
Оценка за мобилността на заетите лица в Североизточен район



Остана без промяна



Нарасна



Намаля

В териториалния обхват на Североизточния район са включени областите Варна, Добрич, Търговище и Шумен с общо 35 общини. През последните 12 години, населението в региона намалява с 12,8% като е налице негативна тенденция на обезлюдяване съчетана с влошаване на възрастовата структура и намаляване на фертилния контингент.

Заетите лица са 330 890 души, от които 57 095 пътуват за работа (почти 17% от заетите). Тази мобилност е отразена както в движението на работната сила вътре в областта, така и между различни икономически центрове. Същевременно има и значителен дял от работниците (около 27%) променили местоживеенето си, за да са близо до работното си място.

Ежедневната мобилност на заетите лица в Североизточния район на планиране е динамична и е съсредоточена около основните икономически центрове като Варна, Девня и Шумен. Макар инфраструктурните и икономическите условия да подкрепят този процес, демографските предизвикателства, стареенето на населението и недостигът на квалифицирана работна сила продължават да бъдат основни бариери пред трудовата мобилност в региона.

Основните модели на мобилност в Североизточен район за планиране показват преобладаващо краткосрочно пътуване до работното място, с ниска степен на дългосрочна жилищна мобилност. Въпреки това, наличието на икономически центрове като Варна и Шумен насърчава трудовата мобилност в рамките на региона, а дистанционната работа и гъвкавите форми на заетостта също играят все по-голяма роля. Недостигът на квалифицирани кадри, както и нуждата от подобрена инфраструктура, остават основните предизвикателства за бъдещото развитие на мобилността в региона. Подобренията в транспортната и цифровата инфраструктура, както и особеността на инвестициите в нови технологии и индустрии, биха могли да повишат нивата на мобилност и да намалят негативните демографски тенденции в Северен централен район.

# 01 ОБЩИ ДАННИ



**ЗАЕТИ ЛИЦА**  
**330 890**  
 -0,6% ↓

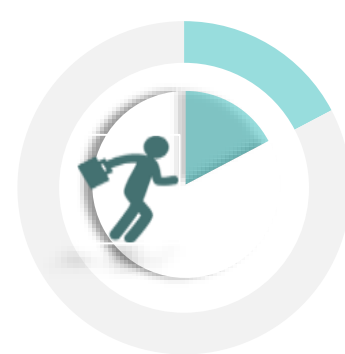
52,2%  
172 770

47,8%  
158 120

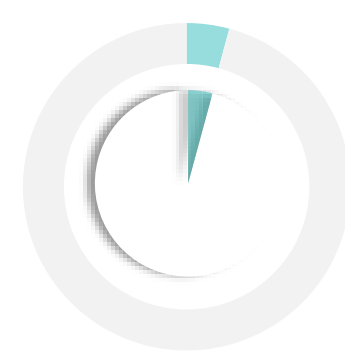


**63,9%**  
 Работят в същото населено място

Между двете преброявания, заетите лица са намалени с 0,6%



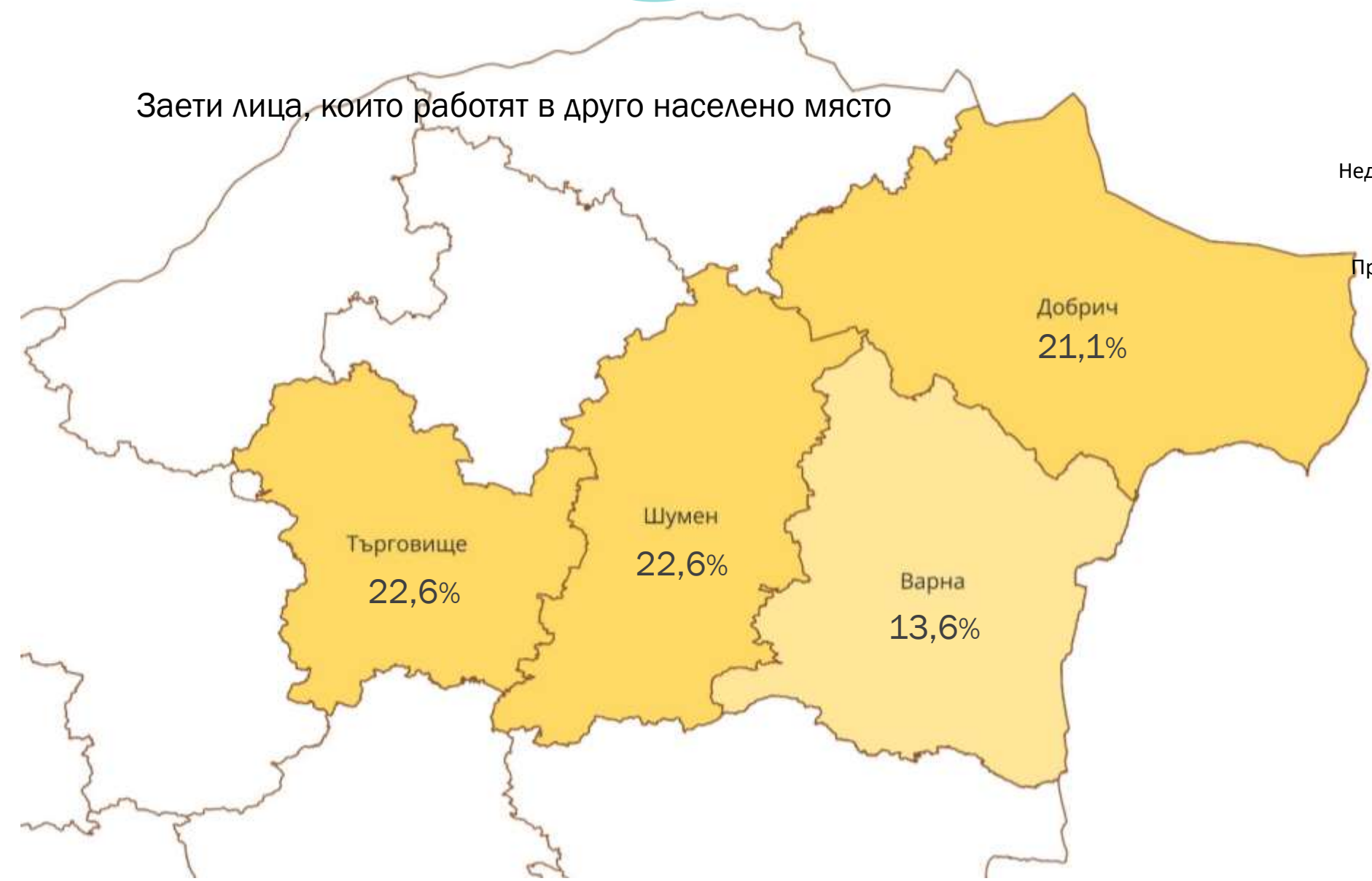
**17,3%**  
 Работят в друго населено място



**4,2%**  
 Работят предимно от вкъщи



**4,5%**  
 Работят без фиксирано работно място



Много нисък поток (3,0%-8,0%)
  Нисък поток (8,1%-15,0%)
  Среден поток (15,1%-23,0%)
  Висок поток (23,1%-34,0%)
  Много висок поток (34,1%-45,0%)

## Потребности от кадри, в зависимост от квалификацията



Източник: Анкетно проучване сред работодателите, БТПП 2024 г.

## 02 ЕЖЕДНЕВНА МОБИЛНОСТ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА – част 1



### Посока на мобилност на заетите лица Североизточен район

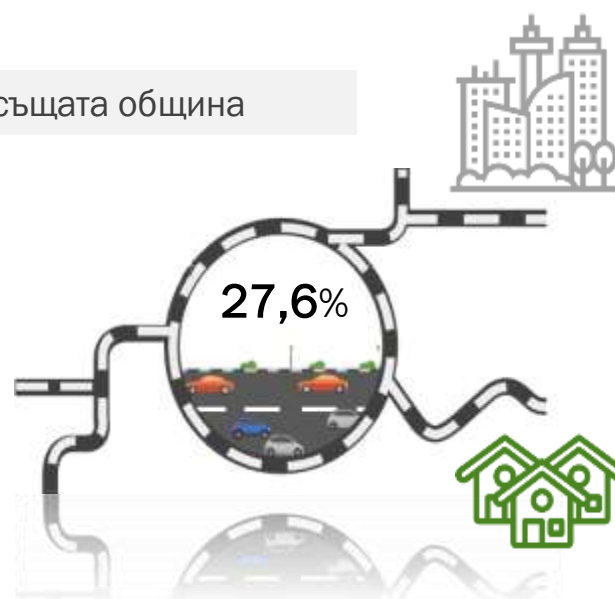
Ежедневната мобилност в Североизточния район е динамична и е съсредоточена около основните икономически центрове като Варна, Девня и Шумен. Макар инфраструктурните и икономическите условия да подкрепят този процес, демографските предизвикателства, стареенето на населението и недостигът на квалифицирана работна сила продължават да бъдат основни бариери пред трудовата мобилност в региона.

Ежедневно към градовете в района пътуват 43 368 души където е концентриран икономическият потенциал. Тази вътрешна миграция е основно съсредоточена около Варна и Шумен, където се намират значими промишлени и търговски центрове. В Североизточен район значителен брой работници (10 773 души) ежедневно пътуват в съседни области или райони извън Североизточен регион. Това е свързано с по-силни икономически центрове в съседни райони или с трансгранични миграционни потоци, тъй като Североизточният район има достъп до международен транспорт възли - пристанище Варна и летище Варна. В този регион се забелязва и мобилността от селата към градовете, която е свързана с икономическото развитие на крайбрежните зони.

#### Работят в същата община



**15 734 заети лица**  
пътуват всеки ден в друго населено място в същата община



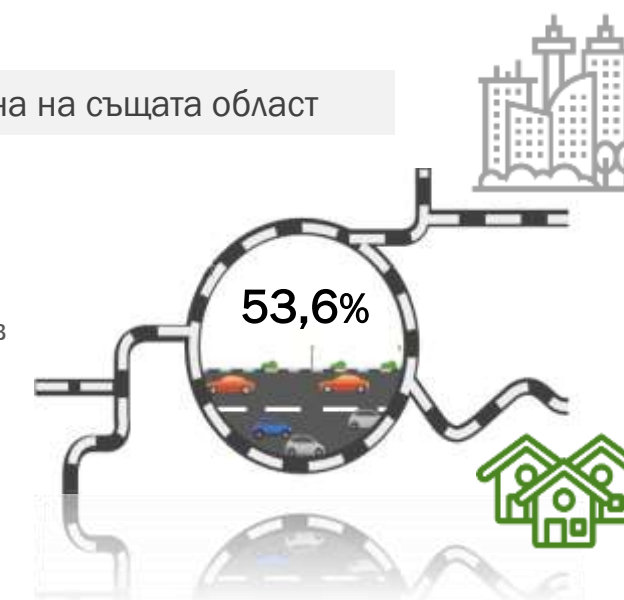
**59,3%**  
9 338 заети лица  
пътуват всеки ден към градски центрове

**40,7%**  
6 396 заети лица  
пътуват всеки ден към селата

#### Работят в община на същата област



**30 588 заети лица**  
пътуват всеки ден за работа в друга община в същата област



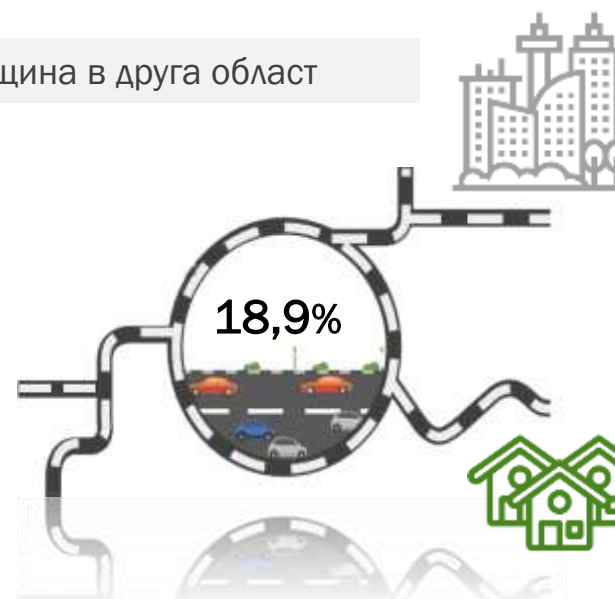
**79,5%**  
24 322 заети лица  
пътуват всеки ден към градски центрове

**20,5%**  
6 266 заети лица  
пътуват всеки ден към селата

#### Работят в община в друга област



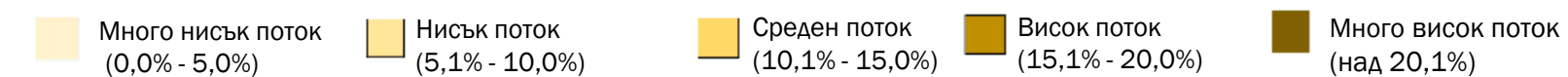
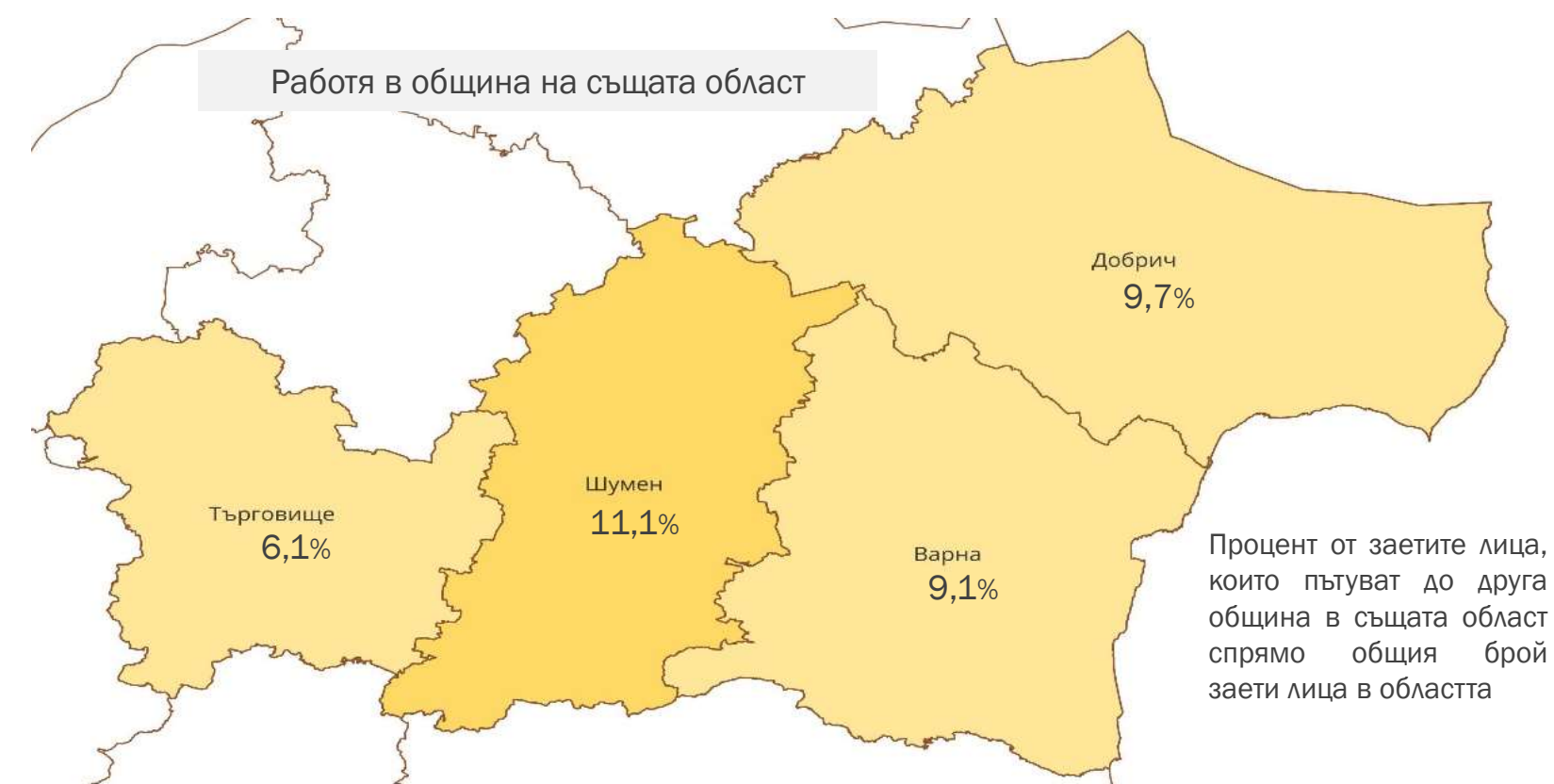
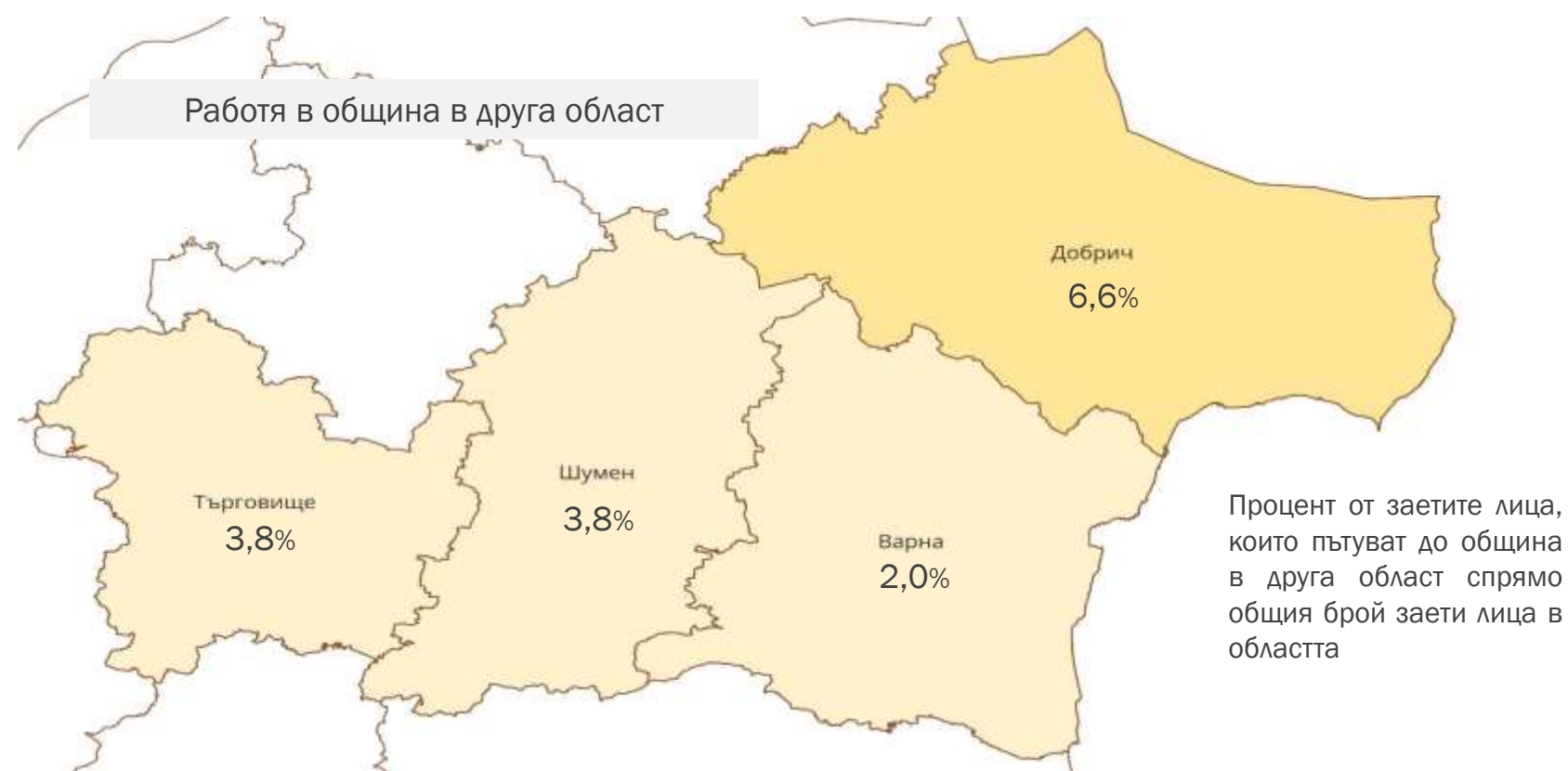
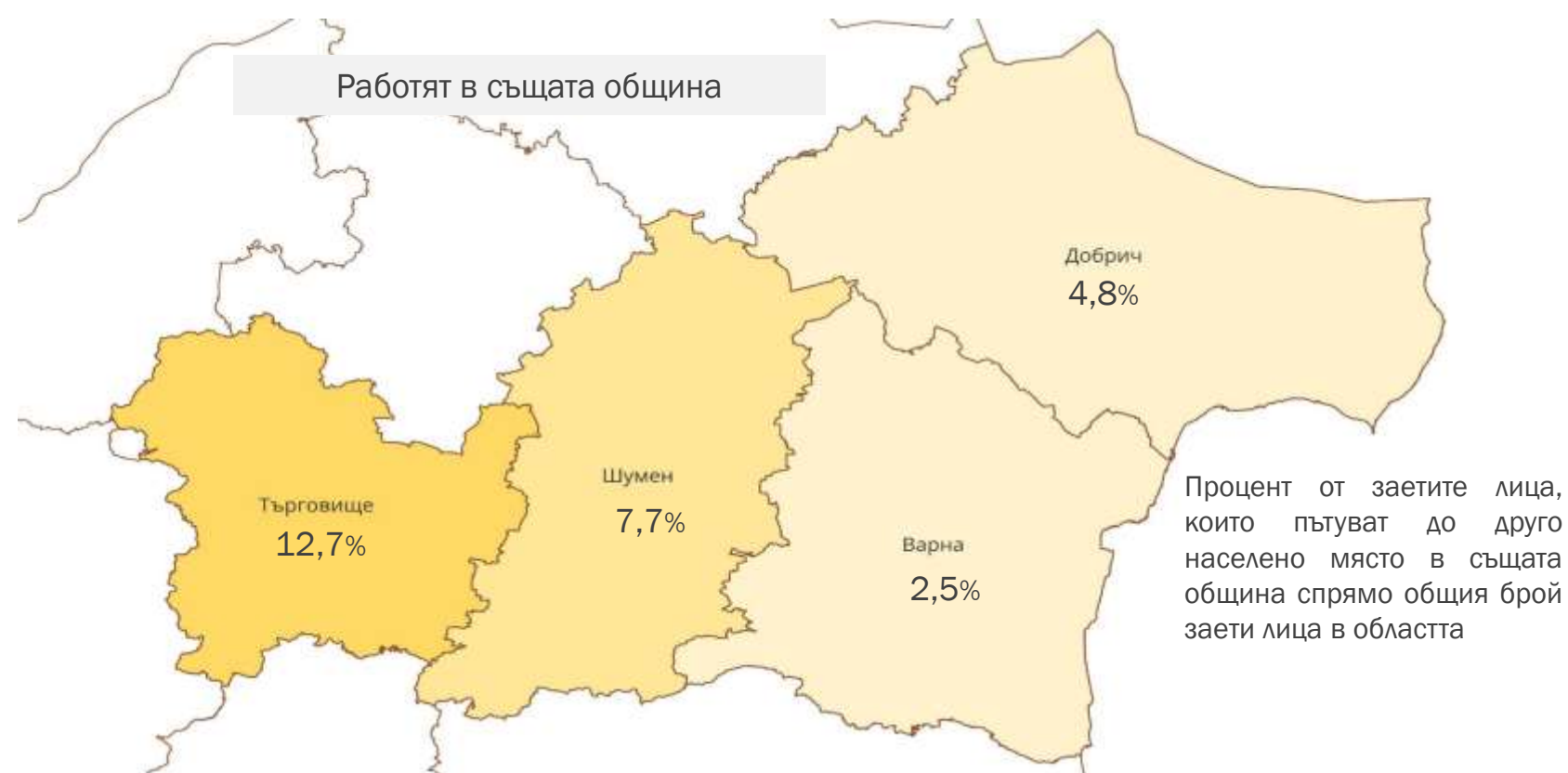
**10 773 заети лица**  
пътуват всеки ден за работа в населено място в друга област



**90,1%**  
9 708 заети лица  
пътуват всеки ден към градски центрове

**9,9%**  
1 065 заети лица  
пътуват всеки ден към селата

## 03 ЕЖЕДНЕВНА МОБИЛНОСТ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА – част 2



Източник: НСИ

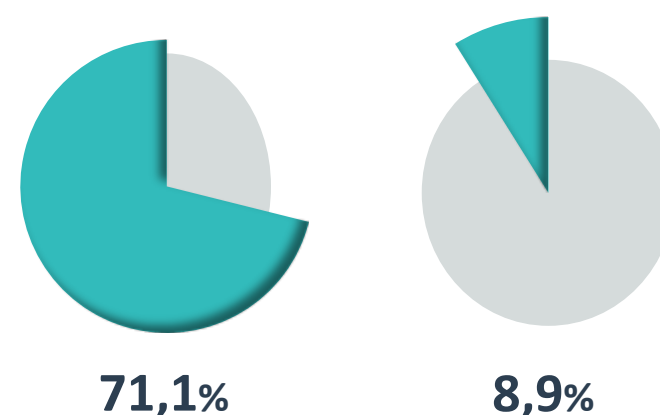
## 04 ЕЖЕДНЕВНА МОБИЛНОСТ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА – част 3



Данните сочат, че в този район на планиране, най-практикувано е ежедневно пътуване на работници/служители до 50 км., като между 8,9%-15,1% от заетите пътуват на разстояние повече от 50 км. Данните показват, че най-мобилен се оказва мениджмънта, като значителна част от тях пътуват ежедневно. Малко над 29,0% от работниците отбелязват, че пътуват до друго населено място, докато този процент при административния персонал е малко над 20,0%. Като цяло, слабо мобилни са заетите лица с над 11 г. трудов опит. Сред онези, които все пак пътуват в повечето случаи са лица със стаж между 4 и 7 г. (40,0%) и 8-11 г. (33,3%).

Данните сочат, че в този район на планиране, най-практикувано е ежедневно пътуване на работници/служители до 50 км.

**Забележка:** Данните по-долу представят характеристиката на заетите лица, които пътуват всеки ден за работа до друго населено място.

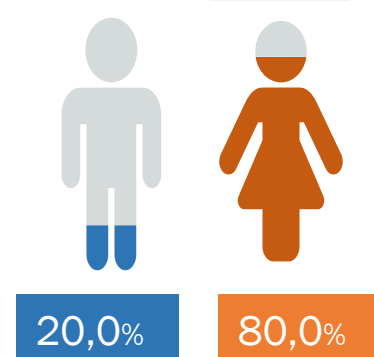


### Влияние на икономическите центрове

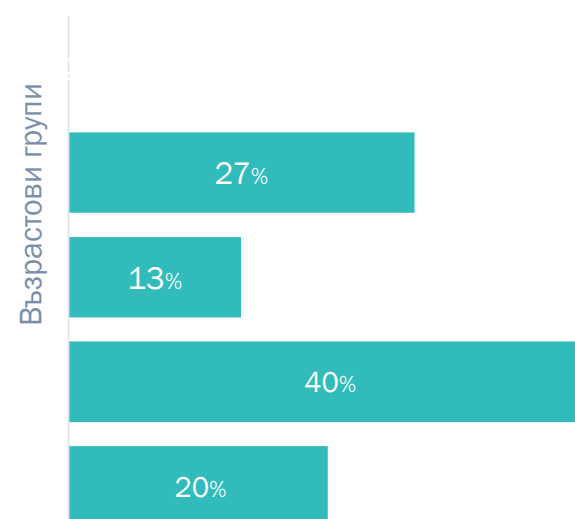
Влиянието на икономическите центрове в региона е силно, като са идентифицирани два основни – „Варна-Девня“ и „Шумен“. Центърът „Варна-Девня“ е третият по размер на местната икономика в страната, като основните ѝ двигатели са секторът на услугите във Варна и силната преработваща промишленост на Девня. Варна е основен икономически център и привлича значителен брой работна сила, около 16 хил. души (13,0% от всички заети), като към Девня ежедневно пътуват около 3,2 хил. заети лица. Най-голям поток ежедневно трудови мигранти към Варна идва от община Аксаково – 3,7 хил. души, или 48,0% от всички работещи в общината, а с по над 1 000 души – от Белослав и Долни чифлик. Най-големият източник на работна сила за Девня е община Варна, като от областния град ежедневно пътуват 1,7 хил. души.

Независимо, че област Шумен се характеризира с висока трайна безработица и значителни неравенства между отделните общини, въпреки това, Център „Шумен“ привлича над 3 хил. души от периферните общини, които пътуват ежедневно към Шумен. Това показва, че дори при икономическо неравенство, мобилността се поддържа урбанизираните центрове.

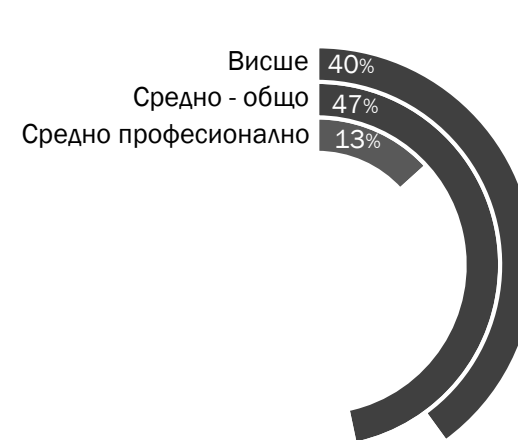
#### Пол



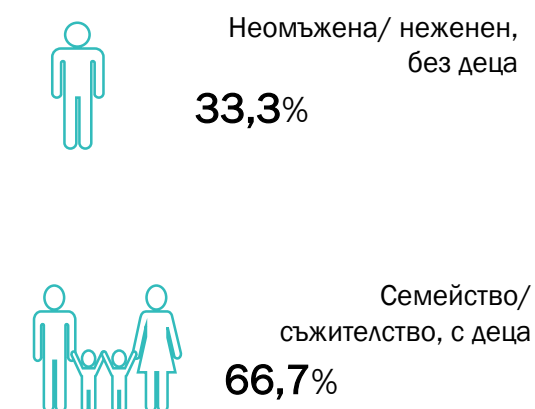
#### Възраст



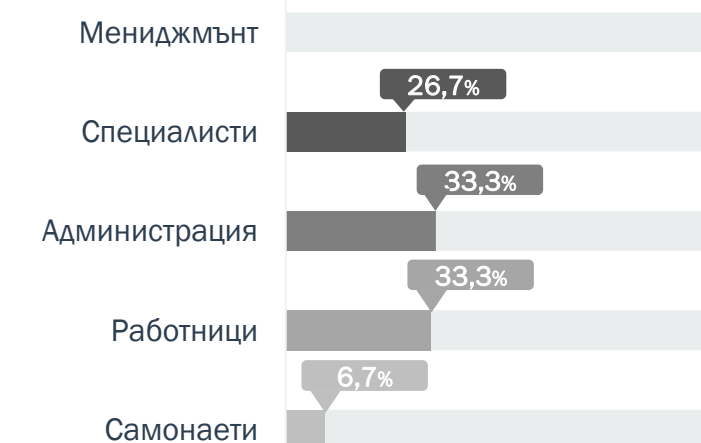
#### Образователен статус



#### Семеен статус

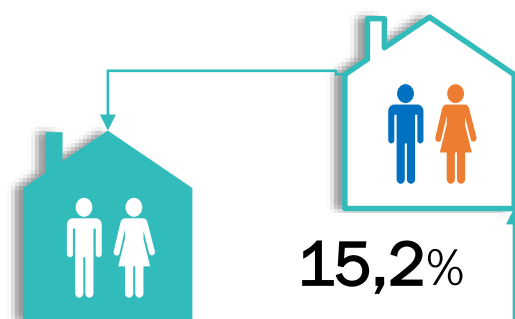


#### Позиция





## 05 ЖИЛИЩНА МОБИЛНОСТ

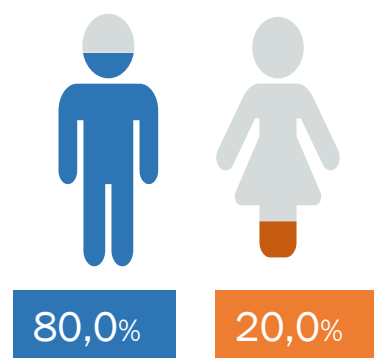


Жилищната мобилност в СИР е умерена, тъй като тя се свързва пряко с икономическите възможности в по-големите градове като Варна и Шумен. Според наличните данни в Североизточния регион са регистрирани 993 заселени лица и 927 изселени по причина на постоянна работа през 2023 г., което води до положителен механичен прираст от 66 души. Това показва, че хората се преместват в района предимно заради трудови възможности, като вътрешната мобилност е активна.

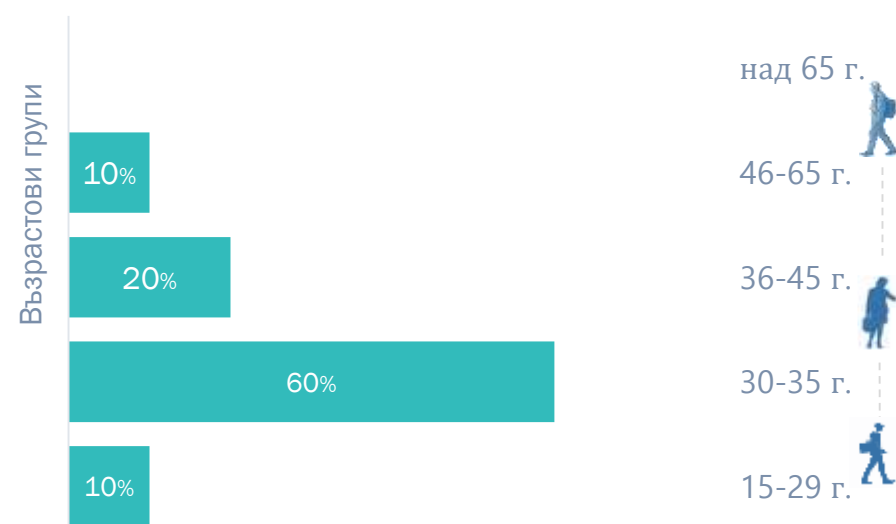


**Забележка:** Данните по-долу представят характеристиката на заетите лица, които са сменили своето местожителство през последните години.

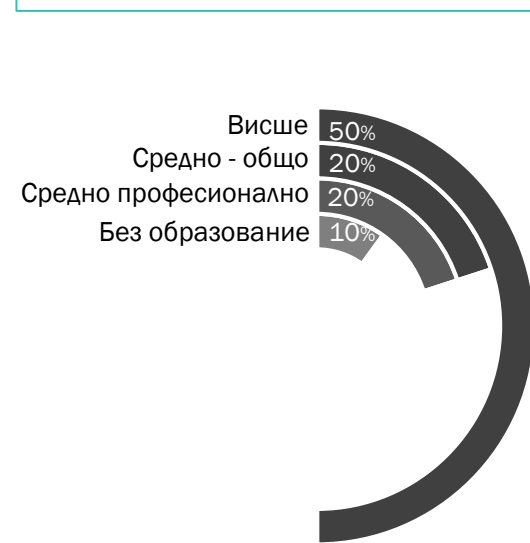
### Пол



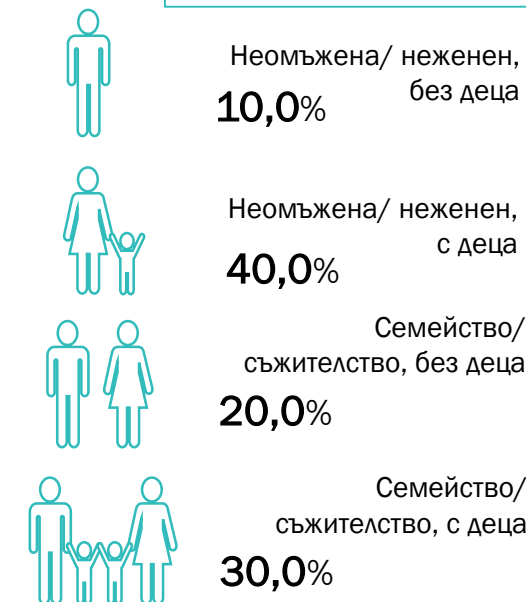
### Възраст



### Образователен статус



### Семеен статус



### Позиция



## 06 ДИСТАНЦИОННА РАБОТА



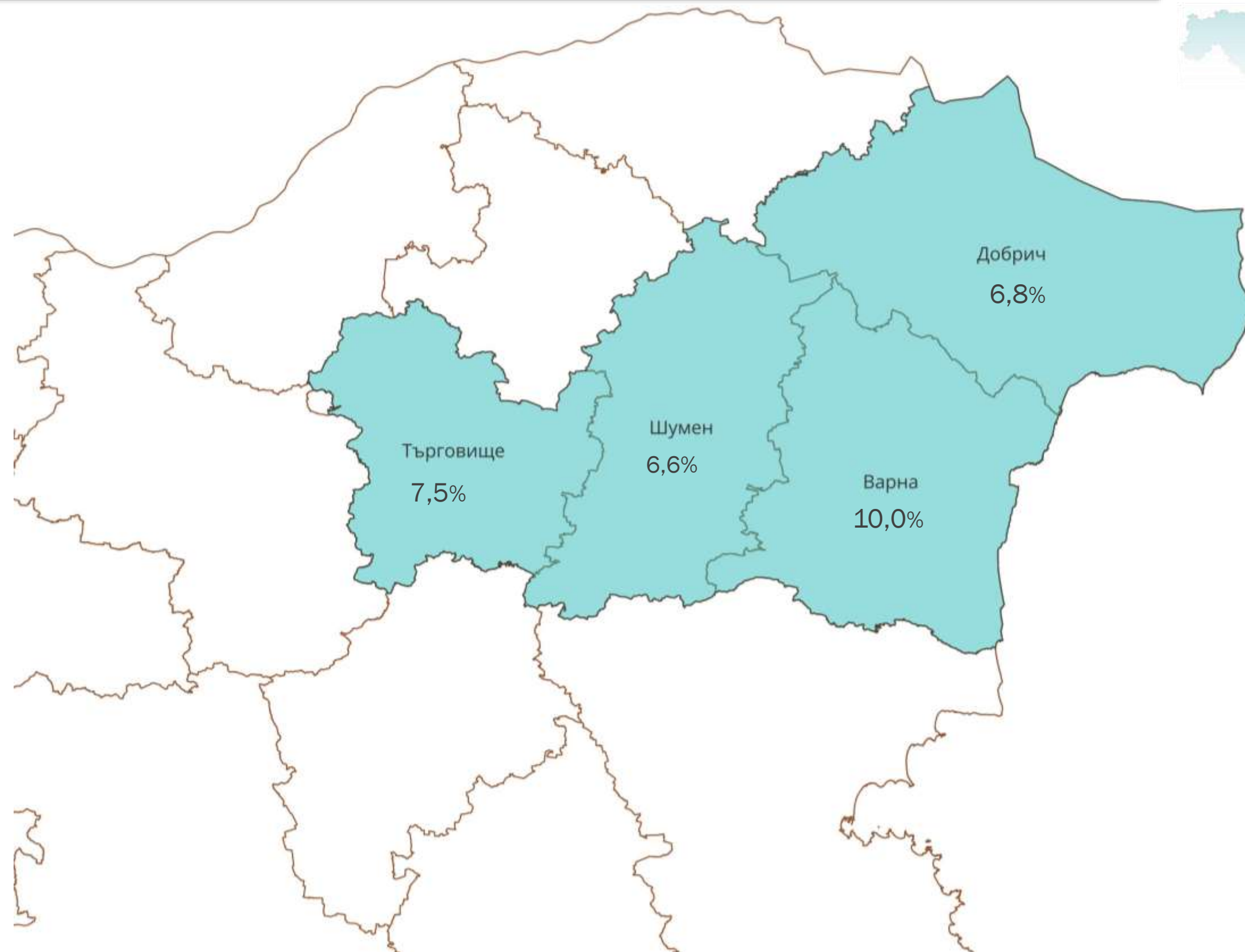
### Дистанционна работа

Около 8,7% от заетите лица са ангажирани в някаква форма на дистанционна работа, което е малко под средното за страната.

11 236 души в СИР работят предимно от вкъщи, което представлява значителна част от заетите, особено в по-урбанизирани райони като Варна. Това предполага, че в условията на пандемия и постпандемична икономика, част от работната сила предпочита дистанционни форми на заетост. 13 582 души работят без фиксирано работно място, което също показва гъвкавост на трудовия пазар и възможност за отдалечена работа. Тези данни показват, че дистанционната работа има широко потенциал за развитие, особено в по-урбанизираните зони и сектори, където информационните технологии, услугите и административните дейности са добре развити.

Дистанционната работа може да покаже положителен ефект върху социално-икономическото развитие на региона, чрез:

- намаляване на ежедневните пътувания - по-малко хора ще трябва да пътуват ежедневно на разстояние до 50 км. до по-големите икономически центрове, като това ще намали натовареността на транспортната инфраструктура и ще подобри качеството на живота;
- запазване на работната сила в региона - дистанционната работа ще позволи на младите и квалифицираните кадри да останат в региона, вместо да мигрират към София или други икономически центрове, които ще задържат и развият човешкия капитал в Североизточния регион;
- развитие на нови индустрии - може да доведе до развитие на нови индустрии в региона, особено в сферата на информационните технологии, услугите и онлайн предприемачеството.

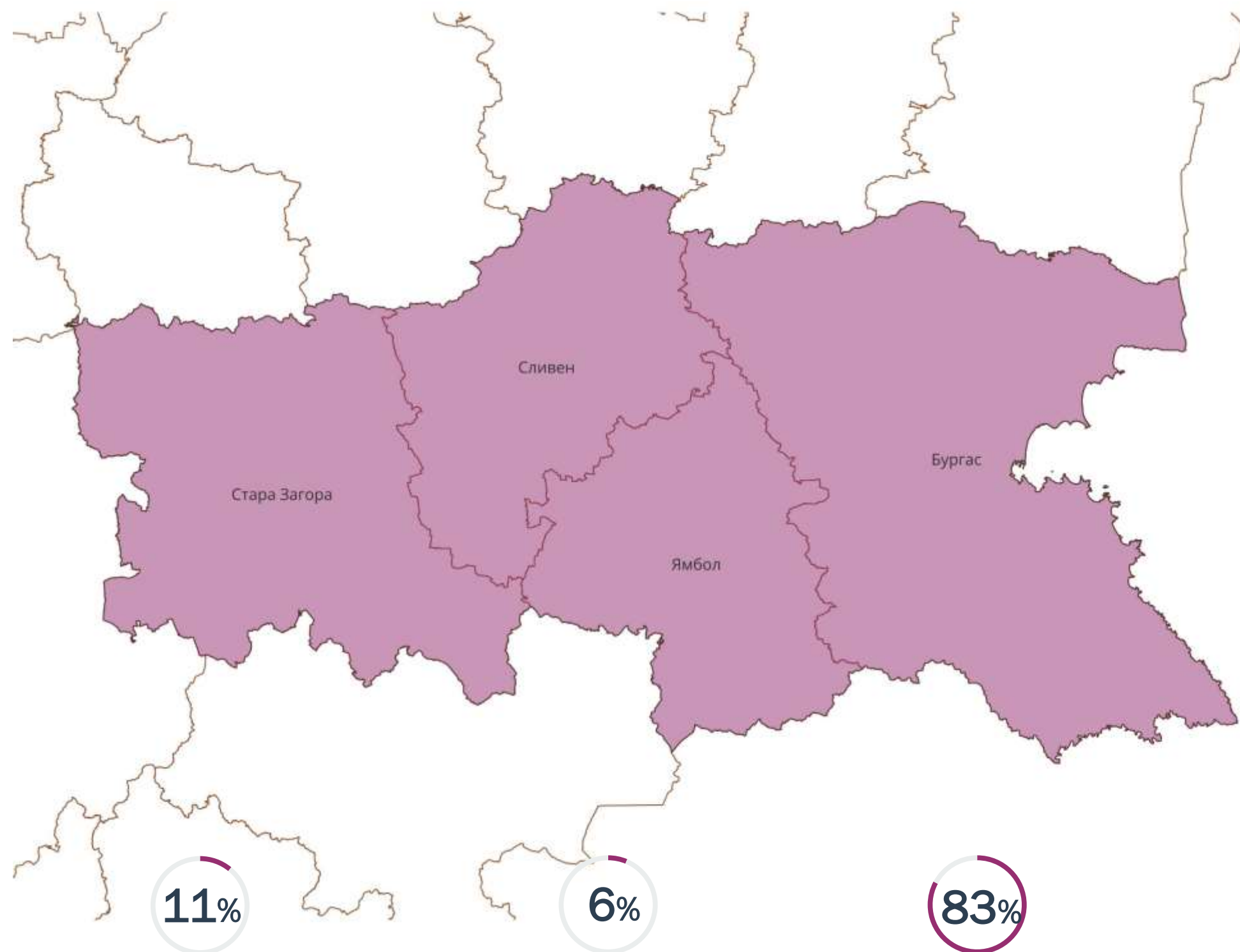


Източник: НСИ



Съфинансирано от  
Европейския съюз

## 15 ЮГОИЗТОЧЕН РАЙОН

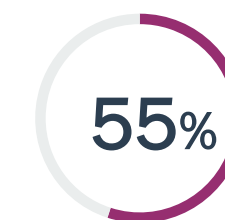


11%  
са променили работното си място,  
като се е наложило да пътуват до  
друго населено място

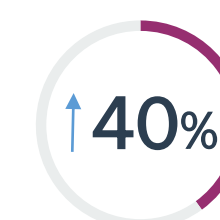
6%  
са променили работното си място,  
като се е наложило да сменят и  
своето местожителството

83%  
продължава да работят на  
същото работно място и да  
живе на същото място

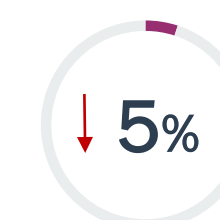
### Оценка за мобилността на заетите лица Югоизточен район



Остана без промяна



Нарасна



Намаля

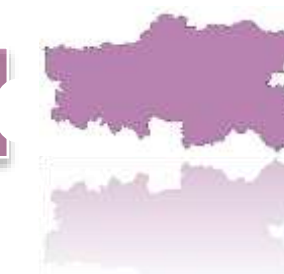
В териториалния обхват на този регион са включени областите Бургас, Сливен, Стара Загора и Ямбол, които административно обединяват 33 общини с 675 населени места. През последните 12 години, населението в региона намалява с близо 14% като е налице негативна тенденция на застаряване на населението, вкл. на трудовите ресурси. Стратегическото географско разположение на района, добре изградената транспортна инфраструктура – пътна, ж.п., международното пристанище в Бургас и шестте по-малки пристанища, международното летище в Бургас и няколко малки летища, са потенциал за разполагане на бизнеса и подкрепа за развитието на морския туризъм

Заетите лица са 364 903 души, от които 80 674 пътуват за работа (почти 22 % от заетите) ежедневно, особено към големите индустриални градове като Бургас и Стара Загора.

Въпреки положителния механичен прираст, регионът също има своите предизвикателства. Независимо, че регионът има добри възможности в индустриите като туризъм и производство, зависимостта от тези сектори може да създаде проблеми при икономическата криза. Много от по-малките населени места продължават да страдат от демографски спад и обезлюдяване, въпреки положителния прираст в по-големите градове. От друга страна, ръстът на заселването може да доведе до натоварване на инфраструктурата, особено в по-големите градове като Бургас, Стара Загора и Ямбол.

Ежедневната мобилност на заетите лица в Североизточния район на планиране е динамична и е съсредоточена около основните икономически центрове като Варна, Девня и Шумен. Макар инфраструктурните и икономическите условия да подкрепят този процес, демографските предизвикателства, стареенето на населението и недостигът на квалифицирана работна сила продължават да бъдат основни бариери пред трудовата мобилност в региона.

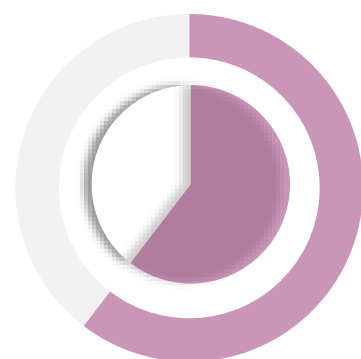
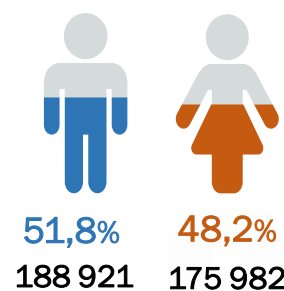
# 01 ОБЩИ ДАННИ



## ЗАЕТИ ЛИЦА

**364 903**

-1,4% ↓

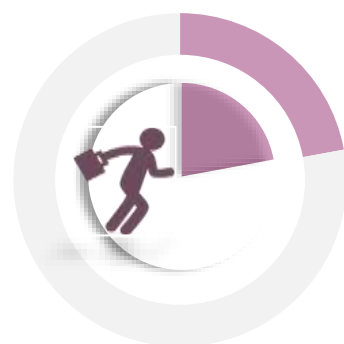


**60,4%**

Работят в същото населено място

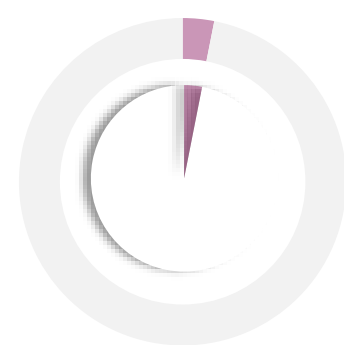
## Потребности от кадри, в зависимост от квалификацията

Между двете преброявания, заетите лица са намалени с 1,4%



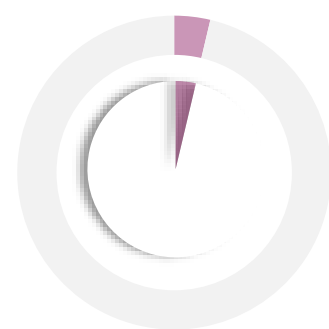
**22,1%**

Работят в друго населено място



**3,1%**

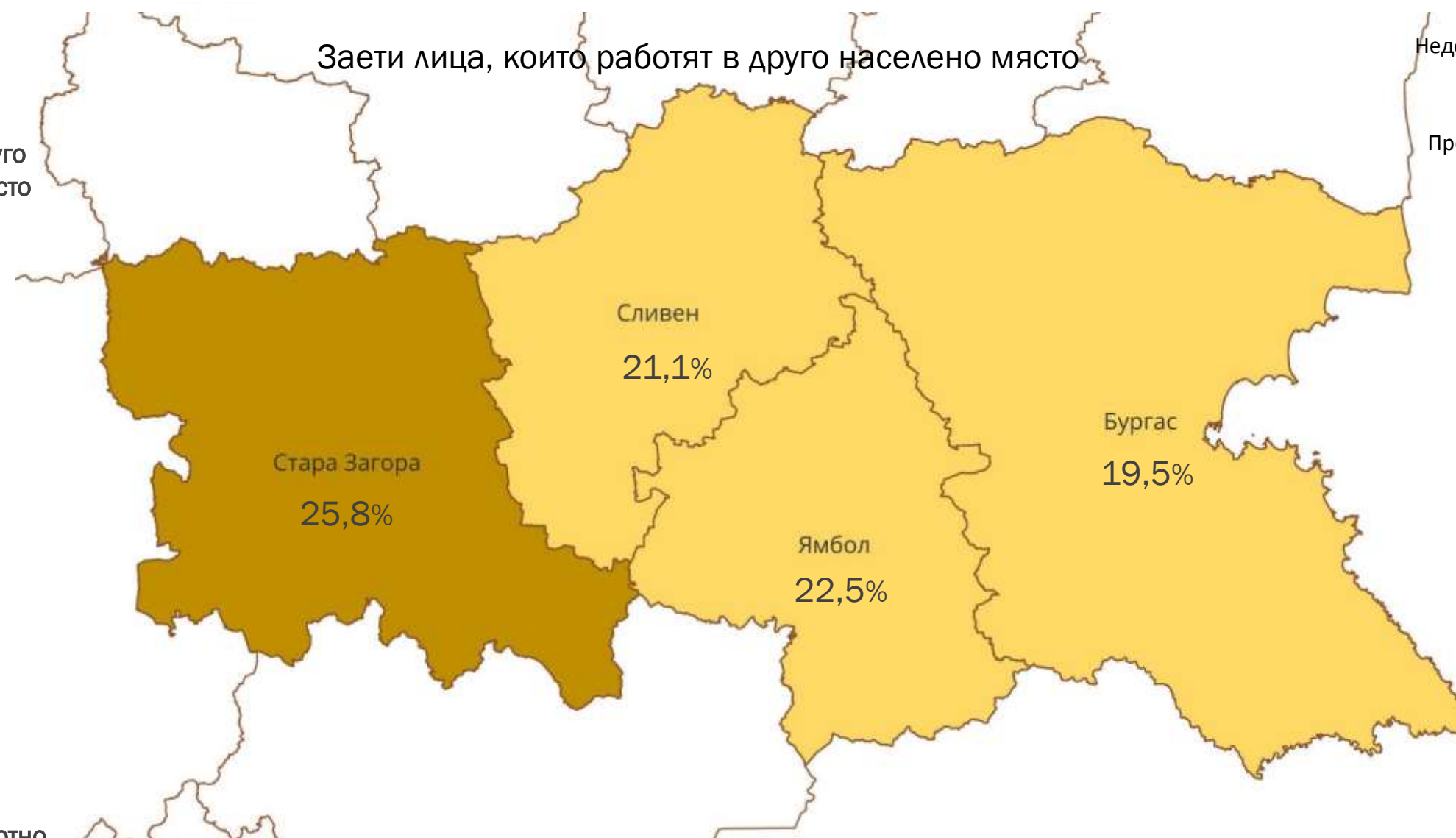
Работят предимно от вкъщи



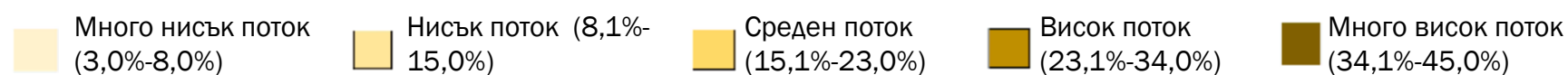
**3,7%**

Работят без фиксирано работно място

## Заети лица, които работят в друго населено място



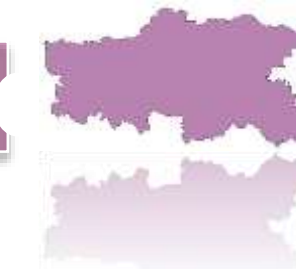
- Недостиг на квалифициран персонал
- Недостиг на специалисти с определени умения
- Недостиг на неквалифициран персонал
- Предизвикателствата не са толкова сериозни
- Не срещам сериозни затруднения



В зависимост от големината на фирмата недостигът на квалифициран персонал е характерен предимно за средните (83,3%) и големите фирми (66,7%), докато при микро предприятията основните предизвикателства са свързани с осигуряването на специалисти с определени умения (36,4%).

Източник: Анкетно проучване сред работодателите, БТТП 2024 г.

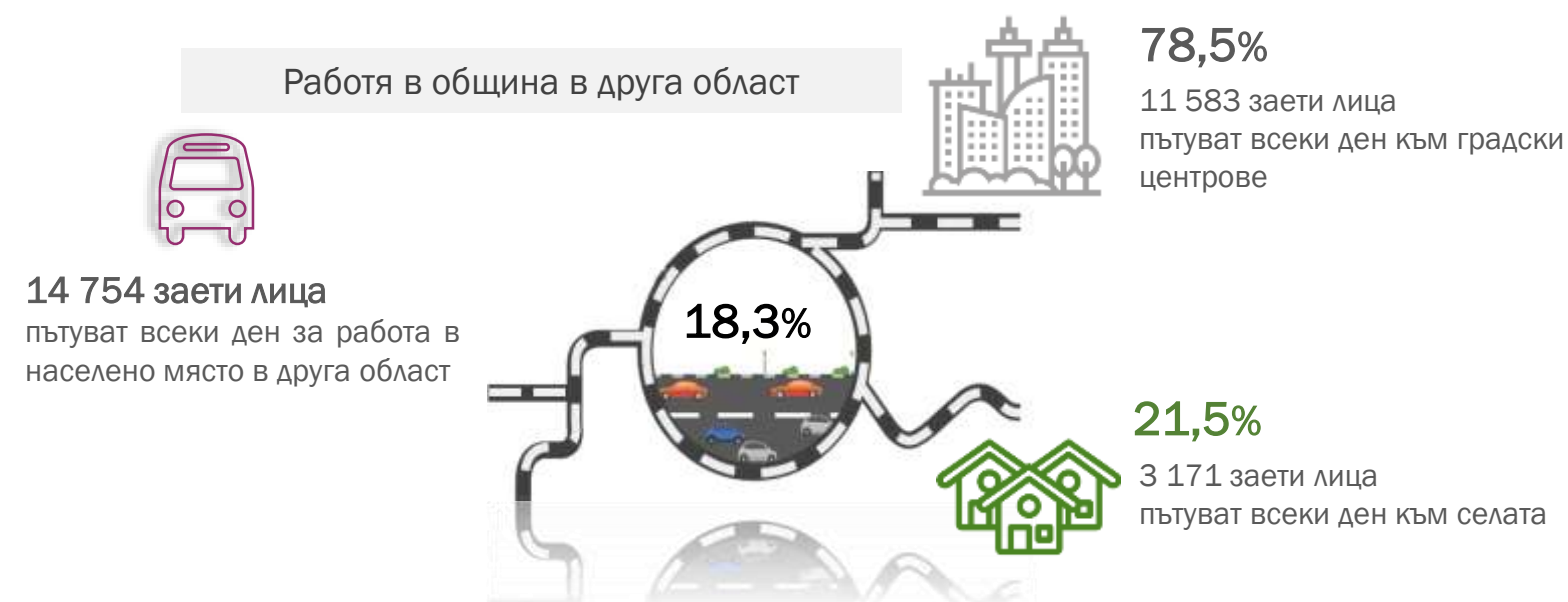
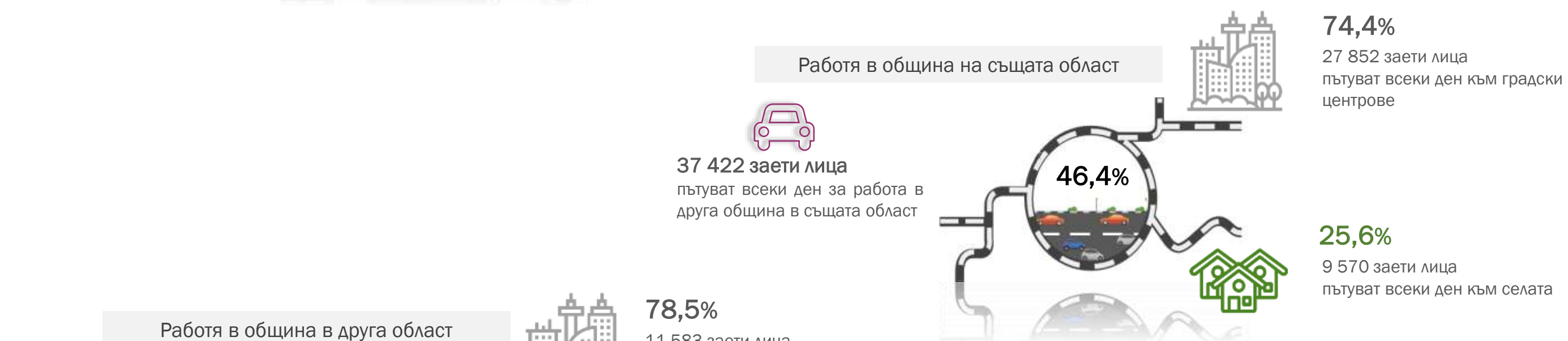
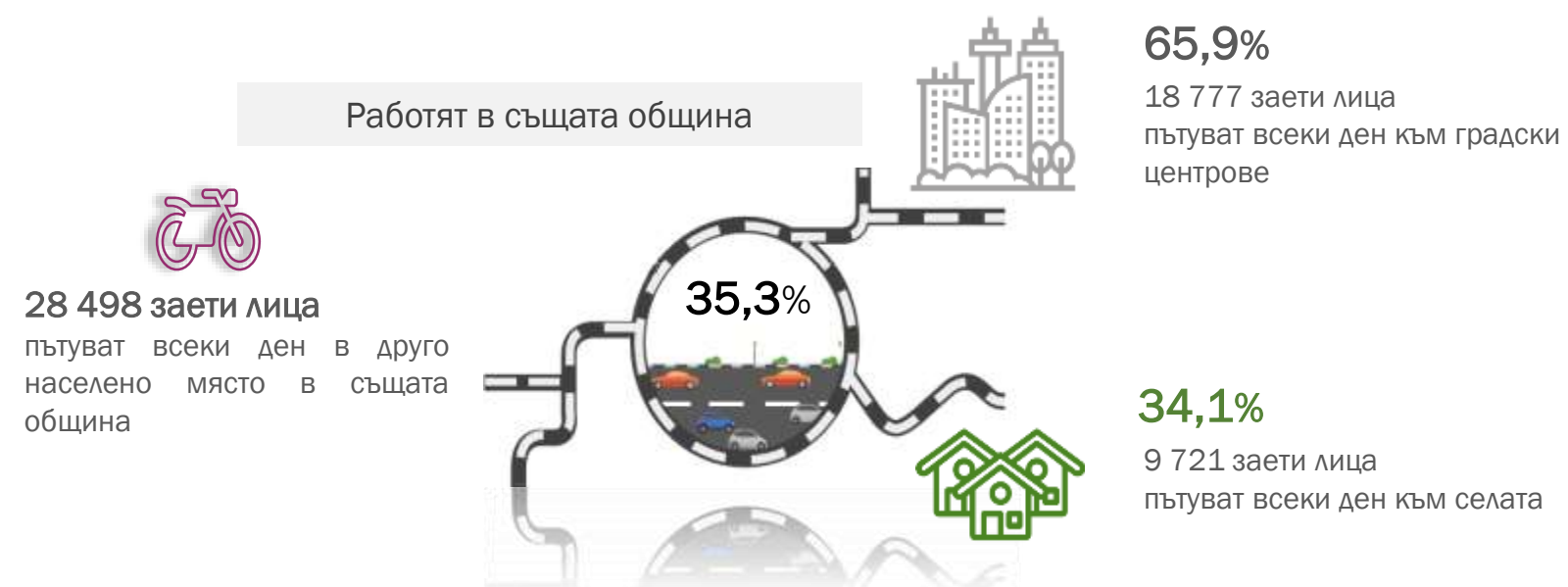
## 02 ЕЖЕДНЕВНА МОБИЛНОСТ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА – част 1



### Посока на мобилност на заетите лица Югоизточен район

Този регион показва значителна ежедневна вътрешна трудова миграция, като 80 674 заети лица (22,1%) пътуват ежедневно, особено към големите индустриални градове като Бургас и Стара Загора. От тях 46 629 души пътуват в рамките на същата област, докато 11 583 души пътуват към другите области. Основните причини за трудовата мобилност в региона включват липсата на работни места в населените места на местоживеене и по-високото заплащане в икономическите центрове. Мобилността на заетите лица е силно мотивирана от по-добри икономически възможности в големите градове.

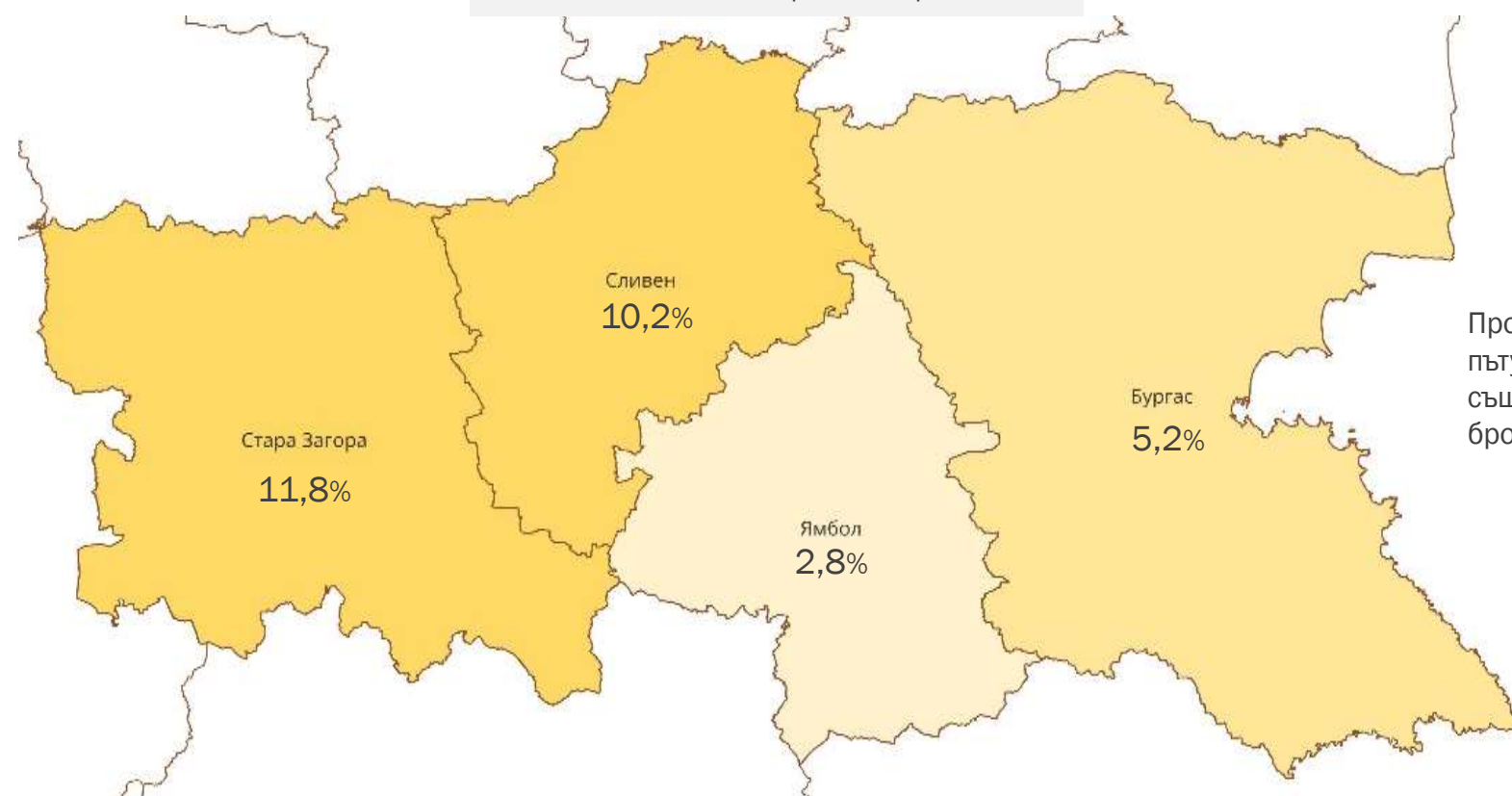
Най-много-заети лица са отчетени в секторите: добивна промишленост (40,0%), хотелиерство и ресторантьорство (20,0%), като преработващата промишленост и производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива са на трето място.



## 03 ЕЖЕДНЕВНА МОБИЛНОСТ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА – част 2

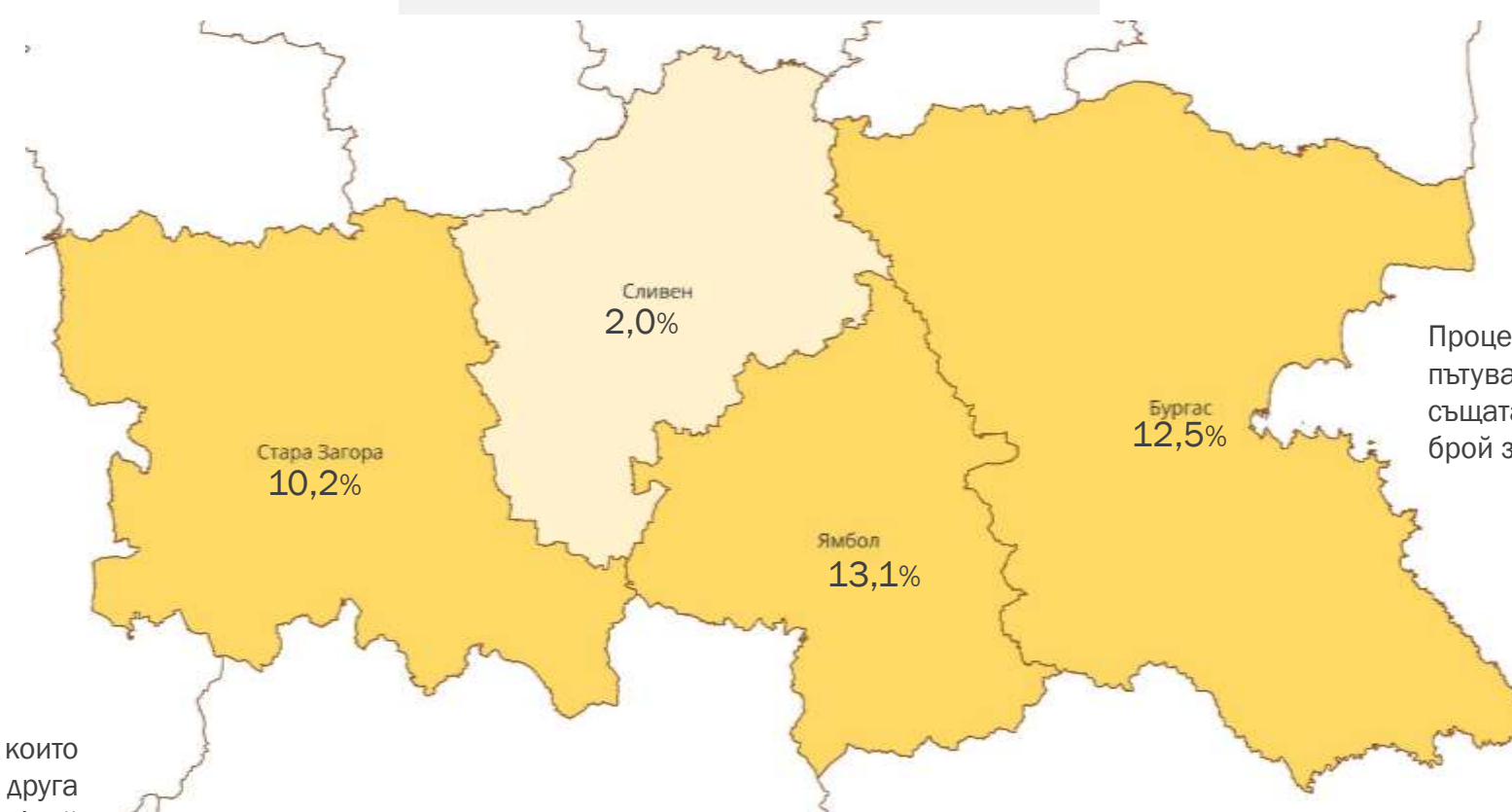


Работят в същата община



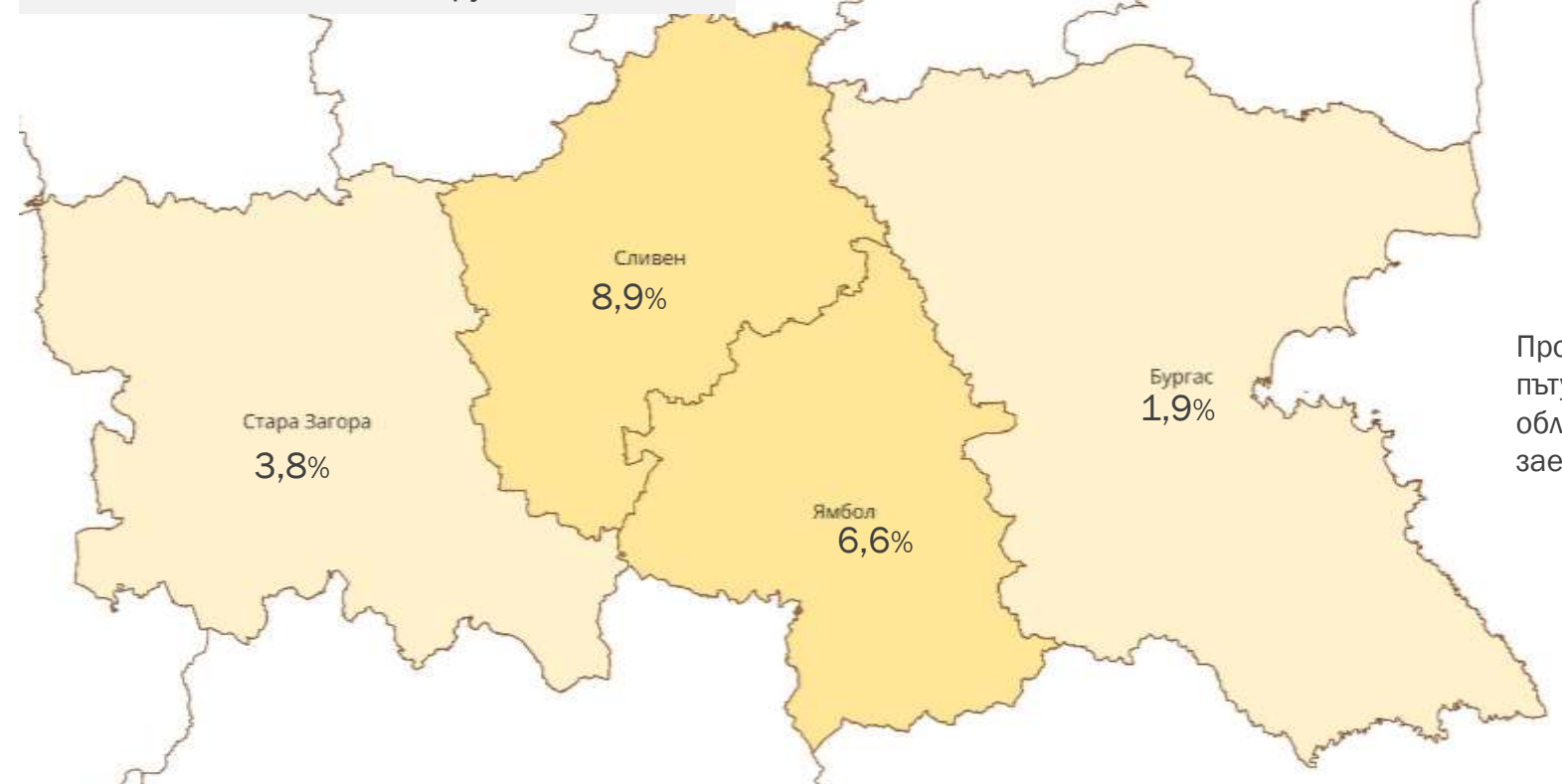
Процент от заетите лица, които пътуват до друго населено място в същата община спрямо общия брой заети лица в областта

Работят в община на същата област

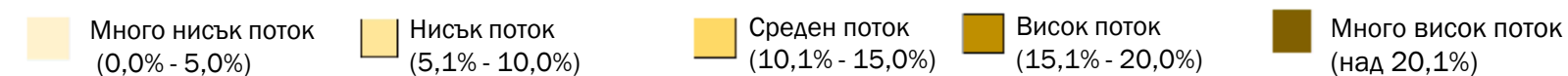


Процент от заетите лица, които пътуват до друга община в същата област спрямо общия брой заети лица в областта

Работят в община в друга област



Процент от заетите лица, които пътуват до община в друга област спрямо общия брой заети лица в областта



Източник: НСИ

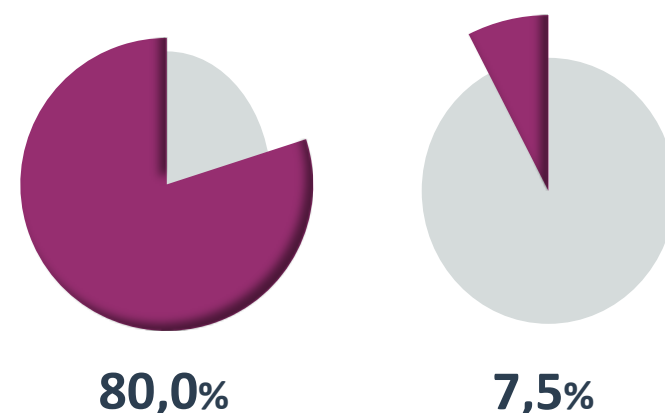
## 04 ЕЖЕДНЕВНА МОБИЛНОСТ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА – част 3



Преобладаващата част от трудовата мобилност се извършва на разстояния до 50 км. Миграцията на по-дълги разстояния е порядко срещана. Основните причини за трудовата мобилност в региона включват липсата на работни места в населените места на местоживееене и по-високото заплащане в икономическите центрове. Всекидневната мобилност е силно мотивирана от подобри икономически възможности в големите градове. Ежедневно към Бургас пътуват около 9 хил. души, а към туристическия център Несебър около 8 хил. души (около 67,0% от работниците в общината идват от други общини). Висока мобилност, включително от области от Южен централен се отчитат към общините Раднево (5,4 хиляди) и Гълъбово (3,6 хиляди), където са разположени предприятия от добивната индустрия.

Големите икономически центрове, като „Бургас-Несебър“ и „Сливен-Ямбол“, играят ключова роля в привличането на работна сила от периферните райони.

**Забележка:** Данните по-долу представят характеристиката на заетите лица, които пътуват всеки ден за работа до друго населено място.



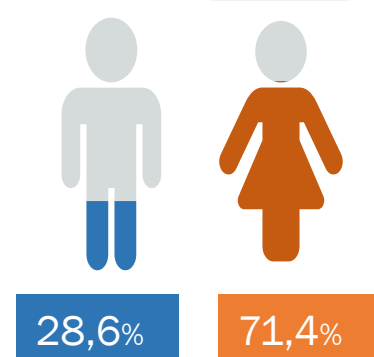
### Влияние на икономическите центрове

Център „Бургас-Несебър“ има силно развита и разнообразна икономика. Растежът ѝ е по-бавен в сравнение с останалите центрове най-вече заради негативното влияние на КОВИД-19 пандемията върху туризма. Пазарът на труда се свива бързо, но пикът на безработицата вече е преодолян. Центърът привлича значителен брой заети от други населени места - над 6,4 хил. за Бургас и 2,9 хил. за Несебър, като най-големият е потокът от общини като Камено, Айтос и Поморие. Например, 35% от работниците в Камено пътуват всеки ден до Бургас, а 18% от заетите (1,7 хил. души) от Поморие пътуват до Несебър.

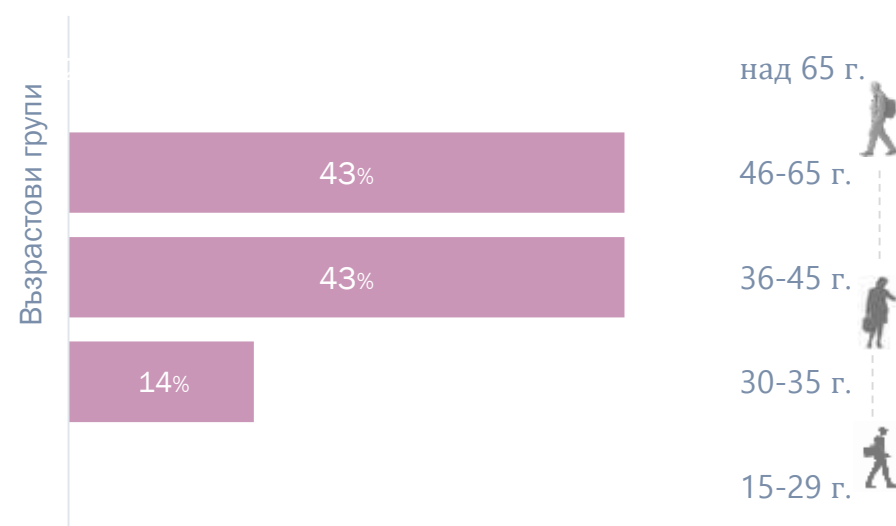
Център „Сливен-Ямбол“ има относително добре развита местна икономика, силно концентрирана в няколко големи, експортно ориентирани индустриални предприятия в двете икономически ядра. Пътуванията са концентрирани между град Ямбол и близките общини, особено община Тунджа, откъдето 36%(2,2 хил.) от заетите пътуват ежедневно. Подобни динамички се наблюдават и в други периферни общини като Стралджа и Твърдица. През последните години се засилват и пътувания на заети лица от Елхово, където 7,1% от заетите пътуват ежедневно за работа.

Център „Загоре“ привличат голям брой работници. В относително изражение най-тясно свързани са пазарите на труда на Стара Загора и Опан, като 31% от работниците от периферията пътуват до ядрото. Центърът се отличава и с това, че включва общини от три административни области – Хасково, Стара Загора и Сливен.

#### Пол



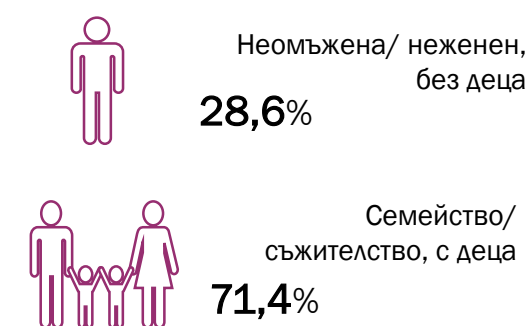
#### Възраст



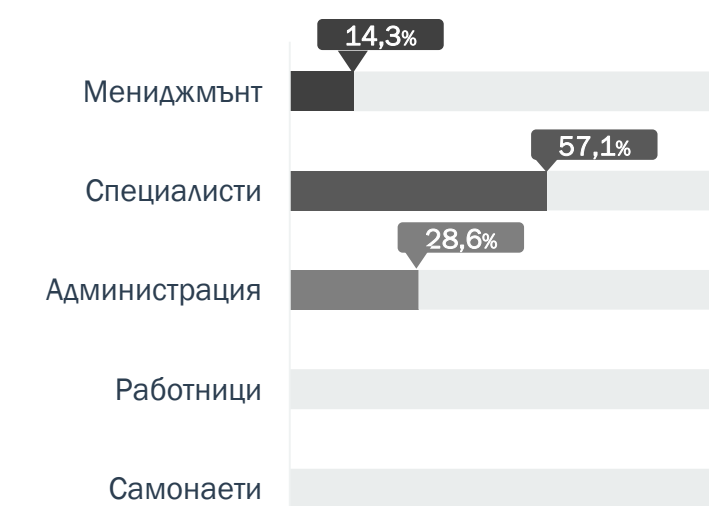
#### Образователен статус



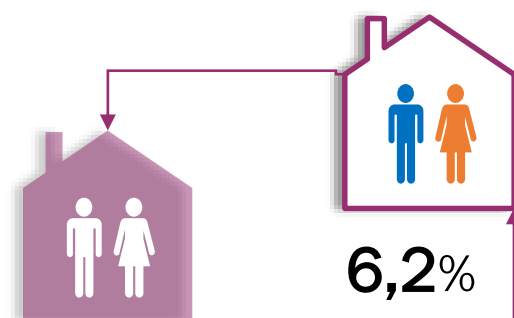
#### Семеен статус



#### Позиция

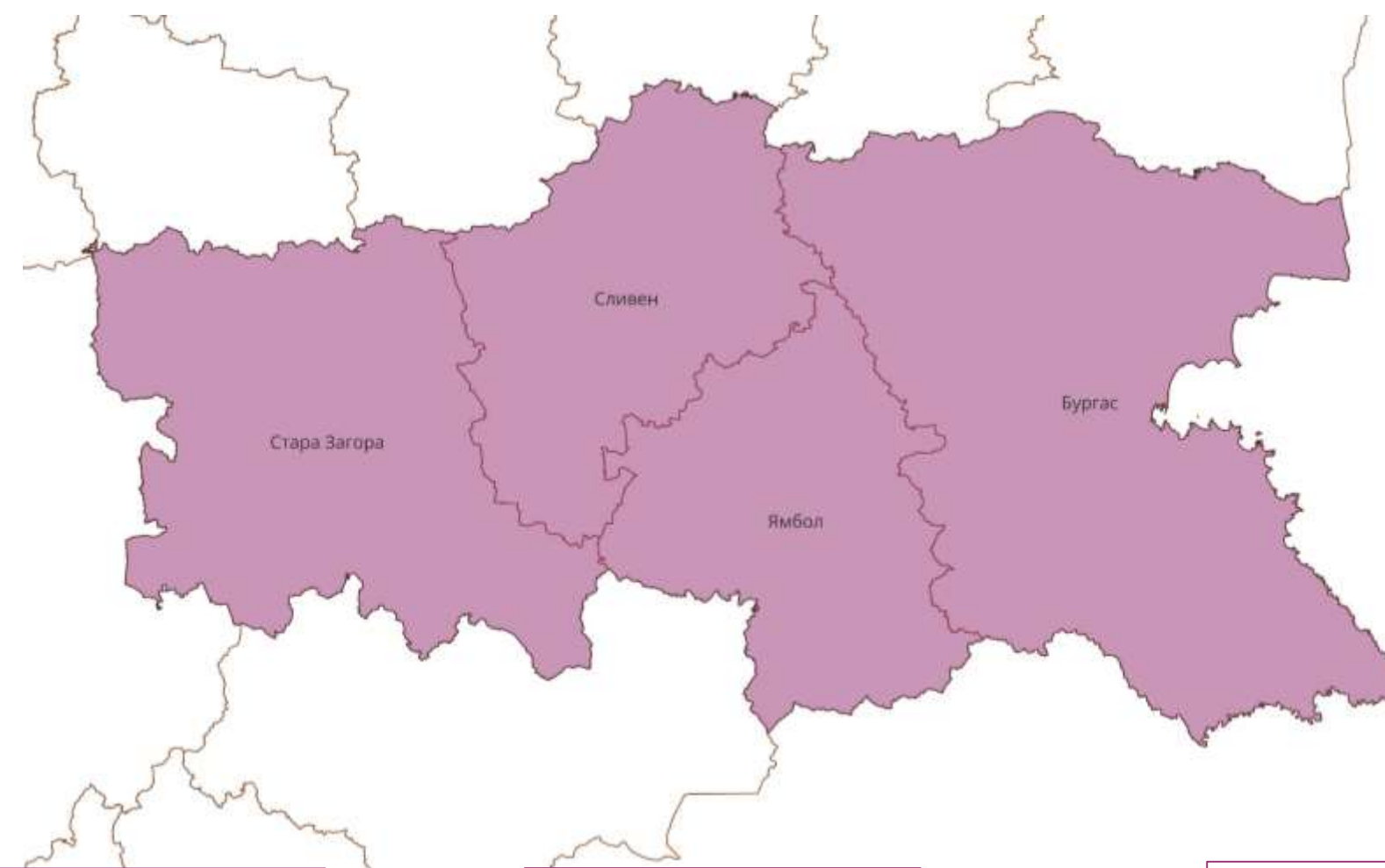


## 05 ЖИЛИЩНА МОБИЛНОСТ



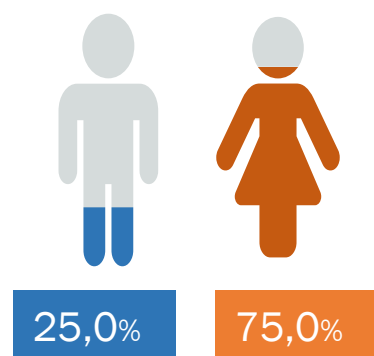
Югоизточният район има 1 248 заселени и 1 104 заселени души. Това води до механичен прираст от 144 души, което показва, че районът е сравнително привлекателен за работна сила, като повече хора се заселват там заради работа, отколкото се изселват. Това показва балансиран положителен поток на работна сила към региона, вероятно за развитието на икономическите центрове като Бургас и Стара Загора.

Въпреки положителния механичен прираст, регионът също има своите предизвикателства. Независимо, че регионът има добри възможности в индустриите като туризъм и производство, зависимостта от тези сектори може да създаде проблеми при икономическата криза. Много от по-малките населени места продължават да страдат от демографски спад и обезлюдяване, въпреки положителния прираст в по-големите градове. От друга страна, ръстът на заселването може да доведе до натоварване на инфраструктурата, особено в по-големите градове като Бургас, Стара Загора и Ямбол.

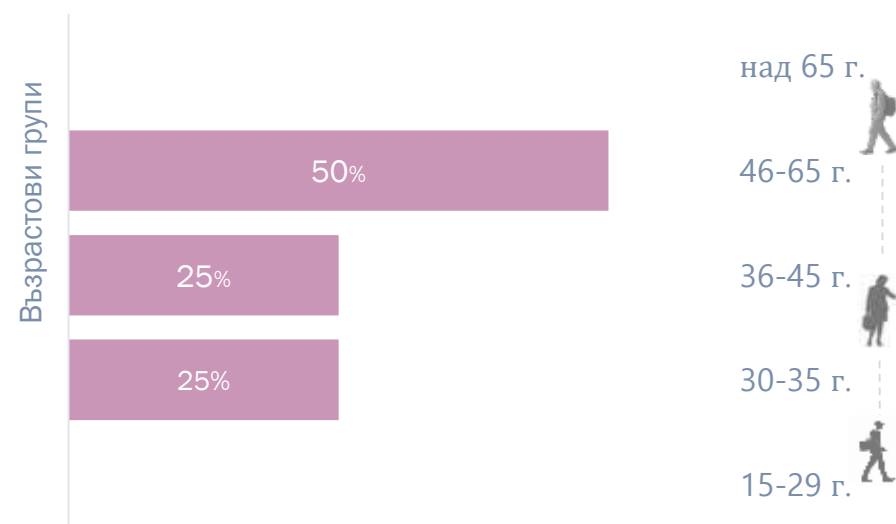


**Забележка:** Данните по-долу представят характеристиката на заетите лица, които са сменили своето местожителство през последните години.

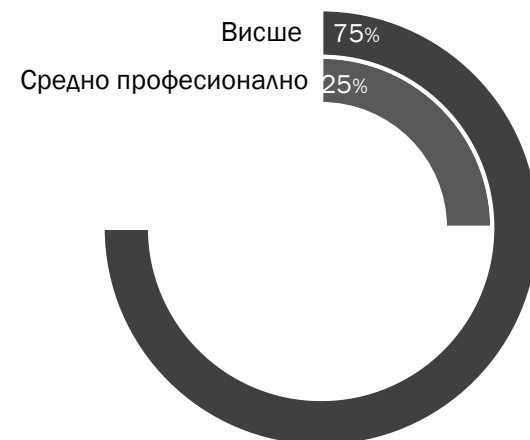
Пол



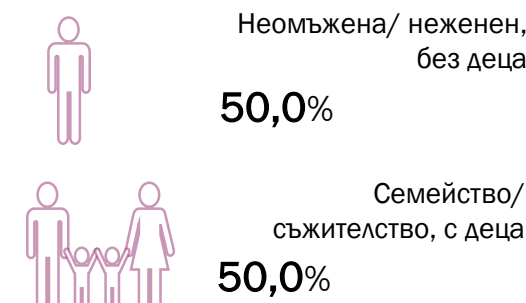
Възраст



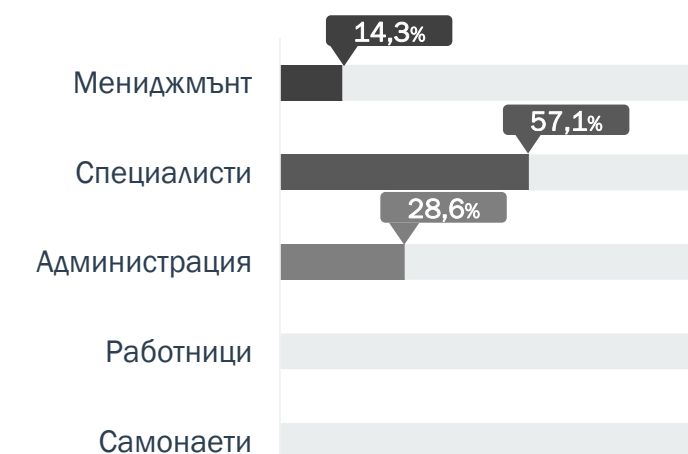
Образователен статус



Семеен статус



Позиция





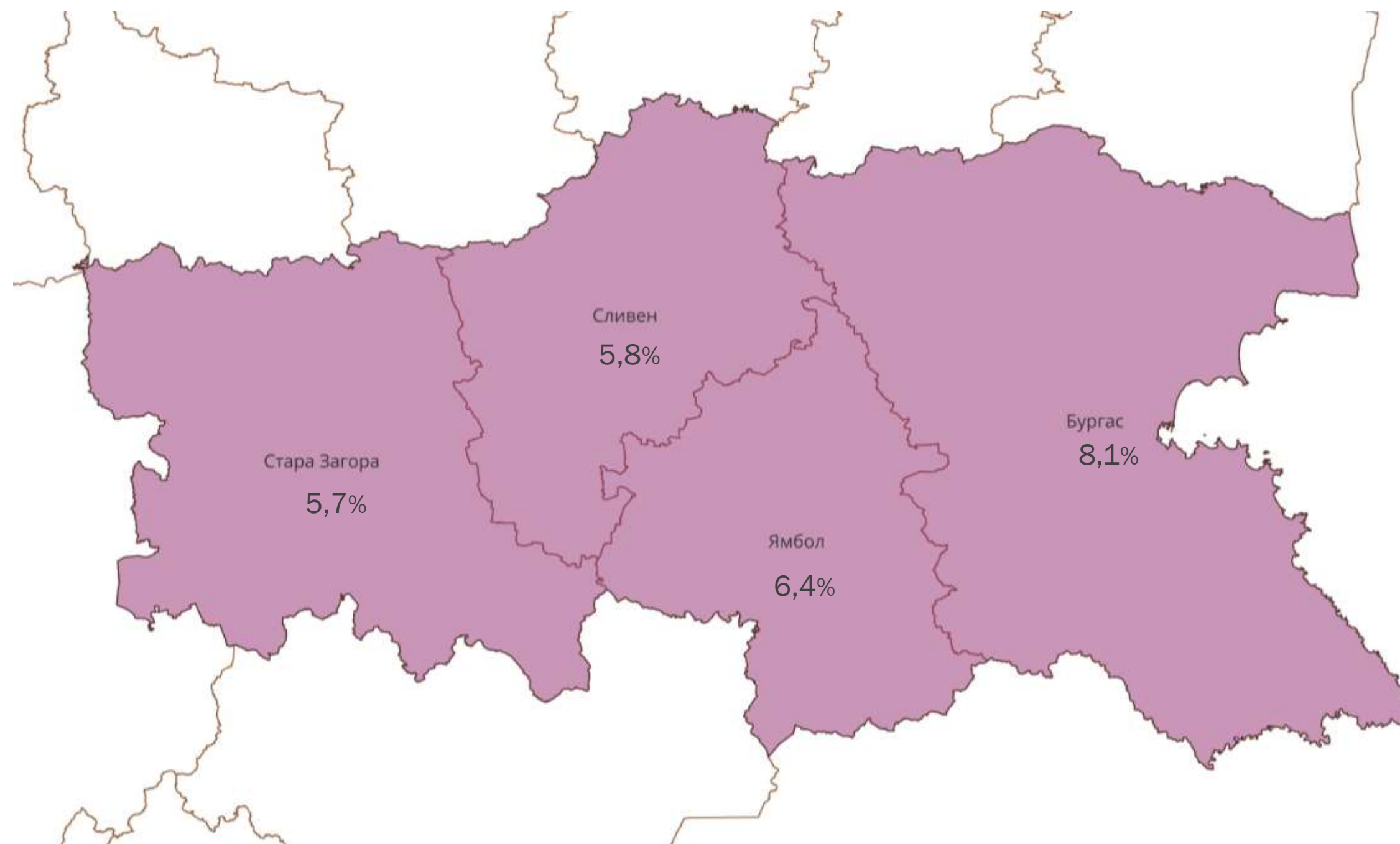
## 06 ДИСТАНЦИОННА РАБОТА



### Дистанционна работа

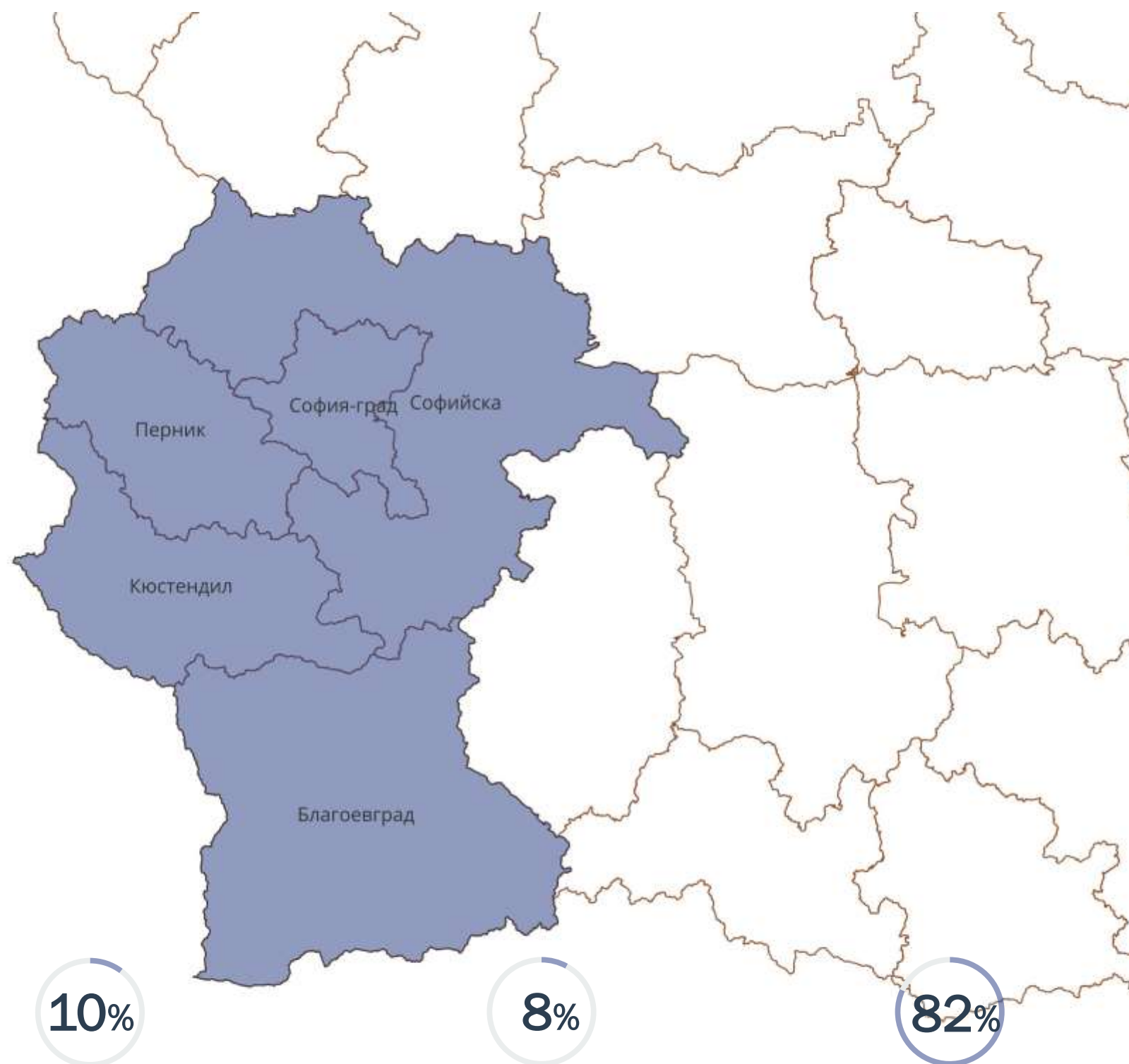
Дистанционната работа и работата от вкъщи, което се превръща във фактор за значимост на мобилността на населението в последните години. Според даните 3,0% (11 236 души), работят активно от вкъщи, като още 13 582 души няма фиксирано работно място, което също е значителна част от работещите. Тези данни показват, че приблизително 6,8% от заетите лица в ЮИР участват в някаква форма на дистанционна или мобилна работа (работа от вкъщи или без определено работно място). Това сочи към умерено ниво на адаптиране на модела на дистанционна работа в региона, което може да е следствие от развитието на сектора на услугите и по-гъвкавите условия за труд в индустрии като ИТ, финанси и бизнес услуги, както и свързаните индустрии. В същото време, районът разчита на туризма и производството на енергия, което ограничава възможностите за дистанционна работа.

Дистанционната работа в Югоизточния район за планиране е в процес на адаптация, като заема относително малка част от общата заетост (6,8%). Регионът има потенциал да разшири модела на дистанционна работа, особено в по-големите градове като Бургас, благодарение на нарастващите възможности в дигиталните и технологичните сектори. Въпреки това, индустриалната и туристическата специфика на региона, както и недостатъците в инфраструктурата и дигитализацията в селските райони, ограничават по-широкото възприемане на този модел на работа.



Източник: НСИ

## 16 ЮГОЗАПАДЕН РАЙОН

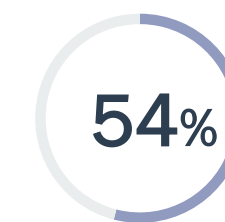


са променили работното си място,  
като се е наложило да пътуват до  
друго населено място

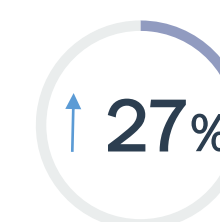
са променили работното си място,  
като се е наложило да сменят и  
своето местожителството

продължава да работят на  
същото работно място и да  
живе на същото място

### Оценка за мобилността на заетите лица Югозападен район



Остана без промяна



Нарасна



Намаля

Югозападният район за планиране включва областите Благоевград, Кюстендил, Перник, Софийска и София. Това е най-гъсто заселият район в страната, като населението е съсредоточено в големите градове. В района е разположена и столицата, гр. София, която е демографски, икономически, административен, образователен и културен център. Селищната мрежа на региона включва общо 952 селища, от които 48 града и 904 села.

Заетите лица са 954 336 души, от които 90 787 пътуват за работа (почти 12 % от заетите) ежедневно. За района, географската трудова мобилност е ключов елемент за икономиката и пазара на труда.

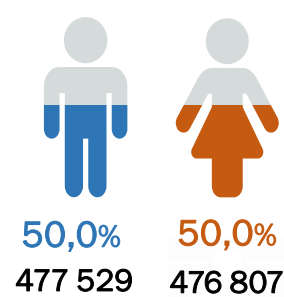
Моделите на мобилност в Югозападния район налагат следните основни изводи:

1. Зависимостта от ежедневни пътувания продължава да натоварва инфраструктурата, подчертавайки нуждата от инвестиции в транспорта и развитието на местните работни места в периферните населени места;
2. Нарастваща жилищна мобилност и разширението на периферните райони засилва нуждата от социална и транспортна инфраструктура в тези зони;
3. Интензивното развитие на дистанционната работа оказва влияние върху жилищната мобилност, като хората имат по-голяма гъвкавост да избират своето мястоживеене въз основа на личните си предпочитания, а не само на близостта до работа. Същевременно високият процент на дистанционна работа и липсата на определено работно място може да продължи да помага за натиска върху жилищния пазар, особено в периферията на столицата и по-малките градове в региона.



# 01 ОБЩИ ДАННИ

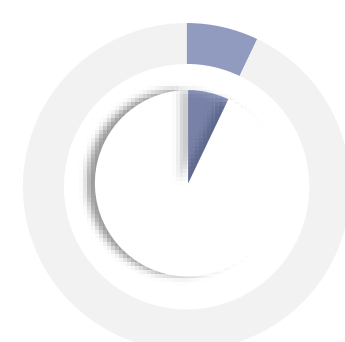
**ЗАЕТИ ЛИЦА**  
**954 336**  
 2,0% ↑



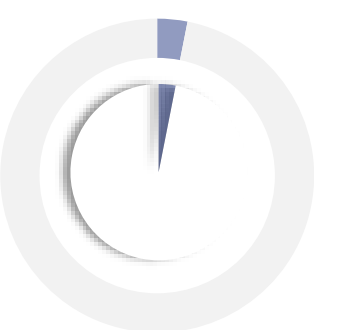
Между двете преброявания, заетите лица са нараснали с 2,0%



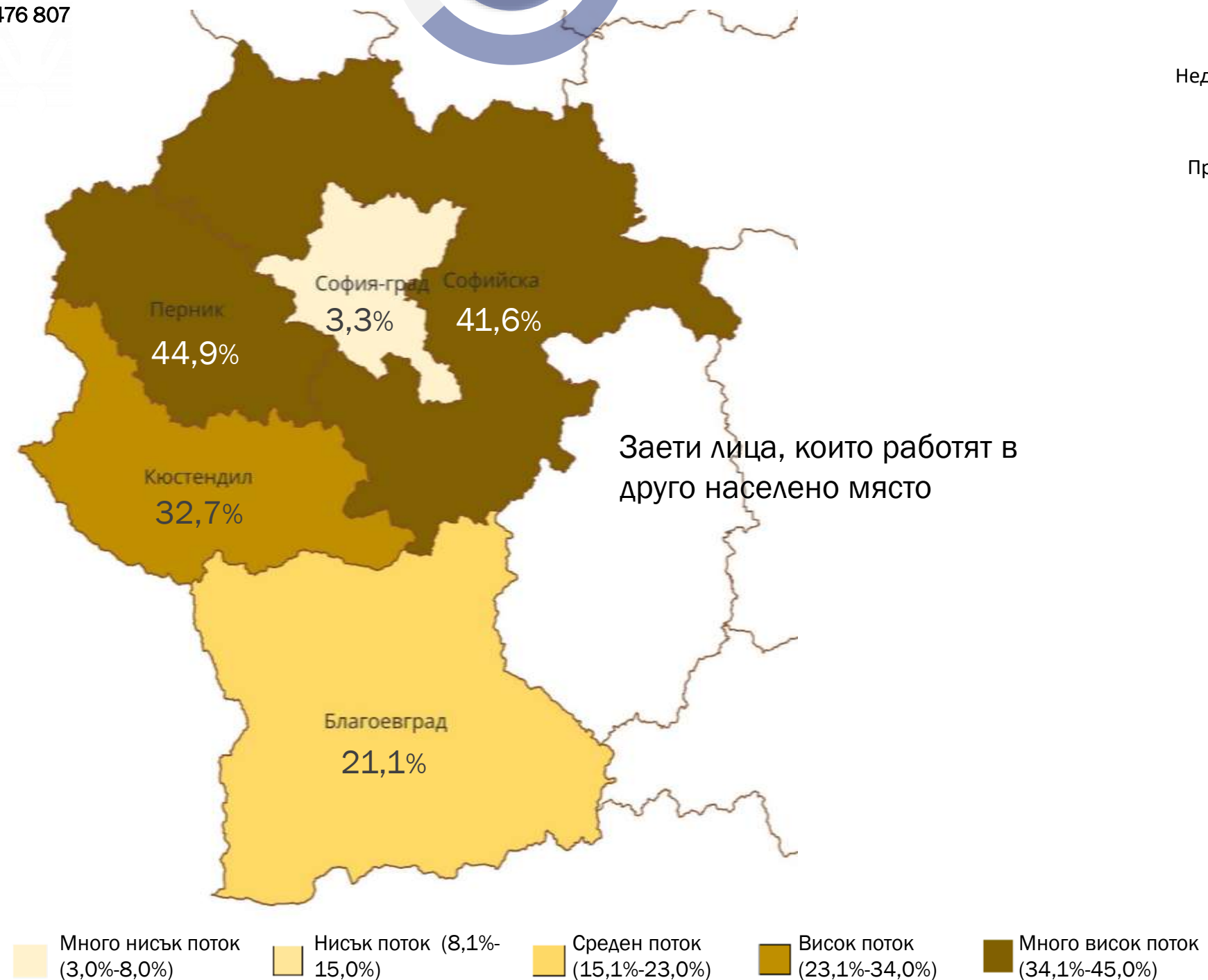
**12,4%**  
 Работят в друго населено място



**7,1%**  
 Работят предимно от вкъщи



**3,1%**  
 Работят без фиксирано работно място



## Потребности от кадри, в зависимост от квалификацията

- Недостиг на квалифициран персонал
- Недостиг на специалисти с определени умения
- Недостиг на неквалифициран персонал
- Предизвикателствата не са толкова сериозни
- Не срещам сериозни затруднения



Налице са известни разлики в мненията на работодателите в зависимост от големината на фирмата/предприятието. Ако за голяма част от микро фирмите основно предизвикателство е намирането на специалисти с определени умения (42,1%), то при малките (56,7%), средните (80,0%) и големите (100,0%), проблем остава намирането на квалифициран персонал в региона.

Източник: Анкетно проучване сред работодателите, БТПП 2024 г.

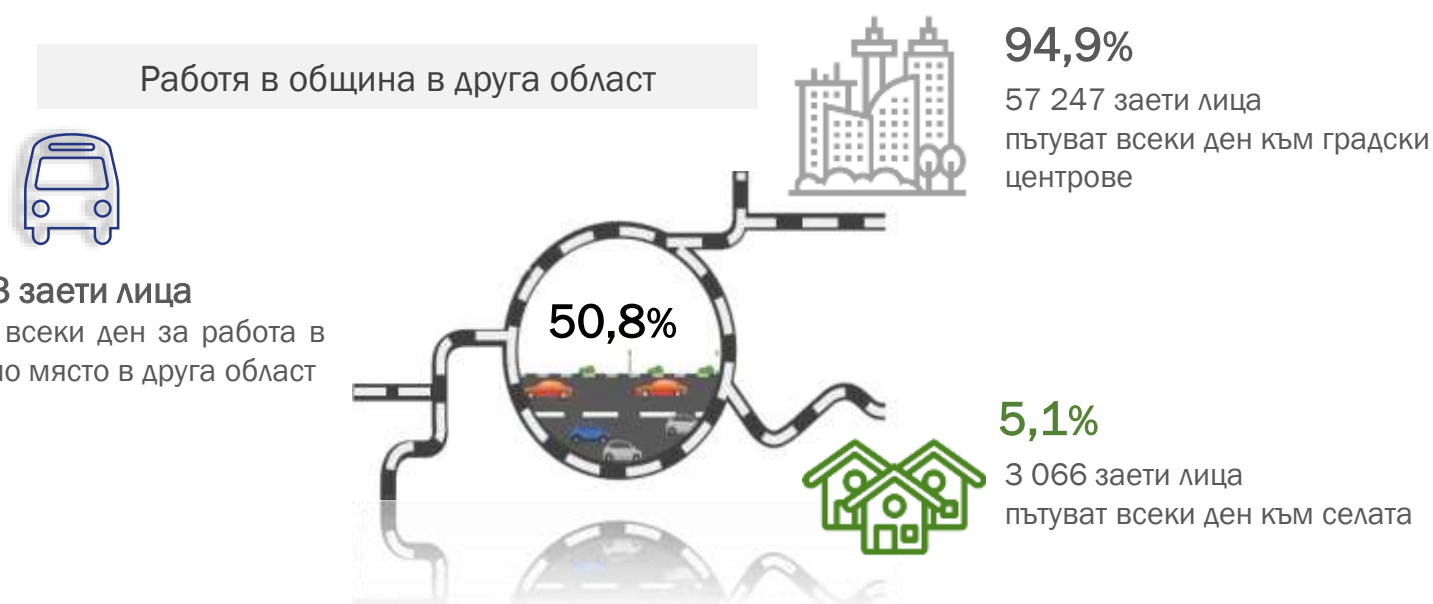
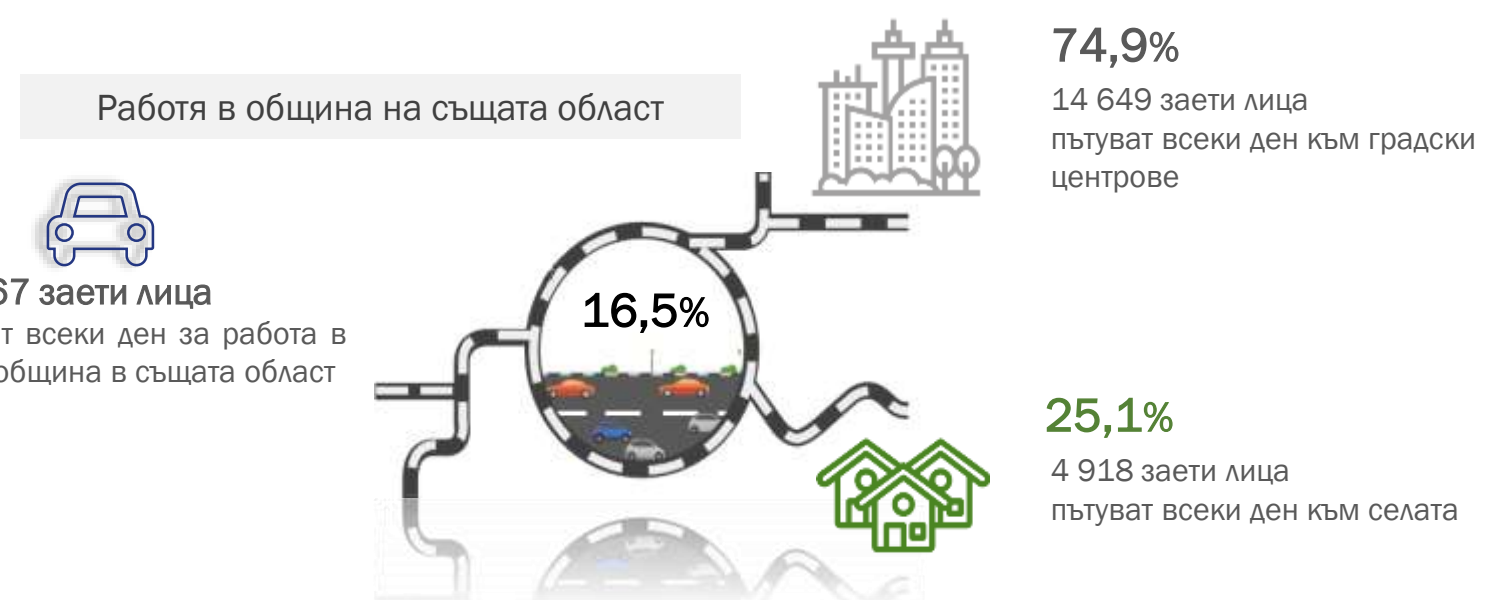
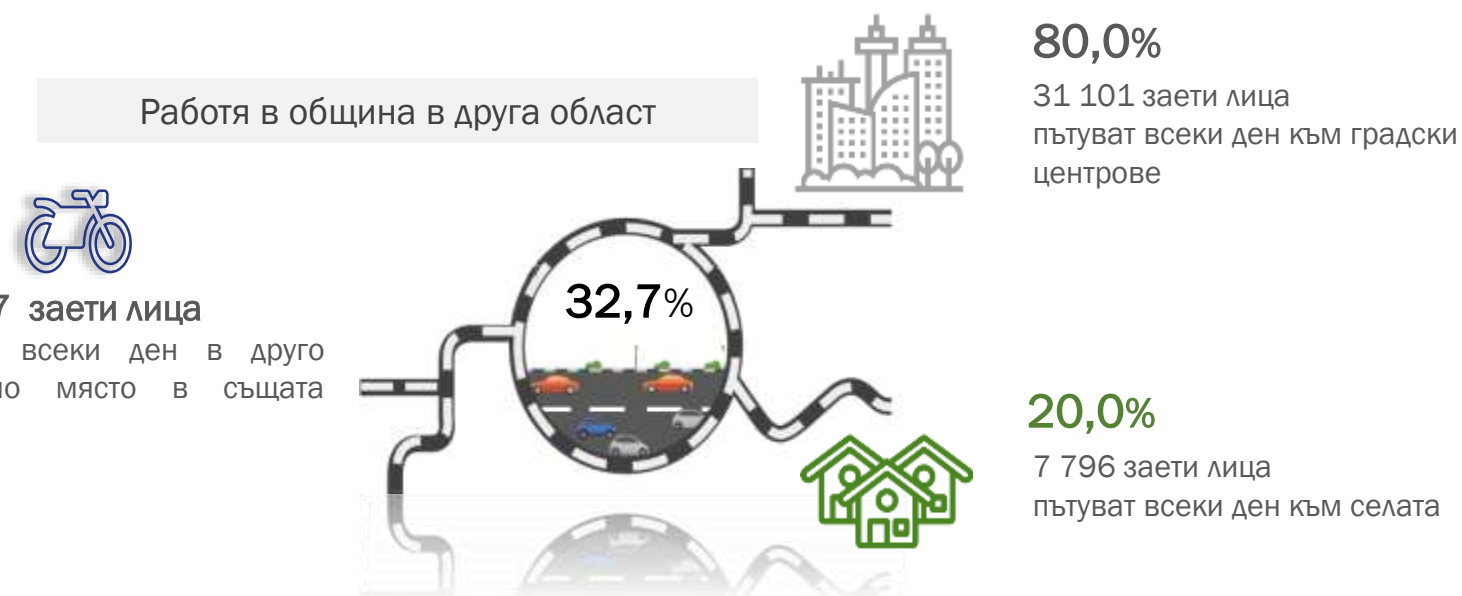
## 02 ЕЖЕДНЕВНА МОБИЛНОСТ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА – част 1



### Посока на мобилност на заетите лица Югозападен район

Данните показват, че в този регион се наблюдава значителен брой хора, които ежедневно пътуват за работа в различни населени места. В този регион се наблюдава особено висока мобилност към градовете в други области (57 247 души), което може да се дължи на близостта на София до съседни области. Много хора също пътуват в рамките на региона – 17 760 души работят в градовете в същата област.

София (столица) е основен икономически център, като тук мобилността на работната сила е сравнително ниска – едва 21 829 души пътуват за работа извън града. София (столица) показва значително по-нисък процент на пътуващи за работа (само 21 829 души), което е логично, предвид факта, че това е основен икономически център, който привлича хора, вместо те да напускат града за работа. В същото време за работа в столицата пътуват всеки ден между 67 -70 хиляди души. Средното време за пътуване до работа за много от тези пътуващи е около 1 час, като някои от тях излизат значително повече време поради задръствания и недостатъчна инфраструктура.

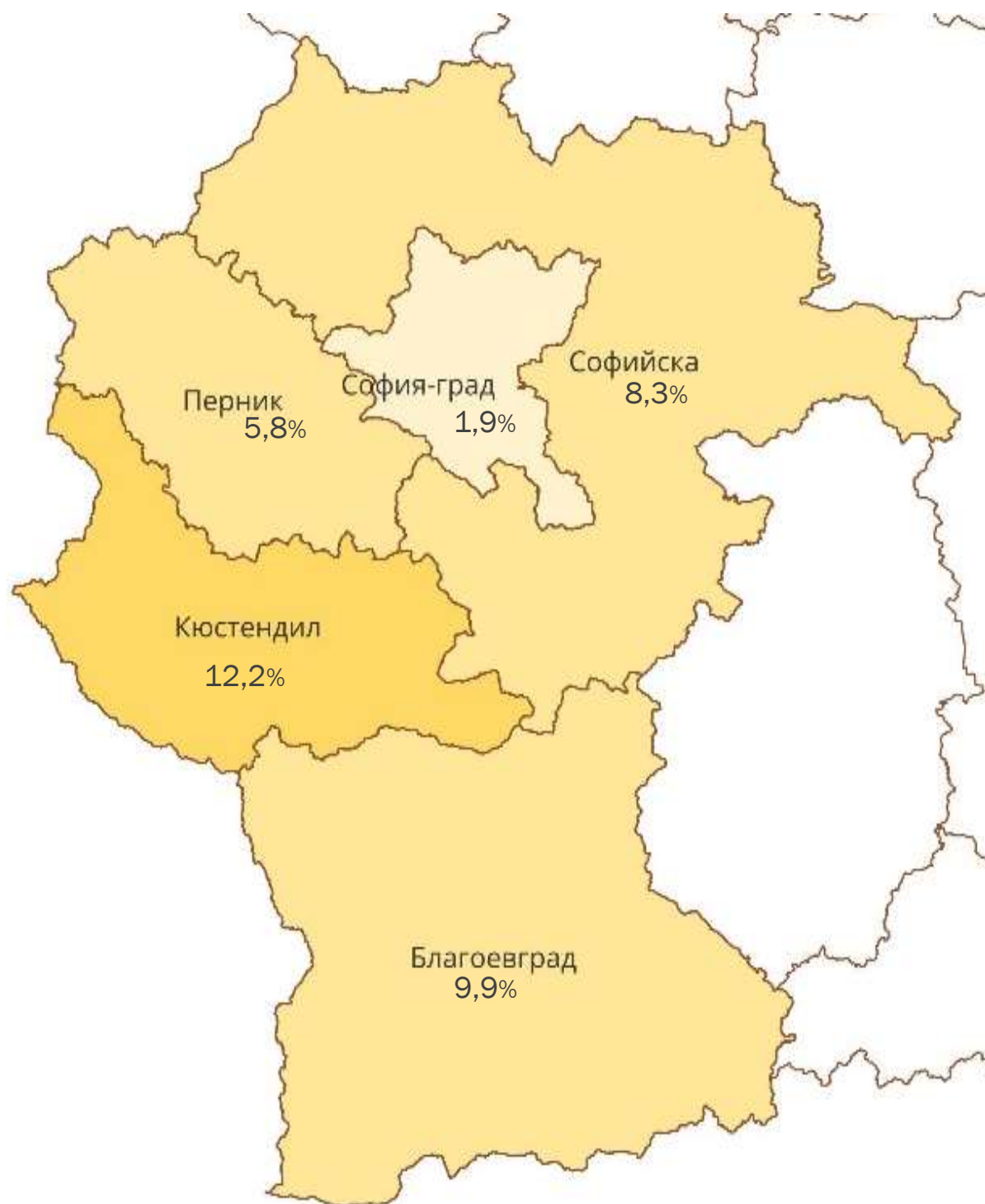


## 03 ЕЖЕДНЕВНА МОБИЛНОСТ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА – част 2



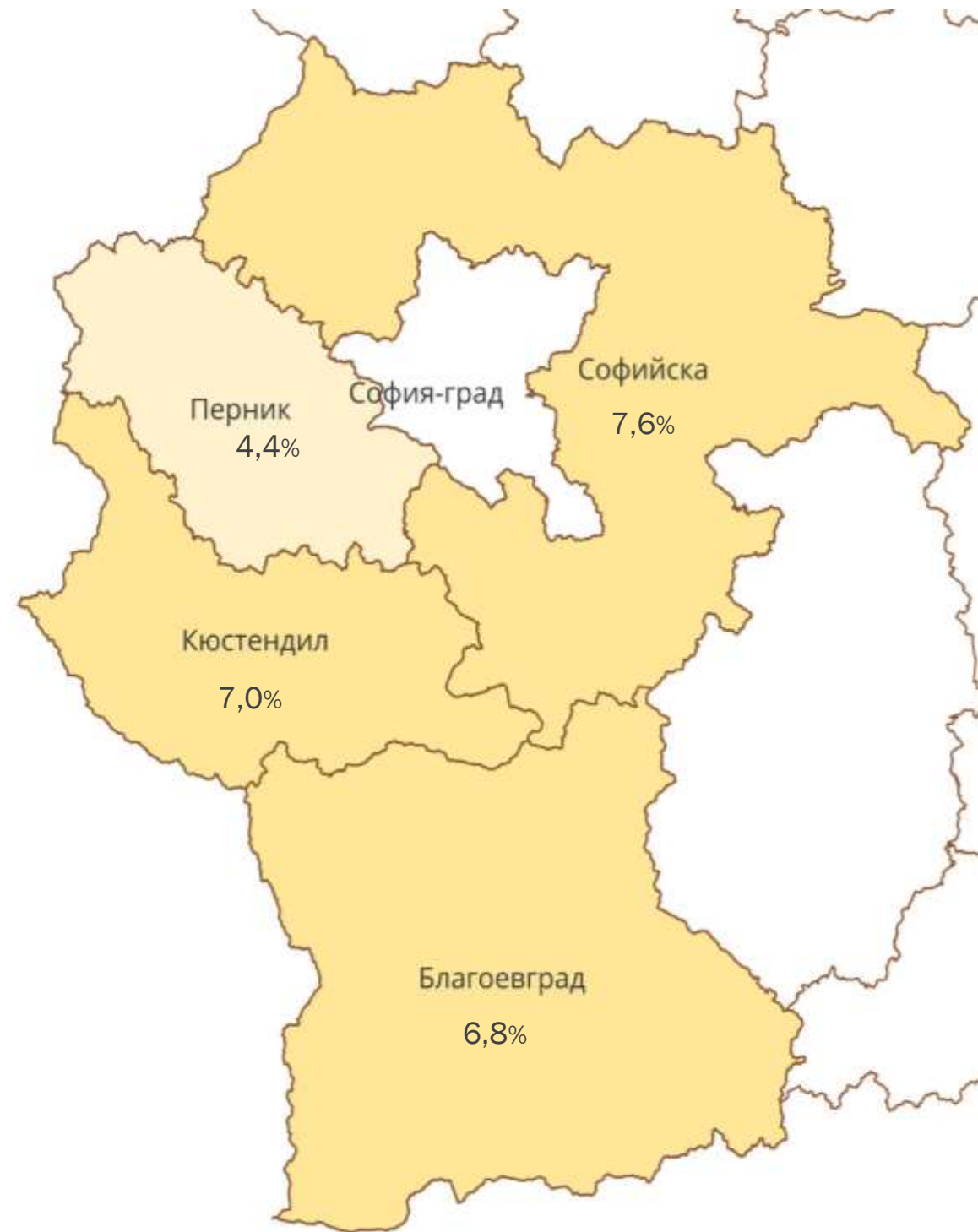
Работят в същата община

Процент от заетите лица, които пътуват до друго населено място в същата община спрямо общия брой заети лица в областта



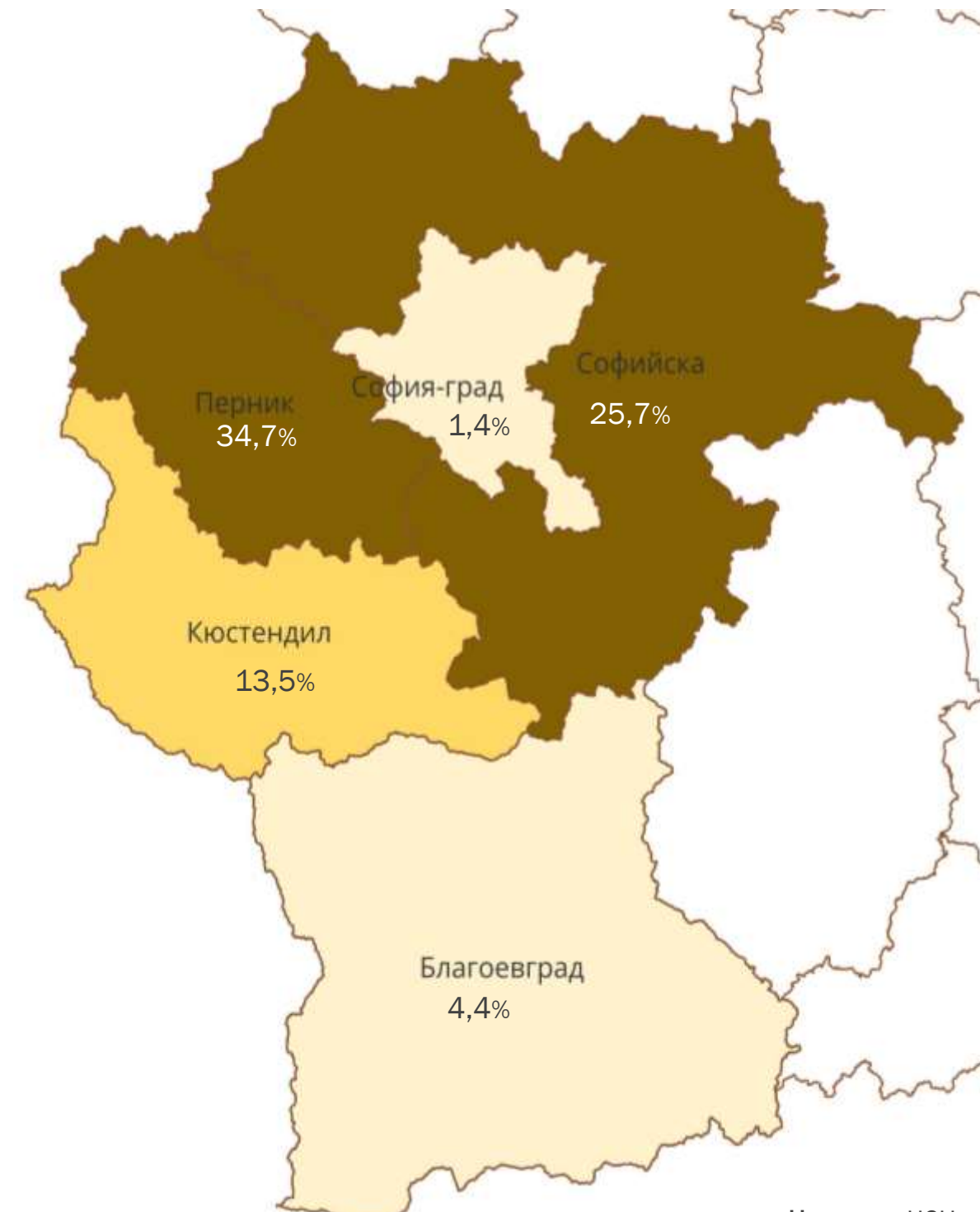
Работят в община на същата област

Процент от заетите лица, които пътуват до друга община в същата област спрямо общия брой заети лица в областта



Работят в община в друга област

Процент от заетите лица, които пътуват до община в друга област спрямо общия брой заети лица в областта



Много нисък поток (0,0% - 5,0%)
  Нисък поток (5,1% - 10,0%)
  Среден поток (10,1% - 15,0%)
  Висок поток (15,1% - 20,0%)
  Много висок поток (над 20,1%)

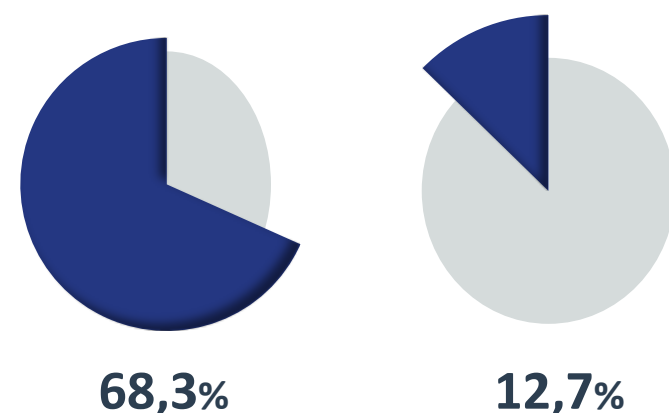


## 04 ЕЖЕДНЕВНА МОБИЛНОСТ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА – част 3

Мобилността в региона е предимно на къси разстояния до 50 км. (между 68 - 76,0% от пътуванията), но добре развитата инфраструктура показва, че между 10-13% от заетите пътуват и над 50 км. Този дял е значително по-висок в сравнение с другите региони. Близко 12,0% от заетите са променили работното си място и се налага да пътуват до него през последните години. Най-мобилни в това направление са заетите на административни позиции (21,0%), докато при специалистите този процент е 14,3%, а при работните близо 5%. Внимание заслужават и обстоятелството, че с нарастване на размера на предприятието нарастват и случаите, в които служителите пътуват до своята месторабота.

София (столица) е основен икономически център, като тук мобилността на работната сила е сравнително ниска – едва 21 829 души пътуват за работа извън града. Това е логично, предвид факта, че това е основен икономически център, който привлича хора, вместо те да напускат града за работа. В същото време за работа в столицата пътуват всеки ден между 67 -70 хиляди души. Средното време за пътуване до работа за много от тези пътуващи е около 1 час, като някои от тях излизат значително повече време поради задръствания и недостатъчна инфраструктура.

**Забележка:** Данните по-долу представят характеристиката на заетите лица, които пътуват всеки ден за работа до друго населено място.



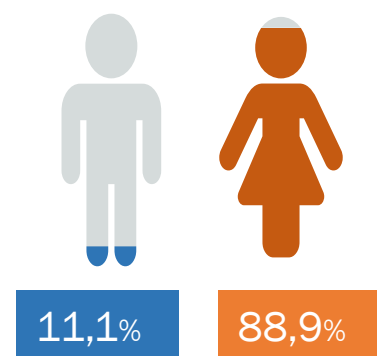
### Влияние на икономическите центрове

Два основни икономически агломерационни центъра са в основната на ежедневните трудови потоци в района – център „София-Перник-Ботевград“ и център „Благоевград“. В рамките на центъра „София-Перник-Ботевград“, към гр. София ежедневно пътуват около 42 200 души, включително от Перник (13 100 души), Своге (4 100 души) и Костинброд (3 400 души). За някои общини като Своге и Божурище, пътуването до София е от съществено значение, като близо до половината от заетите лица разчитат на работни места в столицата. С голям брой приходящи работници е и община Ботевград - 4,3 хил. души.

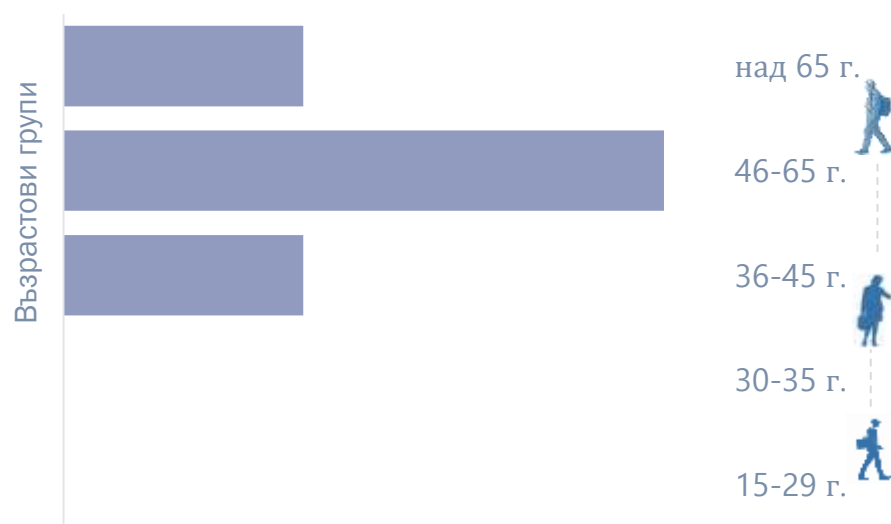
Икономически център „Благоевград“ се отличава с по-слабо развита мобилност. Въпреки това, че има общини в периферията, като Кочериново, където 36% от заетите пътуват ежедневно до Благоевград, общият брой на ежедневно пътуващите към този икономически център остава относително малък като ежедневно привлича по 1,7 хил. работници дневно, от които 1 029 души пътуват от Симитли. Подобно е и положението в други периферни общини, като Кресна, където делът на мобилните работници, които пътуват до Благоевград, е едва около 6%.

Висок дял на заети лица, привличат големите добивни предприятия в Средногорието (Челопеч, Пирдоп, Златица). Така например близо 75,0% от заетите лица в Челопеч идват от съседните общини.

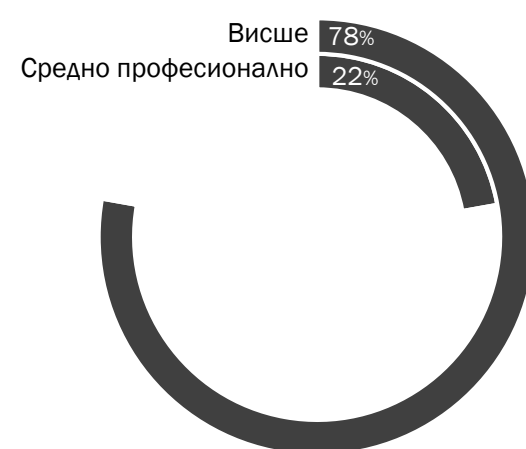
#### Пол



#### Възраст



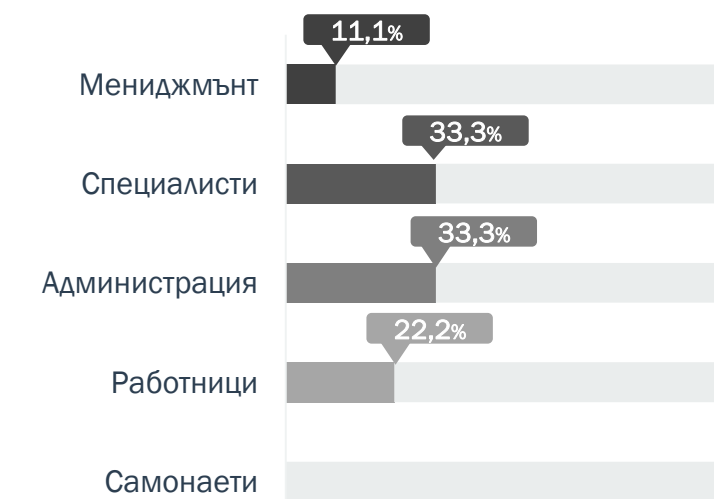
#### Образователен статус



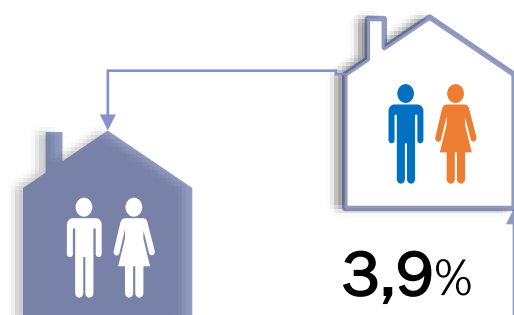
#### Семеен статус



#### Позиция



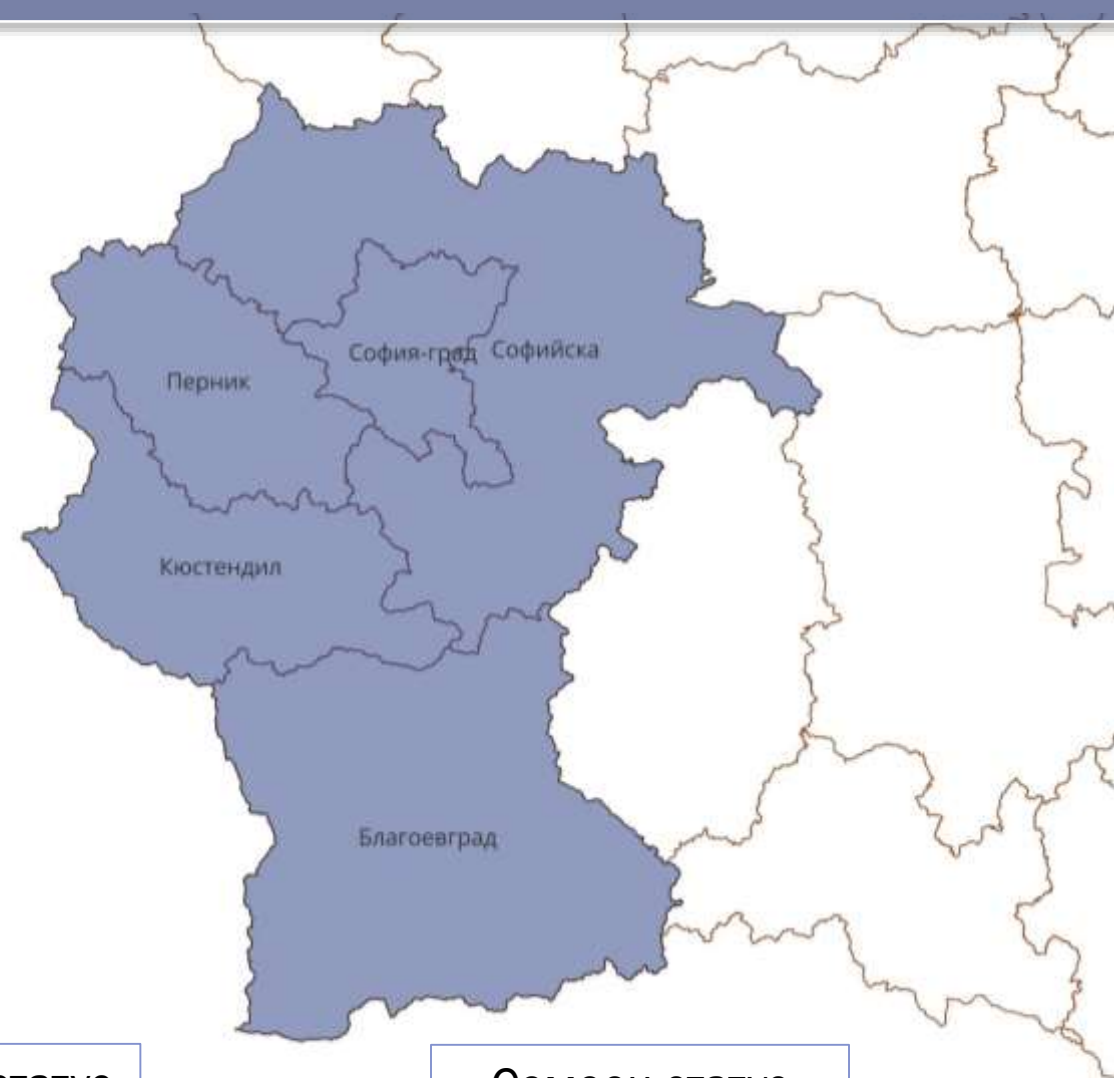
## 05 ЖИЛИЩНА МОБИЛНОСТ



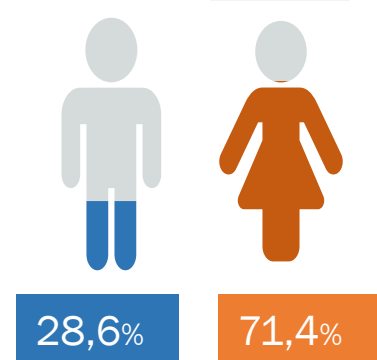
Жилищната мобилност в Югозападния район е динамична, тъй като тази част от страната е привлекателна поради икономическото си развитие, възможностите за заетост и качество на живота. Районът отбелязва положителен механичен прираст. Същевременно, сравнително високият прираст е индикатор и за засиленото търсене на жилищни площи и потенциално нарастване на цените на имотите, особено в големите градове и столицата София. Цените на жилищата в София са нараснали значително за последните 5 години, което подтиква по-млади лица и заетите с по-ниски доходи да търсят жилища в близост до града или периферията, което допълнително води до засилена мобилност.

Проучването сред заетите лица и работодателите показва че близо 4% от заетите са променили своето местожителство в резултат на смяна на работата през последните години. Най-често това са заети лица на ръководни позиции (8,3%) и служителите от администрацията (7,1%)

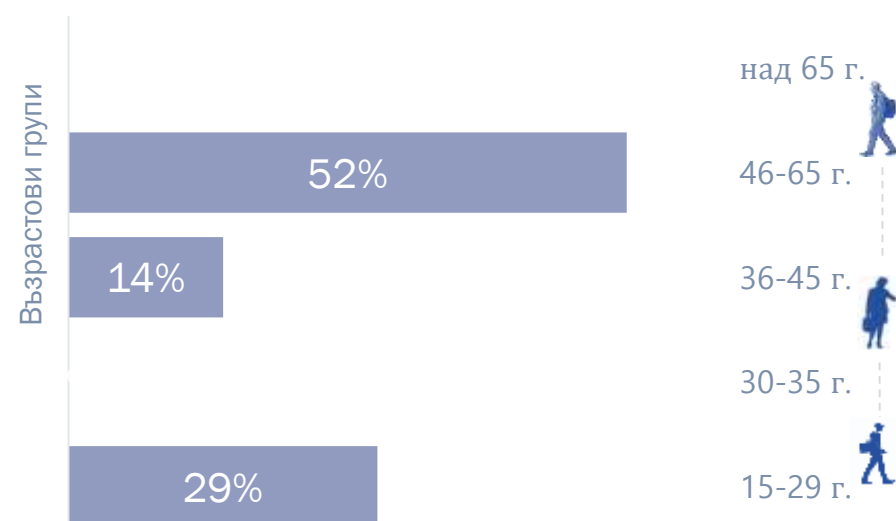
**Забележка:** Данните по-долу представят характеристиката на заетите лица, които са сменили своето местожителство през последните години.



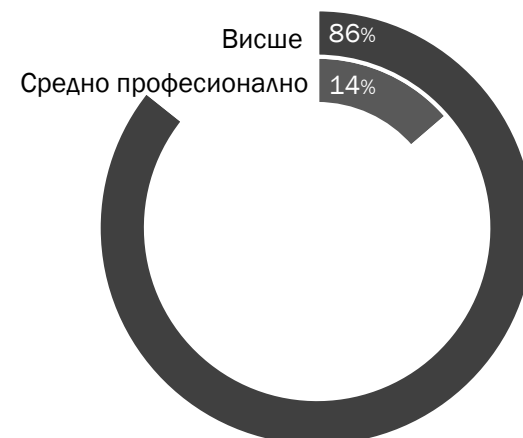
### Пол



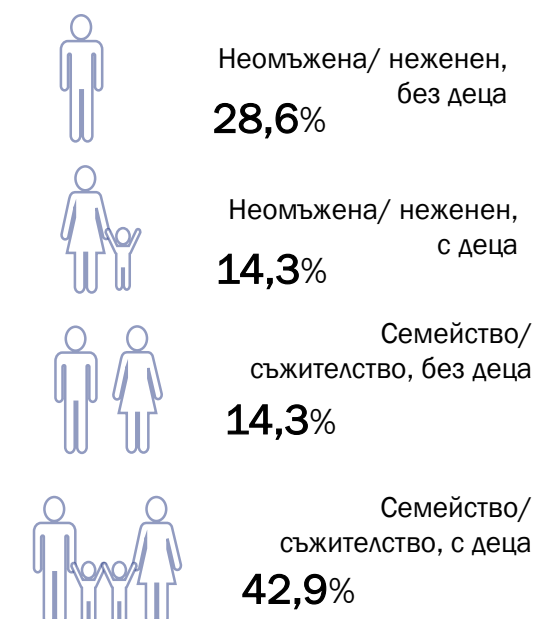
### Възраст



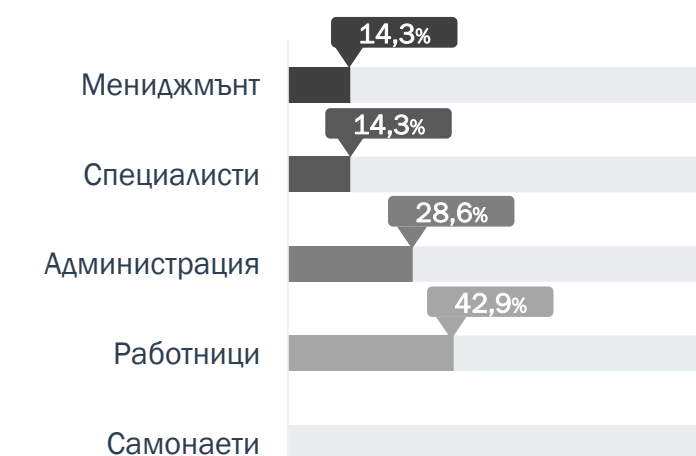
### Образователен статус



### Семеен статус



### Позиция



## 06 ДИСТАНЦИОННА РАБОТА



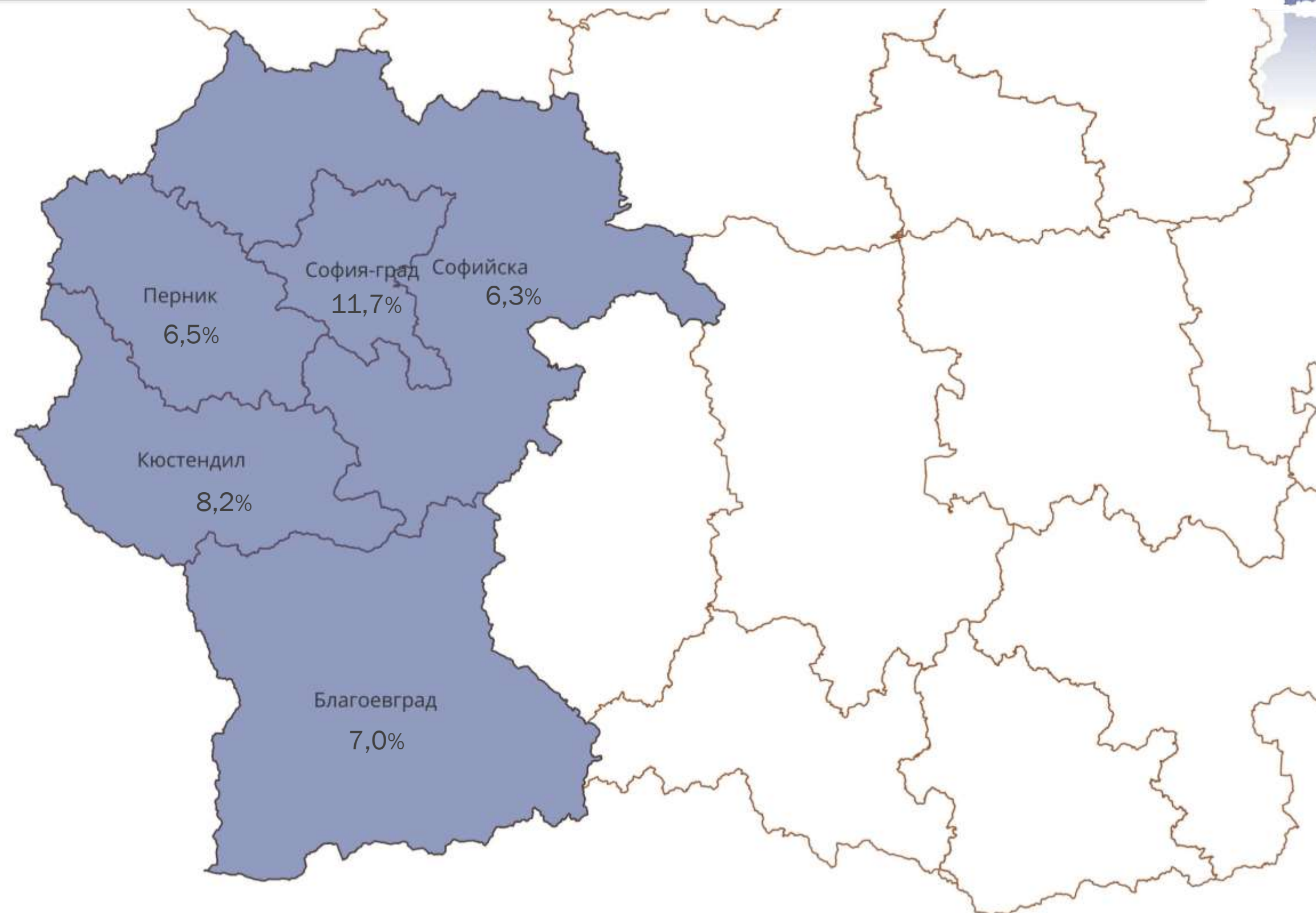
### Дистанционна работа

Голямата концентрация на работещи дистанционно в Югозападния район е свързана с икономическия профил на района. София е център за високотехнологични компании и услуги, където възможността за дистанционна работа е по-разпространена. Работещите от вкъщи имат по-голяма гъвкавост при избора на жилище, което може да доведе до увеличаване на миграцията към по-периферните части на столицата или към по-малките населени места в района, като същевременно се запазва връзката с основния трудов пазар.

Това обяснява и значителната субурбанизация в околностите на София, където всички повече хора избират да се установят в тихи и по-достъпни райони, докато продължават да работят дистанционно или хибридно.

Данни показват ясно изразени тенденции по отношение на работната сила, с акцент върху дистанционната работа и липсата на фиксирано работно място. Близко 7,1% от заетите лица (67 623 души) работят предимно от вкъщи, а 3,1% (29 798 заети лица) са без фиксирано работно място.

Сравнението с останалите райони показва, че Югозападният район има значително по-висок процент работещи от вкъщи и хора без определено работно място в сравнение с други региони.



Източник: НСИ



## 17 ЮЖЕН ЦЕНТРАЛЕН РАЙОН

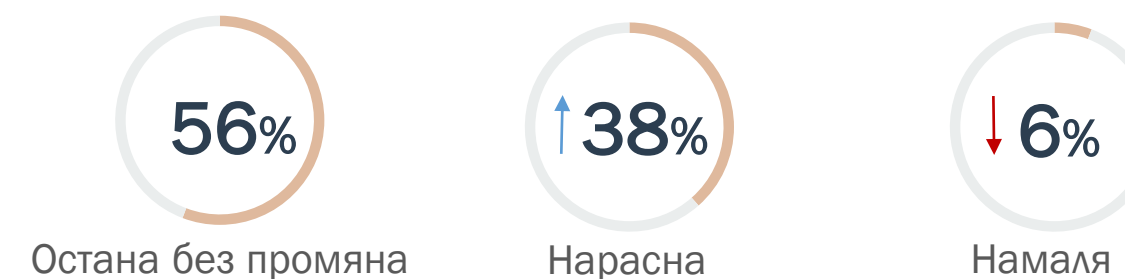


30% са променили работното си място, като се е наложило да пътуват до друго населено място

15% са променили работното си място, като се е наложило да сменят и своето местожителство

55% продължава да работят на същото работно място и да живеят на същото място

### Оценка за мобилността на заетите лица Южен централен район



Южният централен район (ЮЦР) обхваща областите Пловдив, Пазарджик, Смолян, Кърджали и Хасково с 58 общини. На територията на ЮЦР има общо 1 298 населени места, от които 54 са градове.

Броят на заетите лица възлиза на 508 433 заети лица, от които 124 553 души пътуват за работа всеки ден (почти 24 % от заетите). Ежедневната трудова миграция в Южен централен район е силно свързана с разликите в икономическото развитие между отделните общини. По-развитите икономически центрове като Пловдив и Пазарджик привличат работна сила от съседни, по-слабо развити общини. Тези трудови миграции осигуряват важна работна сила за бързо развиващите се индустрии, но също така увеличават натиска върху транспортната инфраструктура и логистичните мрежи в региона.

От друга страна, регионите със слабо развит икономически потенциал като Смолян и части от Родопите имат ограничени възможности за трудова миграция, която води до стагнация на местните икономики и засилва тенденцията към изселване.

Южен централен район показва умерена жилищна мобилност, висока степен на ежедневни трудови пътувания и сравнително слабо развитие на дистанционната работа. Хората предпочитат да пътуват до други населени места за работа, вместо да сменят местожителството си, което може да се дължи на трудностите, по-високи разходите, свързани с преместване и живот. Въпреки, че дистанционната работа е възможност за някои сектори, тя остава ограничена в района, като основно се разчита на локална заетост и пътуване на кратки разстояния. Развитието на инфраструктурата за дистанционна работа и гъвкавите форми на заетостта, както и подобреното на условията на труд, биха могли да увеличат по-добрите условия за мобилност и икономическо развитие на региона.

# 01 ОБЩИ ДАННИ

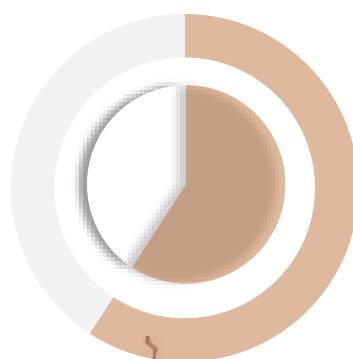
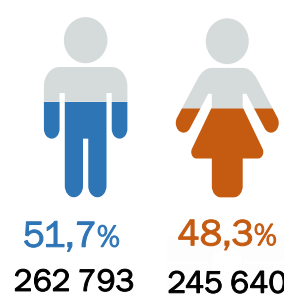


## ЗАЕТИ ЛИЦА

508 433

-0,5% ↓

Между двете преброявания, зетите лица са намалели с 0,5%



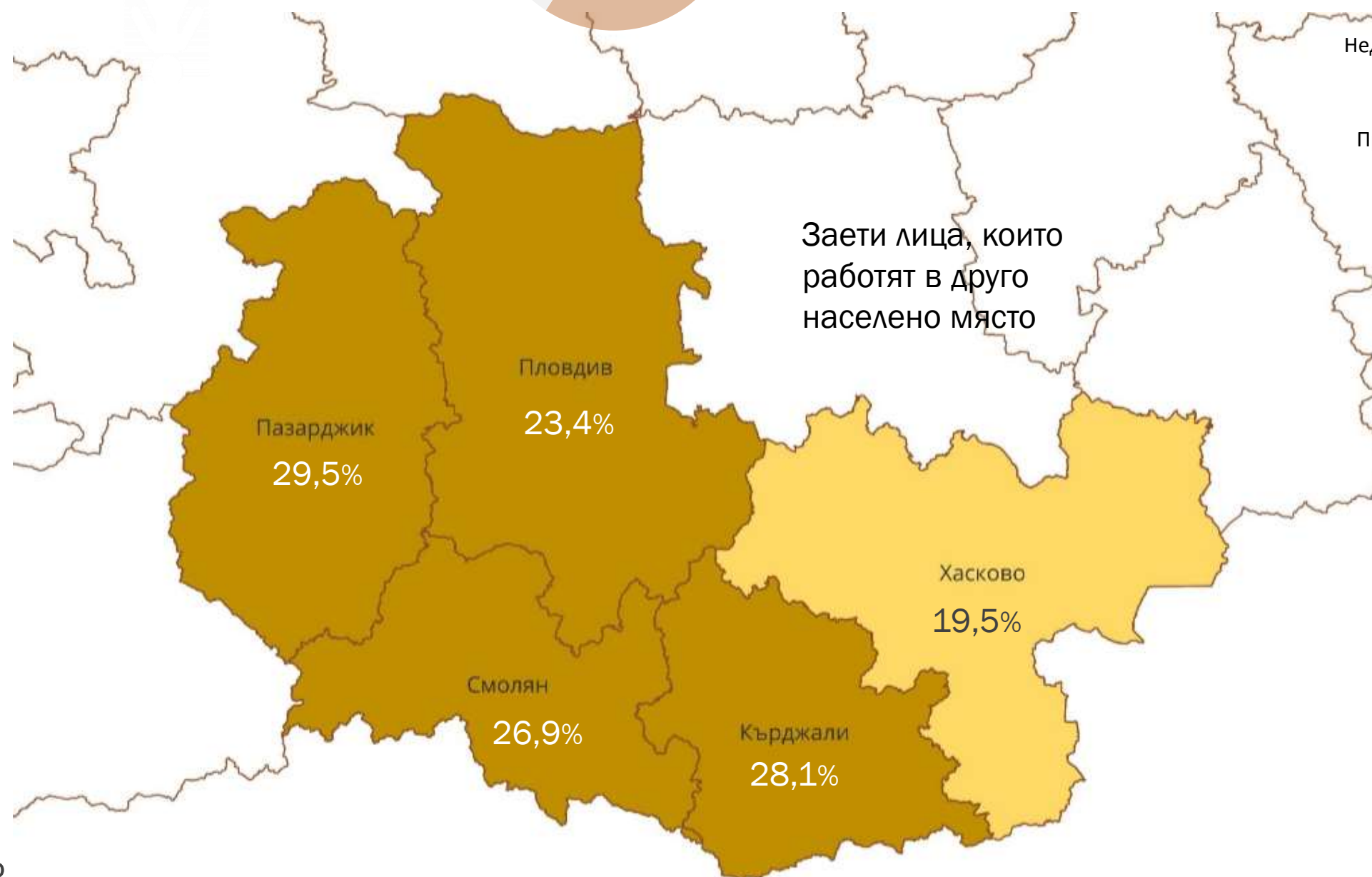
59,2%  
 Работят в същото населено място

## Потребности от кадри, в зависимост от квалификацията

- Недостиг на квалифициран персонал
- Недостиг на специалисти с определени умения
- Недостиг на неквалифициран персонал
- Предизвикателствата не са толкова сериозни
- Не срещам сериозни затруднения



## Заети лица, които работят в друго населено място



24,5%

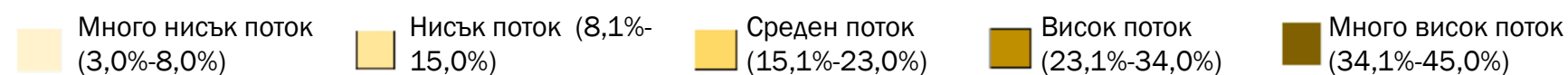
Работят в друго населено място

3,0%

Работят предимно от вкъщи

3,9%

Работят без фиксирано работно място



В най-голяма степен работодателите от големите фирми изпитват недостиг на квалифициран персонал (83,3%), представителите на средните по големина фирми (60%) и микро предприятия (65,2%). Нужда от неквалифициран персонал изпитват голяма част от работодателите от средните по големина фирми.

Източник: Анкетно проучване сред работодателите, БТПП 2024 г.

## 02 ЕЖЕДНЕВНА МОБИЛНОСТ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА – част 1



### Посока на мобилност на заетите лица Южен централен район

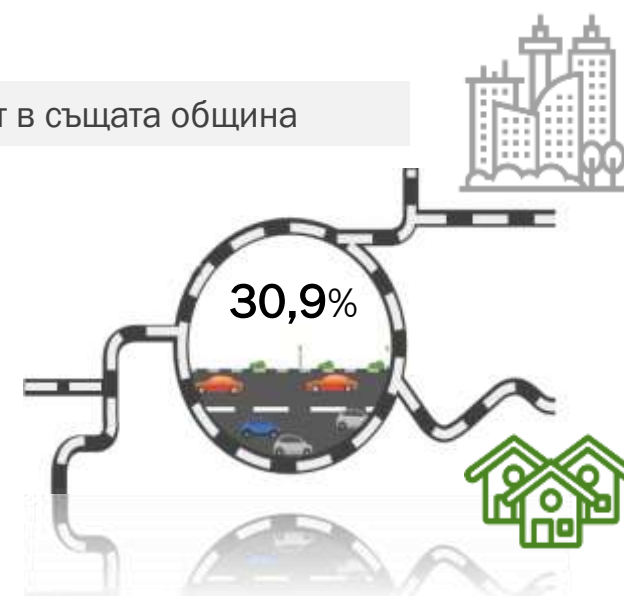
Това е регионът с най-висока мобилност в рамките на една и съща област (73 110 души). Това се дължи главно на индустриалната зона разположена в Пловдив и енергийния комплекс „Марица – Изток“ в област Стара Загора. В допълнение, 23 050 души пътуват към градовете в други области, което е показател за ограничените възможности за заетост в по-малките населени места в региона. Град Пловдив привлича основния поток от трудови мигранти, близо 34 хил. души всекидневно, като се оформя видим клъстер с много активна трудова миграция от съседни общини – индустриалната периферия на Пловдив.

С голям брой приходящи работници са и редица общини с относително малко местно население, но силно развита индустрия с относително високи възнаграждения за заетите – Марица (5,6 хиляди) и Сопот (2,8 хиляди).

#### Работят в същата община



38 544 заети лица  
пътуват всеки ден в друго населено място в същата община



60,7%  
23 407 заети лица  
пътуват всеки ден към градски центрове

39,3%  
15 137 заети лица  
пътуват всеки ден към селата

#### Работят в община на същата област



62 959 заети лица  
пътуват всеки ден за работа в друга община в същата област



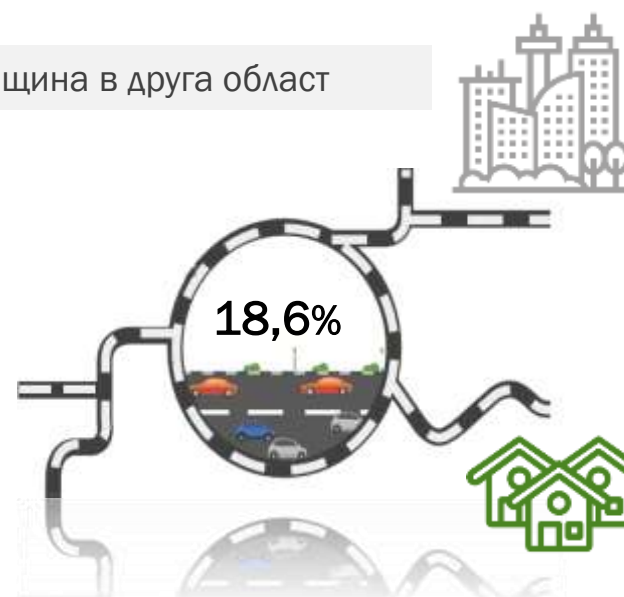
78,9%  
49 703 заети лица  
пътуват всеки ден към градски центрове

21,1%  
13 256 заети лица  
пътуват всеки ден към селата

#### Работят в община в друга област



23 050 заети лица  
пътуват всеки ден за работа в населено място в друга област



87,8%  
20 244 заети лица  
пътуват всеки ден към градски центрове

12,2%  
2 806 заети лица  
пътуват всеки ден към селата

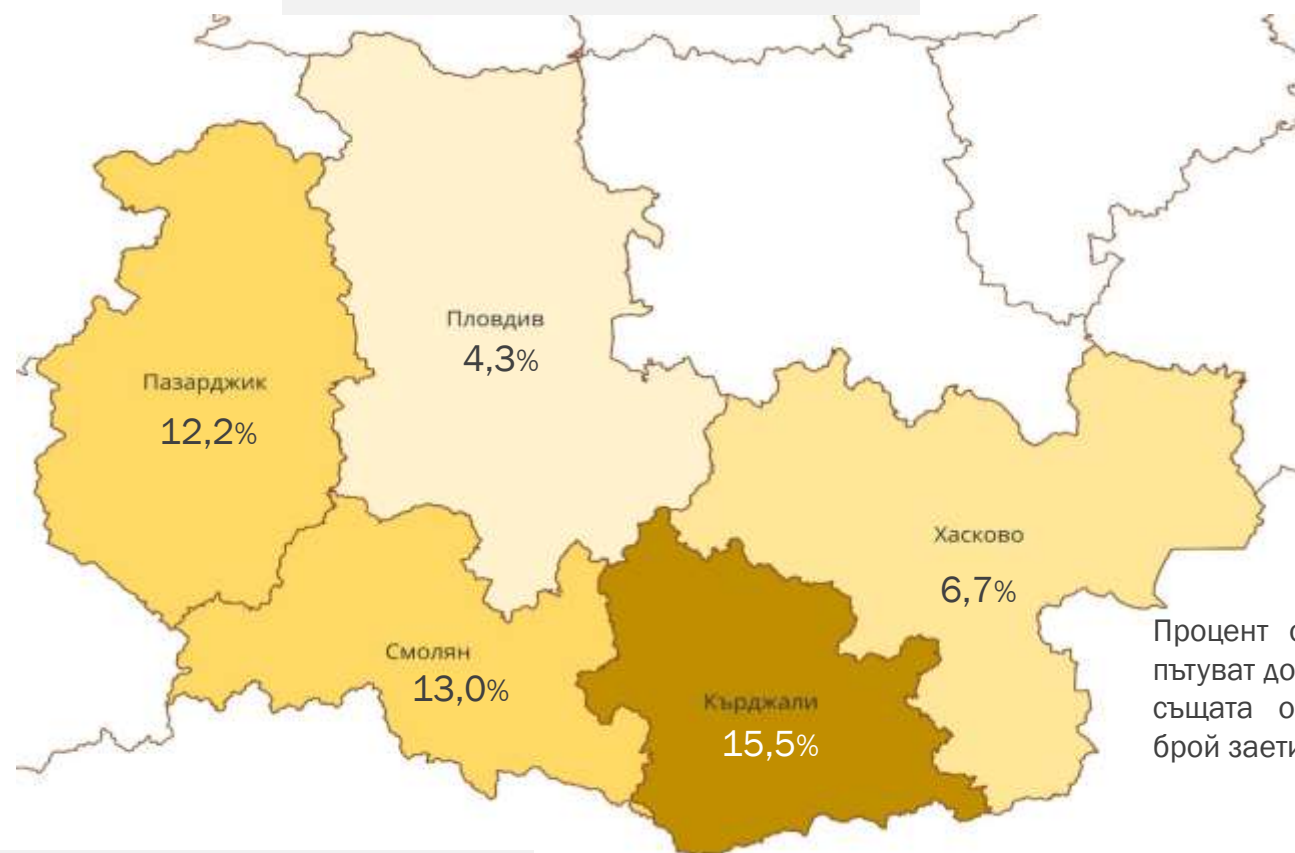


Съфинансирано от  
Европейския съюз

## 03 ЕЖЕДНЕВНА МОБИЛНОСТ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА – част 2

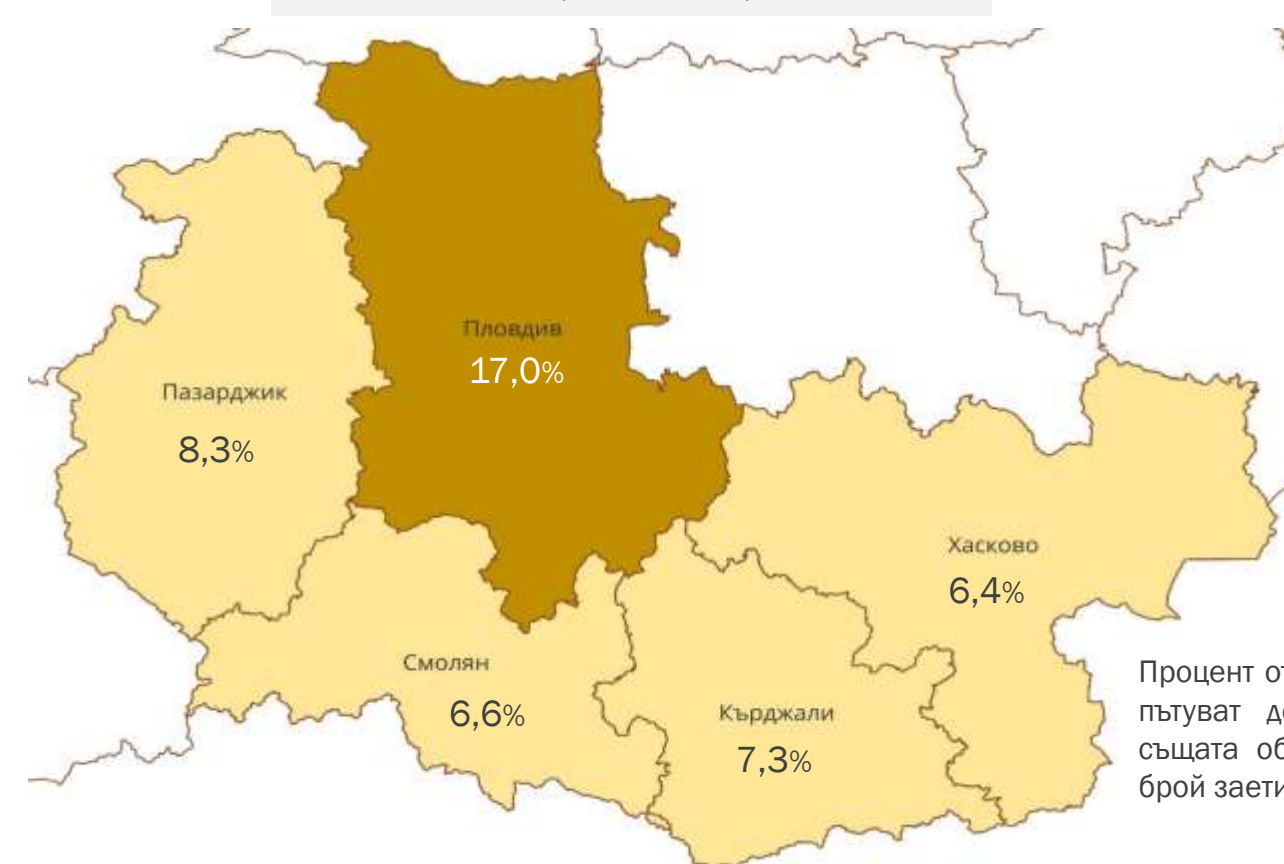


Работят в същата община



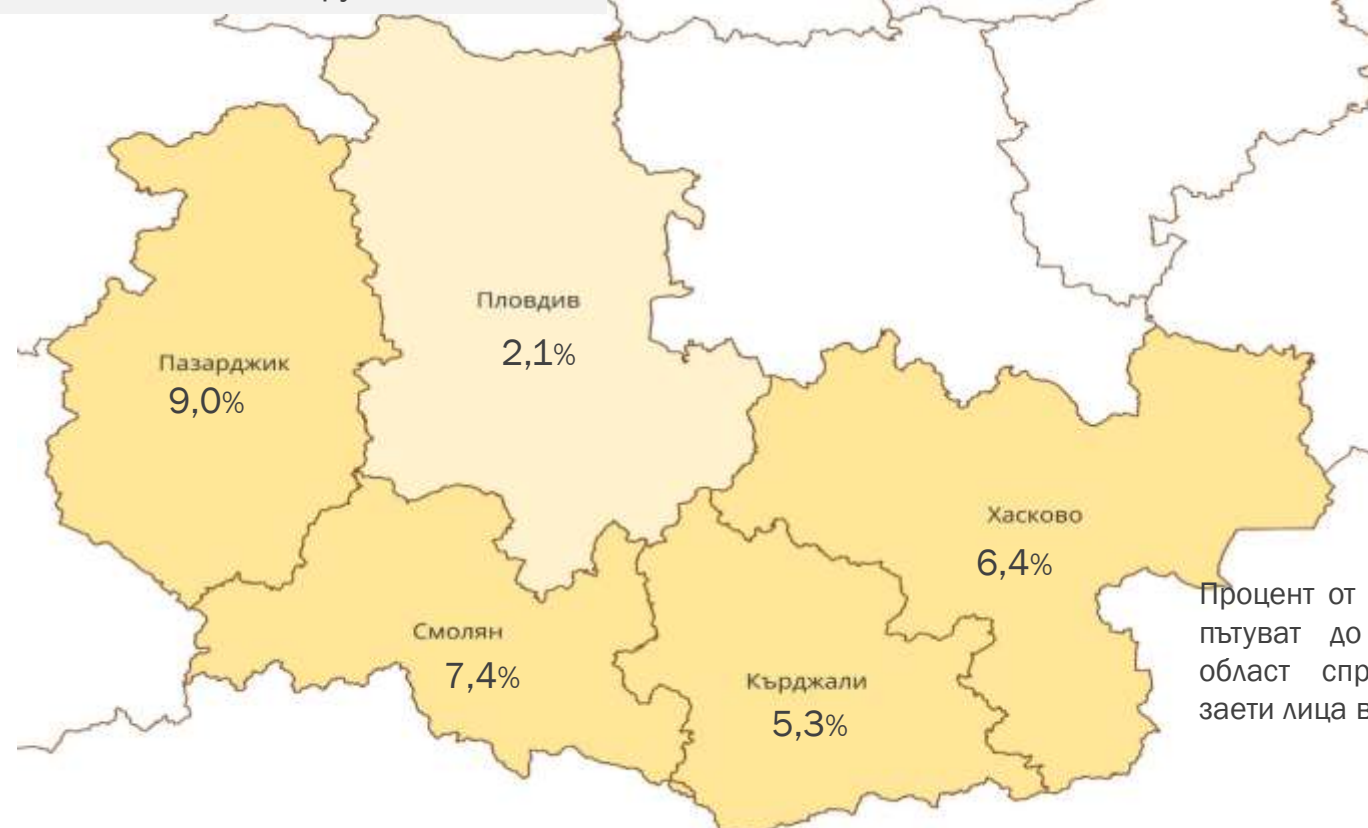
Процент от заетите лица, които пътуват до друго населено място в същата община спрямо общия брой заети лица в областта

Работят в община на същата област

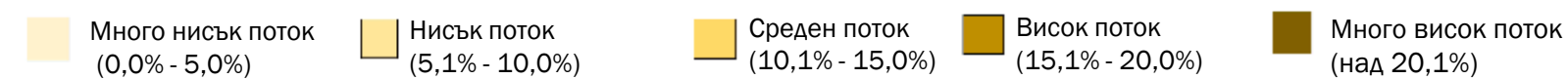


Процент от заетите лица, които пътуват до друга община в същата област спрямо общия брой заети лица в областта

Работят в община в друга област



Процент от заетите лица, които пътуват до община в друга област спрямо общия брой заети лица в областта



Източник: НСИ

## 04 ЕЖЕДНЕВНА МОБИЛНОСТ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА – част 3

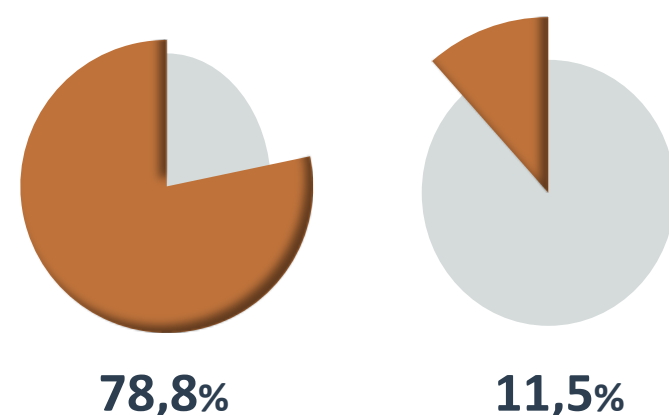


Основният форма на всекидневна мобилност е на близки разстояния, като тя се практикува между 70-80,0% от трудовите мигранти, като чистота на пътувания нараствана с големината на предприятието / фирмата. Дългосрочните пътувания, заемат по-нисък дял, което се движи в рамките на 2,0% до 7,0%.

Това е регионът с най-висока мобилност в рамките на една и съща област (73 110 души). Това се дължи главно на индустриалната зона разположена в Пловдив и енергийния комплекс „Марица – Изток“ в област Стара Загора. В допълнение, 23 050 души пътуват към градовете в други области, което е показател за ограничените възможности за заетост в по-малките населени места в региона. Град Пловдив привлича основния поток от трудови мигранти, близо 34 хил. души всекидневно, като се оформя видим клъстер с много активна трудова миграция от съседни общини – индустриалната периферия на Пловдив.

С голям брой приходящи работници са и редица общини с относително малко местно население, но силно развита индустрия с относително високи възнаграждения за заетите – Марица (5,6 хиляди), Раднево (5,4 хиляди), Гълъбово (3,6 хиляди) и Сопот (2,8 хиляди).

**Забележка:** Данните по-долу представят характеристиката на заетите лица, които пътуват всеки ден за работа до друго населено място.



### Влияние на икономическите центрове

Значителен е приносът на икономическите центрове в района .

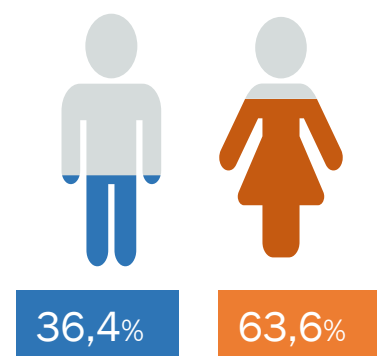
Център "Пловдив-Марица-Раковски" е водещ икономически хъб с динамично развиваща се индустрия и услуги. Пловдив е основен град, който привлича работници от периферните общини, като над 25 хил. души пътуват до града всеки ден. Пример за значителна трудова миграция е община Родопи, където 49,0% (6,6 хил.) от заетите пътуват до Пловдив. Подобно движение се наблюдава и от общините Марица (5,2 хил. души) и Асеновград (4,2 хил. души). От Пловдив към периферията на центъра също се наблюдава значително движение като над 4,0 хил. всекидневно пътуват до общините Марица и Раковски;

Център "Пазарджик" привлича работници от съседните общини, като най-голямата трудова миграция се наблюдава от Септември, откъдето 1,5 хил. души пътуват до Пазарджик ежедневно. Важността на Пазарджик за пазара на труда в Лесичово е особено значима, където 23,0% от всички заети работят в ядрото.

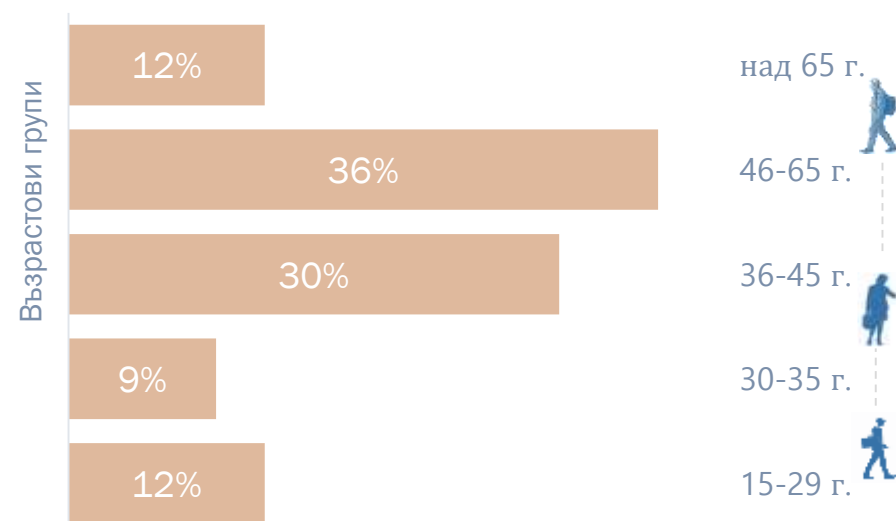
Център "Хасково" се отличава със сравнително малка мобилност, като 450 души пътуват ежедневно от периферните общини. Въпреки това, мобилността от Димитровград е по-значима – 1,2 хил. души всеки ден.

Център "Кърджали" е един от по-малките икономически центрове, но също демонстрира стабилна миграция, като 1,3 хил. души ежедневно пътуват. Най-голямо значение тази миграция има за община Момчилград, където 17,0% от заетите работят в Кърджали.

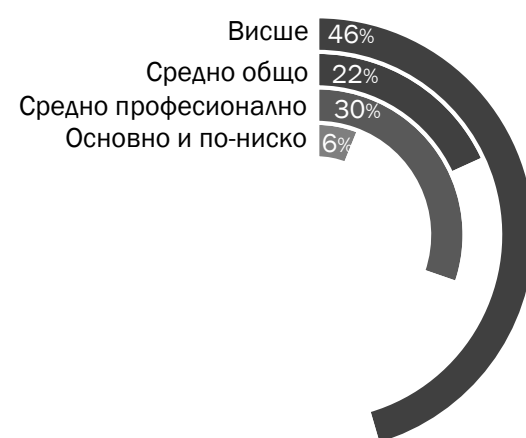
#### Пол



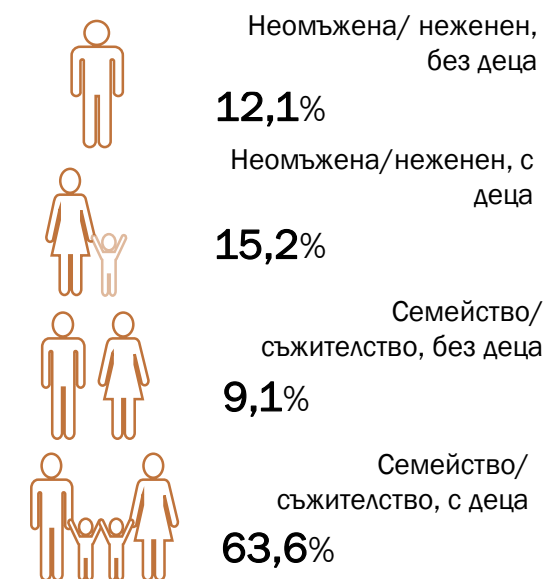
#### Възраст



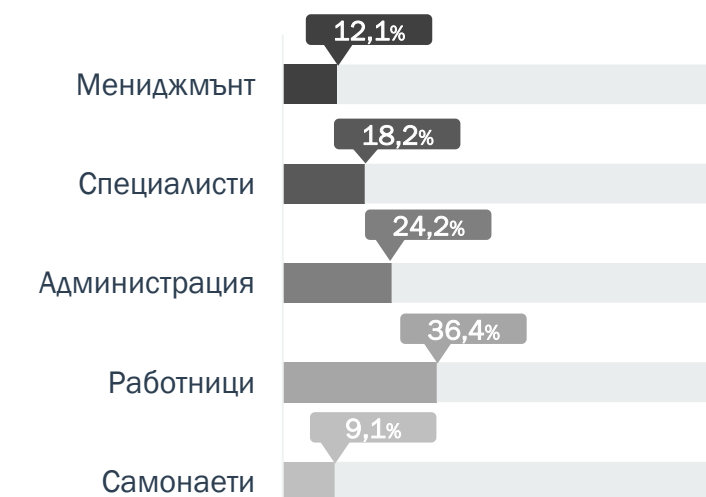
#### Образователен статус



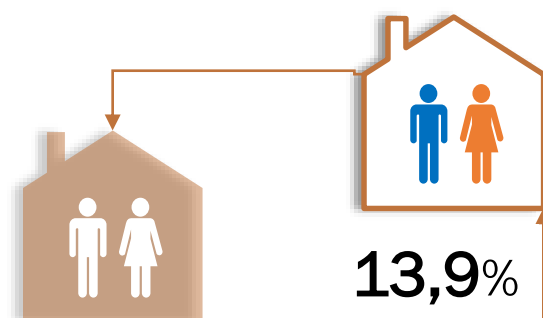
#### Семеен статус



#### Позиция



## 05 ЖИЛИЩНА МОБИЛНОСТ



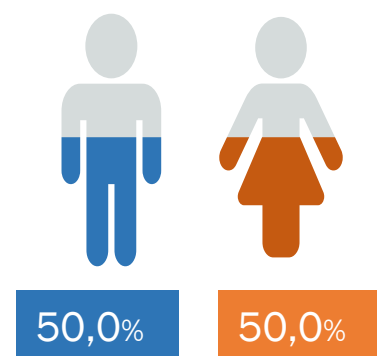
Южен централен район се характеризира с ниска степен на жилищна миграция. Районът отчита отрицателен механичен прираст от - 82 души. Това показва, че районът е по-скоро източник на работна сила, отколкото дестинацията за трудова миграция от другите райони. Повечето заети лица предпочитат да пътуват ежедневно до работата си, вместо да се преместват трайно. Районът е под натиск да подобри икономическите условия и да стане по-привлекателен за трудовите мигранти, за да спре изтичането на населението.

Смяната на местожителство по причина постоянна работа е по характерно в рамките на района за планиране. Проучването сред заетите лица показва, че близо 14,0% от заетите лица са сменили своето местожителство. По-висока склонност за смяна на местожителството се наблюдава при висококвалифицираните кадри, докато по-нискоквалифицираните предпочитат да пътуват всеки ден. От друга страна е възможно мениджмънта да е привлечен от други райони, вкл. от други страни, което да обясни високият процент на жилищна мобилност при тях.

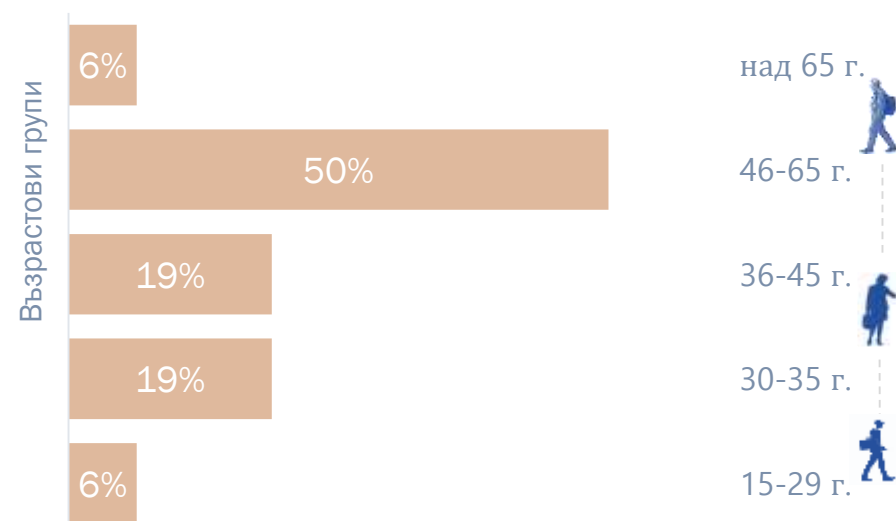
**Забележка:** Данните по-долу представят характеристиката на заетите лица, които са сменили своето местожителство през последните години.



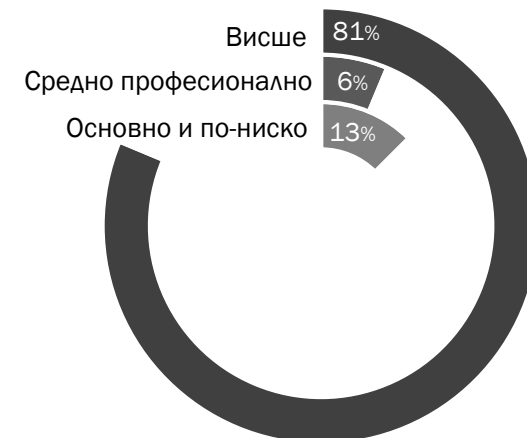
### Пол



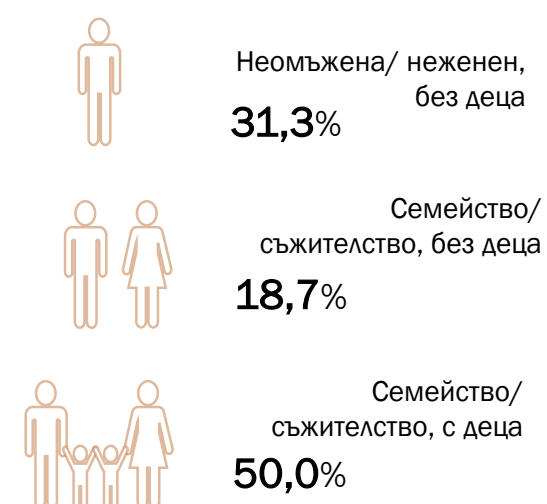
### Възраст



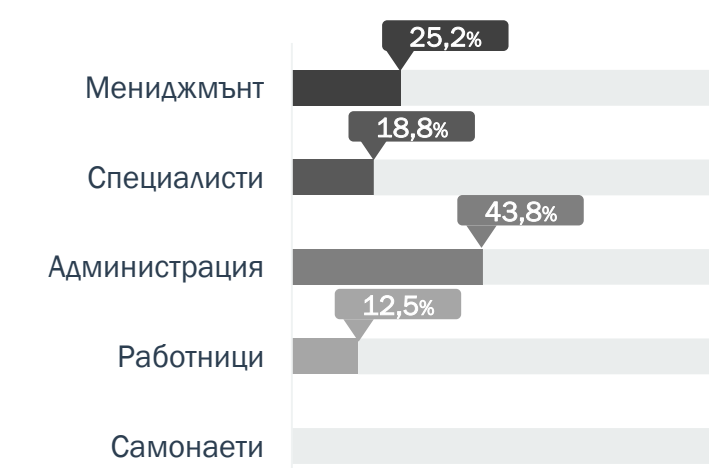
### Образователен статус



### Семеен статус



### Позиция



## 06 ДИСТАНЦИОННА РАБОТА



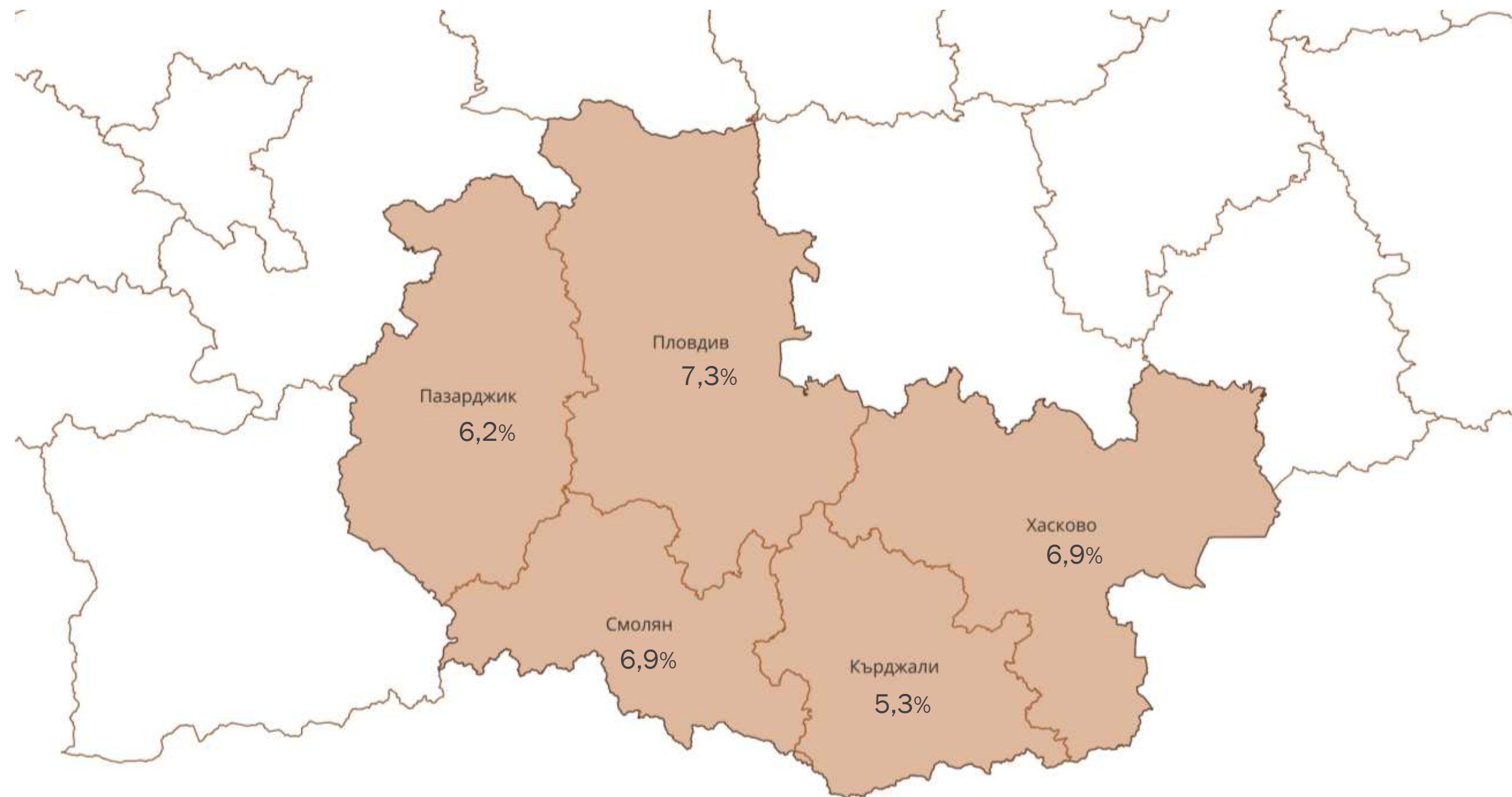
### Дистанционна работа

Моделът за дистанционна работа в Южен централен район е относително по-слабо развит в сравнение с по-урбанизираните региони като Югозападен. Много работници предпочитат или са принудени да пътуват ежедневно до други населени места в страната, вместо да сменят местожителството си или да работят от разстояние. Причините могат да използват икономическите и професионалните фактори, като наличието на сектори, изискващи присъствена работа, както и трудности, свързани с управлението на гъвкавите форми на заетостта от страна на работодателя.

В Южен централен район 15 019 души работят предимно от вкъщи и сравнително висок брой на заети лица без определено работно място (19 712 души) или близо 4,0% от заетите, което показва наличието на известна мобилност на работната сила.

До известна степен, ниското ниво на дистанционна работа в Южен централен район може да се запознае със секторите, доминиращи в икономиката на региона, които изискват присъствена работа (например промишленост, земеделие, търговия).

Гъвкавите форми на заетост, включително работа от разстояние или без определено работно място, често се приемат като начин за подобряване на условията за труд. В същото време, 36,5% от работодателите в района отбелязват, че имат трудности при управлението на гъвкавите форми на заетостта и дистанционната работа, което може да се изрази по-ниския дял на работещите дистанционно в района.



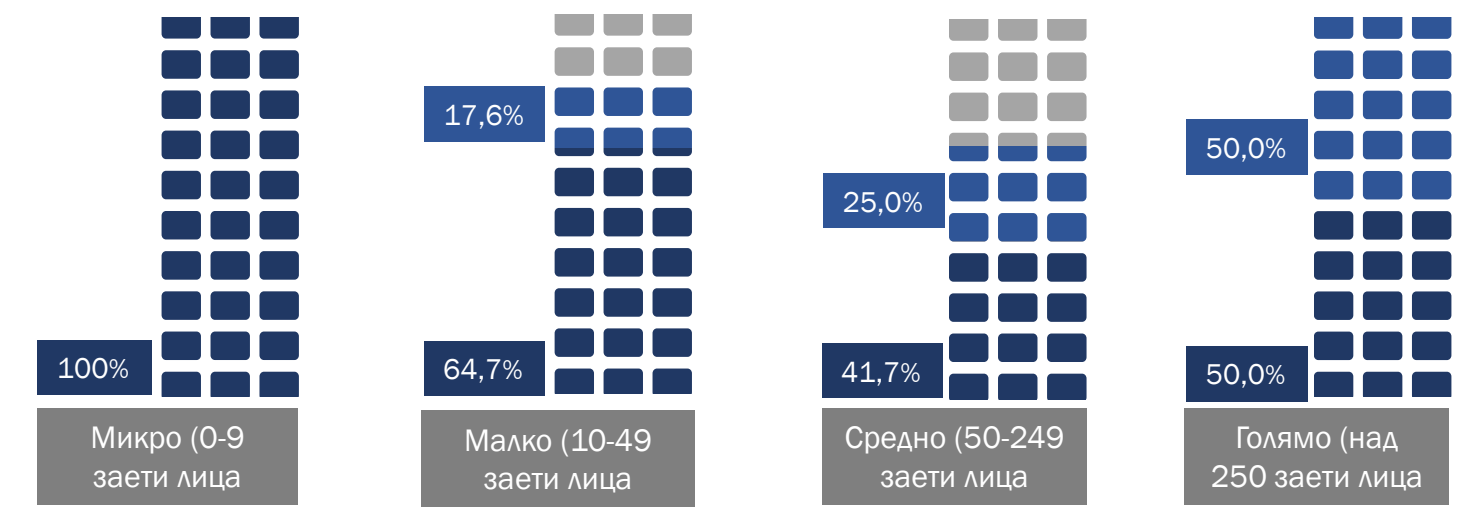
# 18 ТЕКСТИЛ



Текстилната промишленост в България е една от най-старите индустрии в страната, През 20-ти век индустрията значително нараства, особено след Втората световна война, когато текстилът става един от основните сектори на българската икономика. След 1989 г., текстилният сектор претърпява големи промени. Много от държавните предприятия са приватизирани или затворени, а в сектора навлизат множество чуждестранни инвеститори. Днес текстилната промишленост остава ключова за българската икономика, въпреки че се сблъсква с различни предизвикателства:

Секторът се характеризира с висока зависимост от локалните условия и ниска готовност за промяна на работното място в друг регион. Финансовите бариери, ограничените възможности за работа в други региони и социалните и семейни причини спират много работници да напуснат своето населено място. Предоставянето на транспортни услуги и подобряването на условията на труд и възнагражденията може да повиши мобилността на работната сила. Политиките, насочени към намаляване на разходите за живот и предоставяне на финансови стимули за преместване, също могат да помогнат за преодоляване на съществуващите бариери пред мобилността.

- 01. Концентрация на производствени мощности
- 02. Ниско заплащане и разходи за труд
- 03. Сезонни и краткосрочни договори
- 04. Липса на квалифицирана работна сила



**51,4%** **Краткосрочна** (част от заетите лица се преместват да живеят и работят в друго населено място в рамките на 1 до 12 месеца, вкл. и сезонна заетост)

**29,7%** **Дългосрочна** (част от заетите лица се преместват да живеят и работят в друго населено място в рамките на 1 до 5 години)

### Форми на мобилност

Преобладава краткосрочната трудова мобилност, вероятно свързана със сезонни и временни проекти. Въпреки това, има и значителна дългосрочна мобилност, което говори за устойчиви възможности за трудова заетост в други региони.



### Оценка за мобилността на заетите лица в сфера «Текстил», %



Остана без промяна



Нарасна



Намаля

Текстилният сектор в България често се сблъсква с проблема за недостиг на квалифицирана работна сила. Това е особено валидно в регионите, където текстилът е основна икономическа дейност, но няма достатъчно местни ресурси за обучение и преквалификация на нови кадри.

Източник: „Анализа на вътрешната географска мобилност на работната сила в Република България“, проект BG05SFPR002-1.005 „Партньорство за промени“, БТПП, 2024 г.



## 01 МОДЕЛИ НА МОБИЛНОСТ В СФЕРА „ТЕКСТИЛ“

Мобилността на работната ръка в сектор „Текстил“ е относително ограничена, като по-голямата част от работниците предпочитат да пътуват ежедневно до работното си място, на къси разстояния, вместо да се местят. Осигуряването на добри условия на труд и транспорт може да подобри гъвкавостта на работната сила. Това подчертава силната зависимост на текстилната индустрия от работници, които са готови да пътуват ежедневно до работното си място.

Текстилният сектор по природа е по-слабо свързан с възможностите за **дистанционна работа**, тъй като като производство на текстил изисква физическото присъствие на работното място за работа с машини и материали. Поради тази причина, този модел на мобилност е слабо развит и има малко значение за текстилната индустрия. Все пак някои роли, като например управление на веригата за доставки, дизайнер или моделиер-конструктор, могат да бъдат изпълнявани от разстояние или с гъвкаво работно време. Предлагањето на повече възможности за отдалечена работа или гъвкаво работно време може да помогне за привличането и задържането на квалифицирана работна сила и да подобри баланса между професионалния и личния живот.

Промяна на работното място, свързано с пътуване до населено място и/или смяна на местожителството на заетите лица в сфера „Текстил“

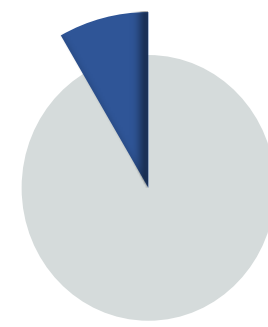
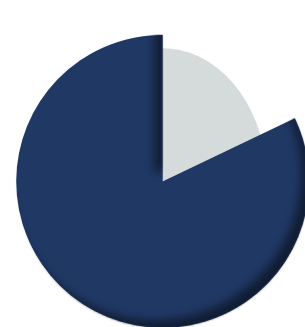


Променил/а работното си място, като се е наложило да пътува в друго населено място

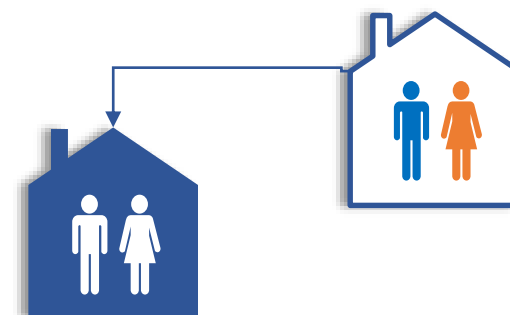


до 50 км.

над 50 км.

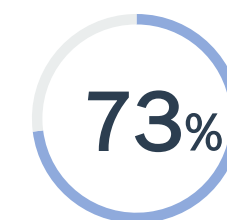


Променил/а работното си място, като се е наложило да смени и своето местожителството



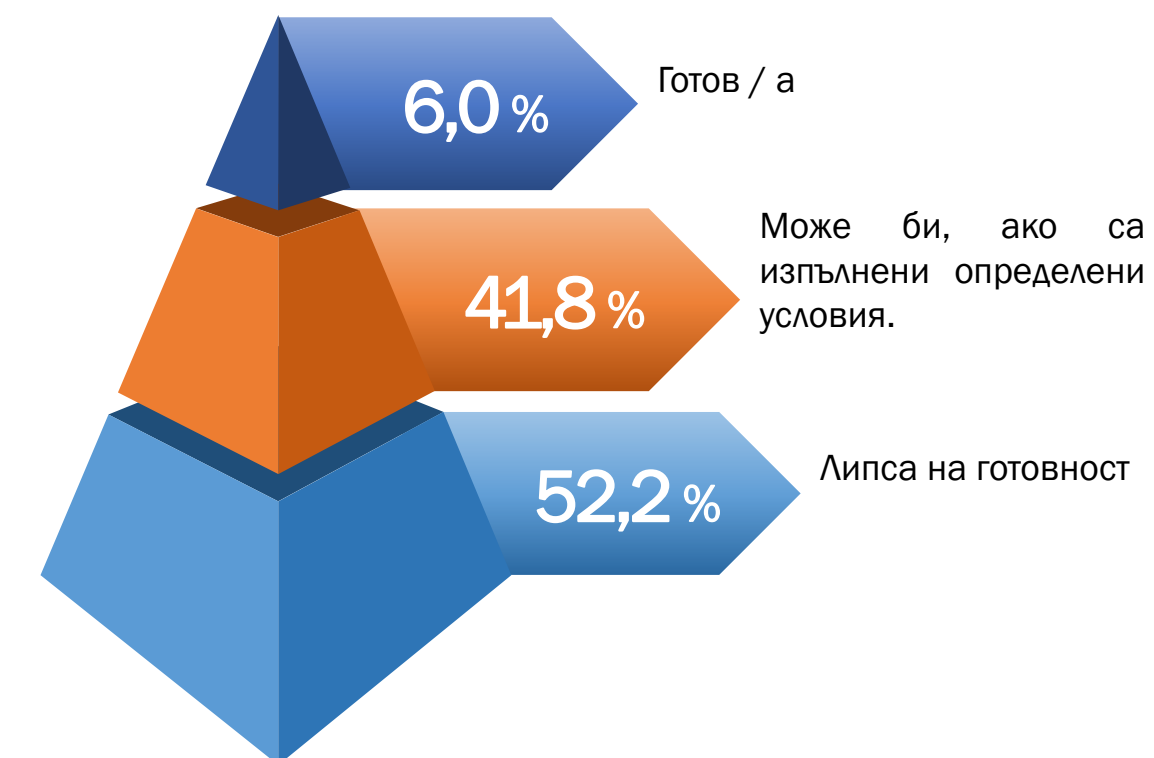
Жилищната мобилност е ниска. Причините могат да се дължат на следните фактори:

- финансови бариери – преместването е скъпо и често няма икономическа мотивация за него. Заетите в сектора са едни от най-ниско платените и за тях преместването на ново място, закупуването на жилище или наем на такова може да бъде непосилно;
- социални и семейни причини – силни социални връзки и семейни задължения ограничават възможността за преместване.
- ограничена наличност на работни места в други региони – недостигът на възможности в други региони може да демотивира работниците да се местят.



Продължава да работи на същото работно място и да живее на същото място

Готовност на заетите за смяна на работата в различен регион



Източник: Анкетно проучване сред заети лица и работодателите в сектор „Текстил“, БТПП 2024 г.

## 02 ХАРАКТЕРИСТИКА НА МОБИЛНИТЕ ЗАЕТИ ЛИЦА В СФЕРА „ТЕКСТИЛ“



## 03 КЛЮЧОВИ ФАКТОРИ ВОДЕЩИ КЪМ МОБИЛНОСТ В СФЕРАТА „ТЕКСТИЛ“



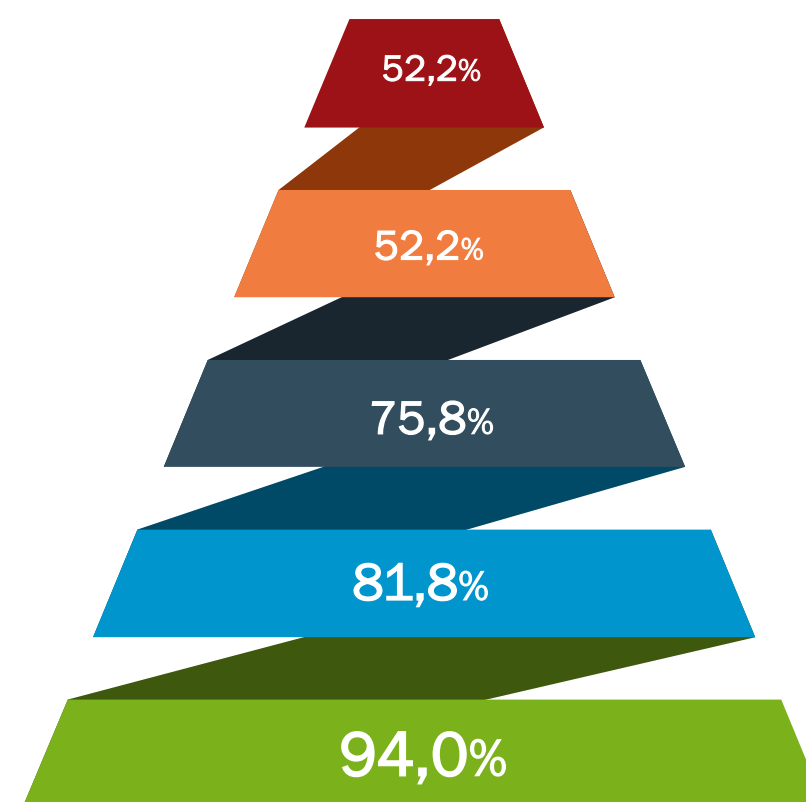
Мобилността в текстилната индустрия се ръководи основно от икономически фактори като по-висока заплата и социални придобивки, както и от лични и семейни мотиви.

**Финансовото възнаграждение** е основен мотиватор за работниците при вземане на решение за работа, преместване или пътуване.

Очевидно е, че **сигурността и доброто бъдеще за семейството и децата** е ключов фактор както за служителите, така и за работодателите, което може да се обясни с по-дългосрочните интереси на работниците в осигуряване на стабилност и перспективи за своите семейства.

Подобряването на **условията на труд** може да има решаващо значение за привличането и задържането на кадри в текстилния сектор.

**Социалните придобивки и допълнителните финансови стимули** се явяват второстепенни в сравнение с директното финансово възнаграждение.



- Допълнителни финансови стимули (напр. бонуси, поемане на разходи или финансова помощ при определени събития и др.)
- Допълнителни социални придобивки (напр. здравни осигуровки, допълнителни отпуски, възможност за работа от вкъщи, ваучери за храна и/или спорт и др.)
- Осигуряване на по-добри условия на труд
- Осигуряване на по-добро бъдеще за семейството и децата
- По-високо заплащане

Източник: Анкетно проучване сред заети лица в сектор „Текстил“, БТПП 2024 г.



## 04 ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД МОБИЛНОСТ В СФЕРАТА „ТЕКСТИЛ“

Наред с факторите, които влияят върху мобилността, заетите лица в сектора „Текстил“ са изправени пред редица предизвикателствата, включително икономически, социални и транспортни фактори.

Сред икономическите предизвикателства, най съществените са **високите разходи за живот** и **различията в цените на жилищата**, което може да направят преместването или пътуването икономически неизгодно, дори и при по-висока заплата. С оглед на това, политики за намаляване на тези разходи или предоставяне на допълнителни финансови стимули могат да улеснят мобилността.

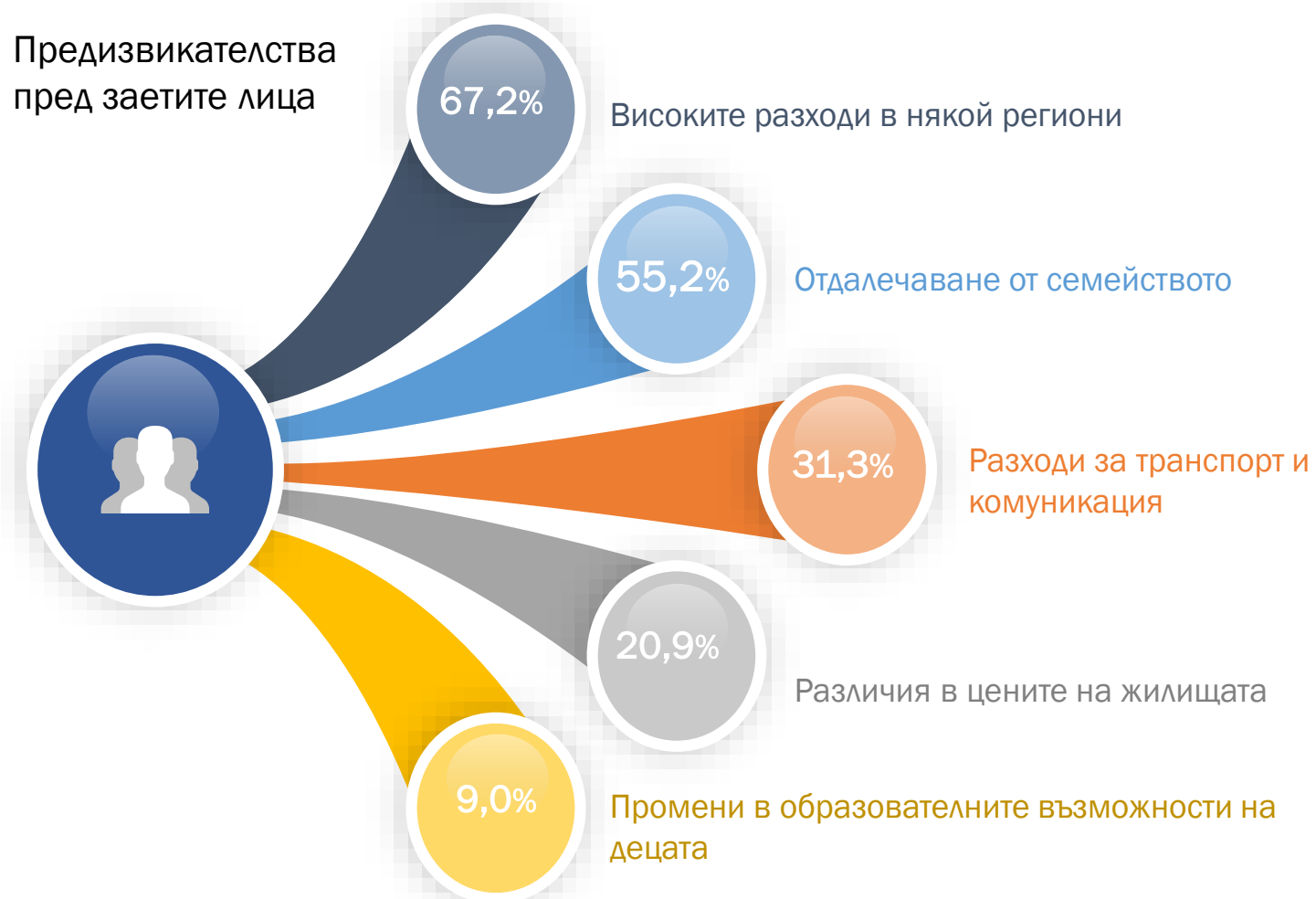
Сред семейните и социални предизвикателства, основна бариера са **отдалечаването от семейството**. Това подчертава важността на семейните връзки и социалната подкрепа, което може да задържи хората в текущите им местожителства и да ограничи мобилността.

**Промените в образователните възможности** са значимо предизвикателство, което може да възпрепятства преместването в друг регион. Това са основно заети лица работещи в предприятия разположени в областни центрове или в близост до тях.

**Транспортните разходи** също са значим фактор, Това включва както разходите за ежедневни пътувания до работа, така и разходите за поддържане на комуникации. Именно поради това, подобряването на транспортната свързаност и намаляване на транспортните разходи са важни за улесняване на мобилността.

Източник: Анкетно проучване сред заети лица в сектор „Текстил“, БТПП 2024 г.

Предизвикателства пред заетите лица



Допълнителни разходи за осигуряване на допълнителни социални или финансови стимули за привличане на служители от други населени места

Разходи и административни тежести при преместване на служители

Необходимост от подпомагане на служители за адаптация към новите работни обстоятелства

Трудности в управлението на гъвкавите форми на заетост и работа от разстояние

Изискване за допълнителни обучения и ресурси, за да се адаптират и развият служителите, наети от други населени места



Предизвикателства пред работодателите

Няколко ключови предизвикателства, които работодателите в текстилния сектор срещат при управлението на мобилността на служителите.

Най-големите предизвикателства пред работодателите в текстилния сектор са свързани с **разходите и усилията за преместване и задържане на служители**, особено при **предоставяне на допълнителни социални и финансови стимули**. Това изисква сериозни ресурси и е ключов фактор, който ограничава мобилността на работната сила. Тези разходи могат да се окажат значителни и да окажат натиск върху финансовите ресурси на работодателите, особено в индустрии с по-ниски маржове като текстилната.

В същото време, управлението на гъвкавите форми на заетост и подпомагането на адаптацията на новите служители също представляват значителни пречки за работодателите. Адаптацията на нови служители, особено ако те се преместват от друго населено място, изисква ресурси, време и обучение. Това показва необходимостта от осигуряване на подкрепа като обучения и наставничество, за да могат новите служители да се адаптират към работната среда и култура. В текстилната индустрия това е особено важно, тъй като производствените процеси често изискват специфични умения.

Въпреки че текстилната индустрия е по-скоро свързана с физическо присъствие, някои функции могат да се изпълняват от разстояние или с гъвкаво работно време, но често работодателите срещат трудности в управлението на такива форми на заетост. Това предполага липса на достатъчно опит и ресурси за успешно прилагане на гъвкави политики и може да се окаже пречка за привличането на квалифицирани служители, които търсят гъвкавост.

Източник: Анкетно проучване сред работодателите в сектор „Текстил“, БТПП 2024 г.

## 19 МЕСОПРЕРАБОТВАНЕ



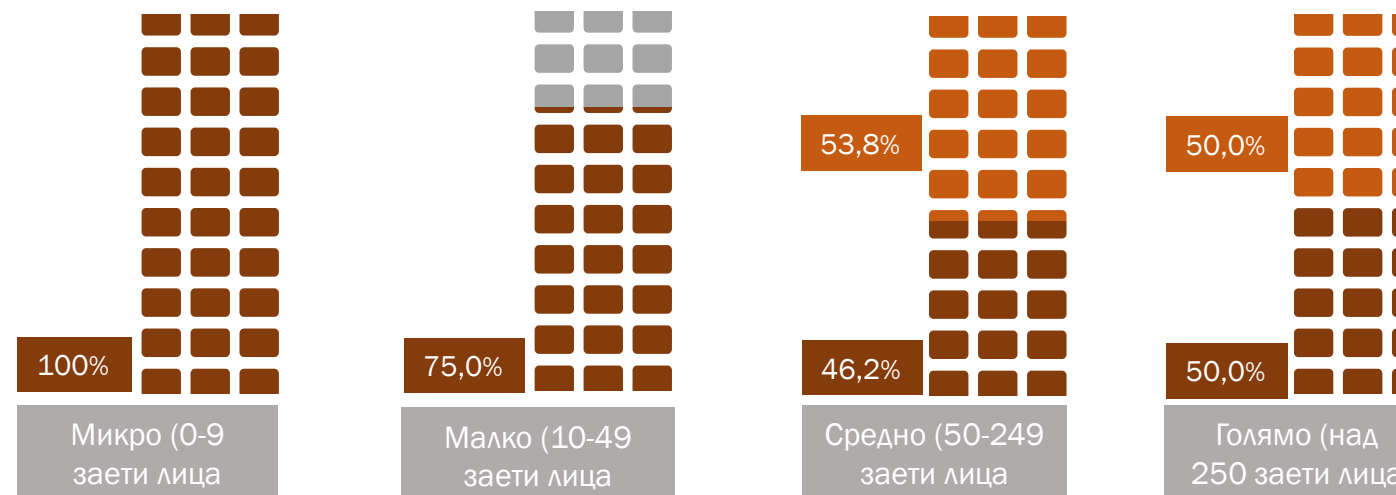
Секторът е с ясно изразен регионален дисбаланс по отношение на производствените мощности и заетостта. В този контекст, географската мобилност вероятно е по-голяма в тези региони, тъй като те предлагат повече възможности за заетост. Секторът "Месопреработване" е динамичен, като има тенденция за увеличение на географската трудова мобилност. Малките предприятия са по-зависими от мобилността, за да покрият нуждите си, докато големите предприятия показват стабилност и дори намаляване на мобилността, вероятно поради наличието на установени работни ресурси. Основни предизвикателства за мобилността в сектора, са свързани с:

Мобилността в сектор „Месопреработване“ е ограничена основно до ежедневните пътувания, като жилищната мобилност и дистанционната работа са по-малко приложими. Недостигът на квалифицирани кадри, застаряването на населението и липсата на достатъчно стимули за преместване затрудняват жилищната мобилност. За подобряване на мобилността, индустрията трябва да се фокусира върху обучението, подобряване на условията на труд и въвеждане на стимули за привличане на работна сила.

01. Недостиг на квалифицирани кадри

02. Застаряване на населението

03. Технологични промени

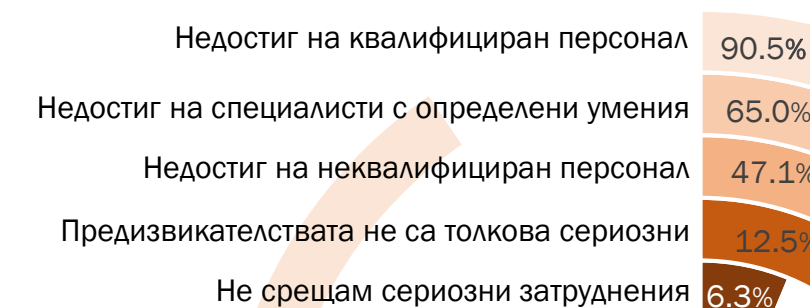


**47,8%** **Краткосрочна** (част от заетите лица се преместват да живеят и работят в друго населено място в рамките на 1 до 12 месеца, вкл. и сезонна заетост)

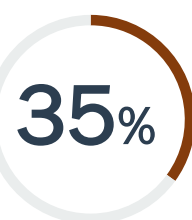
**47,8%** **Дългосрочна** (част от заетите лица се преместват да живеят и работят в друго населено място в рамките на 1 до 5 години)

### Форми на мобилност

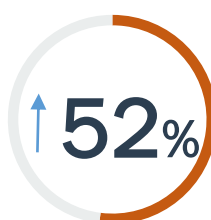
Секторът е свързан със силно регулирани процеси, които изискват както квалифицирана, така и сезонна неквалифицирана работна сила. Работата е зависима от производствените цикли и пикове в търсенето, което обяснява нуждата както от краткосрочна, така и от дългосрочна мобилност на работната сила.



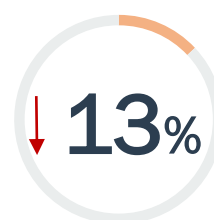
### Оценка за мобилността на заетите лица в сфера «Месопреработване»,



Остана без промяна



Нарасна



Намаля

Липсата на квалифицираната работна сила остава един от най-големите предизвикателствата, които затрудняват мобилността. Месопреработвателният сектор е технологично напреднал и има нужда от специалисти, които могат да се справят с новите производствени технологии, което изисква нови умения. Работодателите трябва да вложат усилия в професионално обучение и развитие на кадрите.

Източник: „Анализа на вътрешната географска мобилност на работната сила в Република България“, проект BG05SFPR002-1.005 „Партньорство за промени“, БТПП, 2024 г.

## 01 МОДЕЛИ НА МОБИЛНОСТ В СФЕРА „МЕСОПРЕРАБОТВАНЕ“



Всекидневните пътувания са най-реалистичната и разпространена форма на мобилност в сектора. Това естествено ограничава възможностите за заетост в самите населени места, което обяснява високия процент хора, които пътуват до друго населено място за работа. Основната форма на практикувана от заетите лица, включва пътуване на кратки разстояния (до 50 км.). Въпреки това, липсата на подходящи транспортни мрежи в по-отдалечените райони или високите разходи за пътуване може да бъде фактор за мобилността на работната сила. Необходимостта от ежедневно пътуване може да увеличи привлекателността на работните места в сектора, особено за по-младото население, който търси по-гъвкави и по-удобни условия на труд

Присъствието на няколко водещи предприятия в определени региони може да предположи хората да се преместят близо до тези центрове за производство, особено ако предприятията предложат стимули като по-добри условия на труд, жилищни придобивки или социални пакети. Ниската мобилност за преместване на местожителството може да се обясни и с по-ниските доходи в сектора, което прави преместването финансово по-неизгодно.

В месопреработването, където производствените процеси са стриктно организирани по смени и времето е критичен фактор, дистанционната работа е значително по-малко приложима, тъй като като работния процес е общ с физическо ниво в производствените мощности, специализирани машини и контрол на качеството. Въпреки това, за 50,0% от заетите, особено тези с лични и семейни ангажименти, гъвкавостта може да бъде ключов фактор за мобилност.

Промяна на работното място, свързано с пътуване до населено място и/или смяна на местожителството на заетите лица в сфера «Месопреработване»

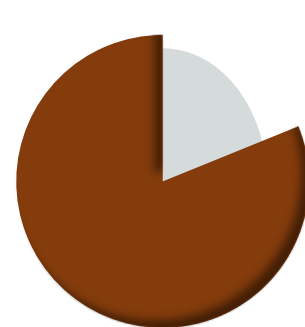
39%

Променил/а работното си място, като се е наложило да пътува в друго населено място

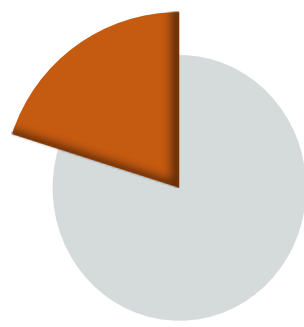


до 50 км.

над 50 км.



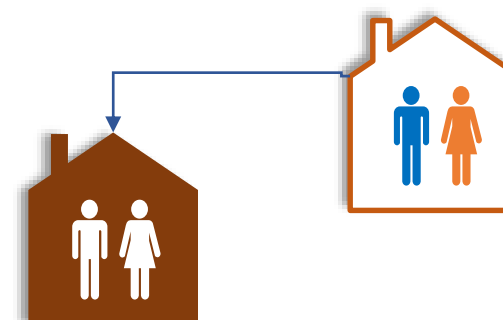
77,0%



23,0%

18%

Променил/а работното си място, като се е наложило да смени и своето местожителството



Жилищната мобилност е ниска. Причините могат да се дължат на следните фактори:

- предпочитания за ежедневно пътуване, дори на по-големи разстояния, вместо трайна смяна на местожителството;
- липса на по-добри жилищни и инфраструктурни условия;
- по-високи разходи за живот в някои от регионите;
- по-ниските доходи в сектора, което прави преместването финансово по-неизгодно, освен ако не се предлагат по-добри условия на труд и възнаграждения.

43%

Продължава да работи на същото работно място и да живее на същото място

Готовност на заетите за смяна на работата в различен регион

14,3%

Готов / а

50,0%

Може би, ако са изпълнени определени условия.

35,7%

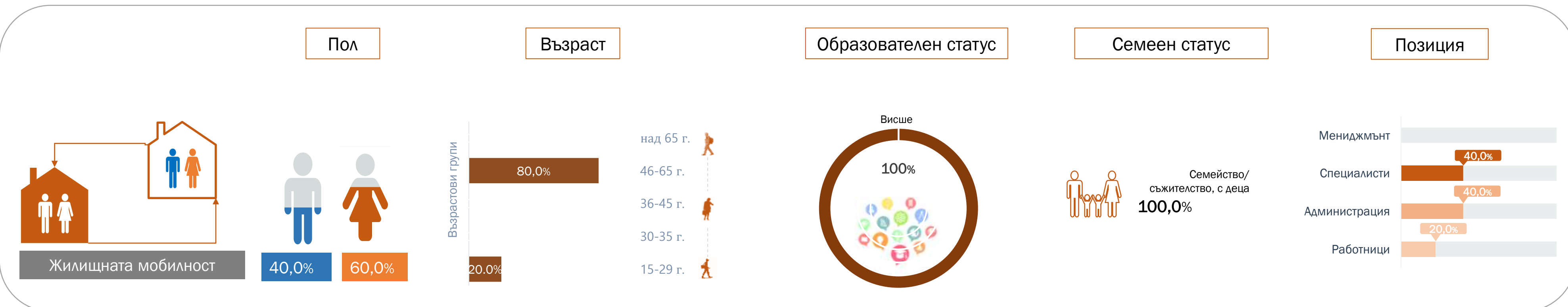
Липса на готовност

Източник: Анкетно проучване сред заети лица и работодателите в сектор „Месопреработване“, БТПП 2024 г.



Съфинансирано от  
Европейския съюз

## 02 ХАРАКТЕРИСТИКА НА МОБИЛНИТЕ ЗАЕТИ ЛИЦА В СФЕРА „МЕСОПРЕРАБОТВАНЕ“



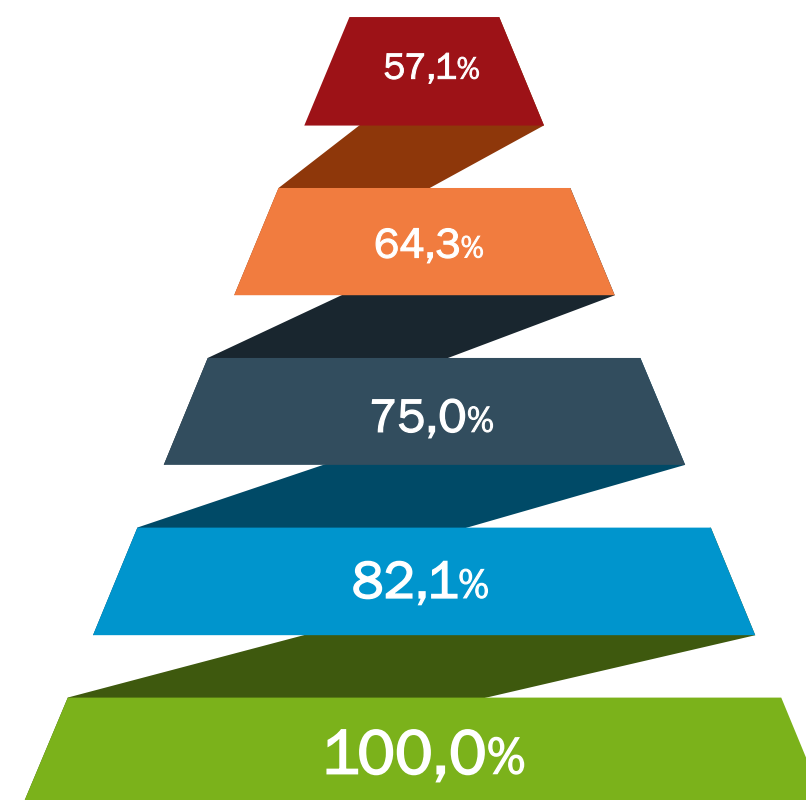
## 03 КЛЮЧОВИ ФАКТОРИ ВОДЕЩИ КЪМ МОБИЛНОСТ В СФЕРАТА „МЕСОПРЕРАБОТВАНЕ“



Икономическите фактори играят ключова роля за мобилността на работниците в сектора. Високото заплащане е абсолютно доминиращ мотив за заетите лица. В сектор „Месопреработване“, където трудът често е физически натоварващ, а заплащането – сравнително пониско, работниците търсят значително увеличение на възнаграждението, за да бъдат мотивирани да променят местожителството или работното място. Това е ключово за привличане и задържане на кадри, особено когато трудът е неквалифициран или нискоквалифициран, и където разликите в заплащането могат да бъдат решаващи. До известна степен, социалните придобивки и допълнителните финансови стимули могат да компенсират недостатъците на по-ниското заплащане и тежкия физически труд. За заетите, това предимства може да се свърже, като начин за подобряване на качеството на живот, докато за работодателите това им позволяват да останат конкурентоспособни без непременно да увеличават пряко заплащането. Заетите лица, макар и слабо представени (10,7%), са по-склонни да ценят по-ниските разходи за живот, особено лицата с ниски доходи,

По-добрите условия на труд, възможностите за кариерно развитие и гъвкавото работно време са сред водещите мотиватори за работниците за мобилност. Заетите търсят подобрения като намаляване на физическото натоварване, безопасни и здравословни работни среди. За работодателите това също е важно, тъй като добрите условия могат да намалят текучеството и да повишат продуктивността, но често изискват сериозни инвестиции в оборудване и работни процеси.

Сред личните и семейните фактори за мобилност, осигуряването на по-добри възможности за семейството (82,1%) е най-силно изразеният мотиватор, подкрепен от желанието за по-добър баланс между работа и личен живот.



- Допълнителни финансови стимули (напр. бонуси, поемане на разходи или финансова помощ при определени събития и др.)
- Допълнителни социални придобивки (напр. здравни осигуровки, допълнителни отпуски, възможност за работа от вкъщи, ваучери за храна и/или спорт и др.)
- Осигуряване на по-добри условия на труд
- Осигуряване на по-добро бъдеще за семейството и децата
- По-високо заплащане

Източник: Анкетно проучване сред заети лица в сектор „Месопреработване“, БТПП 2024 г.





## 04 ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД МОБИЛНОСТ В СФЕРАТА „МЕСОПРЕРАБОТВАНЕ“

Локализацията на предприятията показват, че мобилността на заетите лица често е свързана с физическото отдалечаване от семейството. Съчетано с факта, че мнозина не са успели да намерят работа в своето населено място, това подчертава значимостта на отдалечаването от семейството. Това е сериозно предизвикателство за служителите, които трябва да съчетаят професионалните си ангажименти с грижата за децата и възрастните членове на семейството.

Месопреработвателните предприятия често са разположени в по-малки населени места, но някои от тях са в райони с високи разходи за наем и услуги. За заетите от сектора, които често получават относително по-ниски доходи, високите разходи за живот се явяват едно от ключовите предизвикателство. Дори когато има работа, високите разходи могат да бъдат бариера за мобилност.

Сравнително значимо предизвикателството се явяват и разходите за транспорт и комуникации (33,3%). Това съответства и на резултатите, свързани с професионалните фактори, където работниците търсят гъвкаво работно време (50,0%) и по-добри условия на труд (75,0%). До голяма степен, това е характерно за предприятия, разположени в отдалечени индустриални зони, където липсва обществен транспорт, транспортните разходи могат да бъдат сериозно обременяващи.

Макар промените в образователните възможности за децата да не се явяват ключово предизвикателство, това може да бъде значима причина за служителите с деца, която да възпрепятства тяхната мобилността. Това е особено характерно в случаите, когато предприятието е разположено в малки населени места или индустриални зони, където качествено образование може да липсва.

Източник: Анкетно проучване сред заети лица в сектор „Месопреработване“, БТПП 2024 г.

### Предизвикателства пред заетите лица



Допълнителни разходи за осигуряване на допълнителни социални или финансови стимули за привличане на служители от други населени места

Разходи и административни тежести при преместване на служители

Трудности в управлението на гъвкавите форми на заетост и работа от разстояние

Необходимост от подпомагане на служители за адаптация към новите работни обстоятелства

Затруднения в поддържането на ефективна комуникация в географски разпределени екипи



Месопреработвателната индустрия е трудоемка и разчита на нискоквалифицирана работна сила, която често търси по-високи заплати и социални придобивки, за да компенсира условията на труд и трудностите, свързани с преместване. Ниската заплата в сектора прави тези стимули още по-необходими. Именно това е най-голямото предизвикателство за работодателите, което представлява ключов разход за привличане на работници от други населени места. Това включва разходи за транспорт, настаняване, хранене, както и други социални придобивки.

Работата в месопреработвателните предприятия е физически интензивна и изисква присъствие на място, което прави гъвкавите форми на заетост трудно приложими. Това предизвикателство е значително за компаниите, които се опитват да отговорят на съвременните изисквания за гъвкавост от страна на работниците. Докато работниците търсят по-гъвкави условия на работа (50,0%), работодателите срещат трудности в управлението на подобни форми на заетост.

Отчита се необходимост от подпомагане на служителите, за да се адаптират към новите работни условия. Това може да включва осигуряване на културна и социална адаптация, както и подкрепа за намиране на жилище и установяване на ново място.

Работодателите в сектора трябва да балансират между привличането на работна сила и минимизирането на разходите, свързани с мобилността, което създава сериозни финансови и логистични предизвикателства.

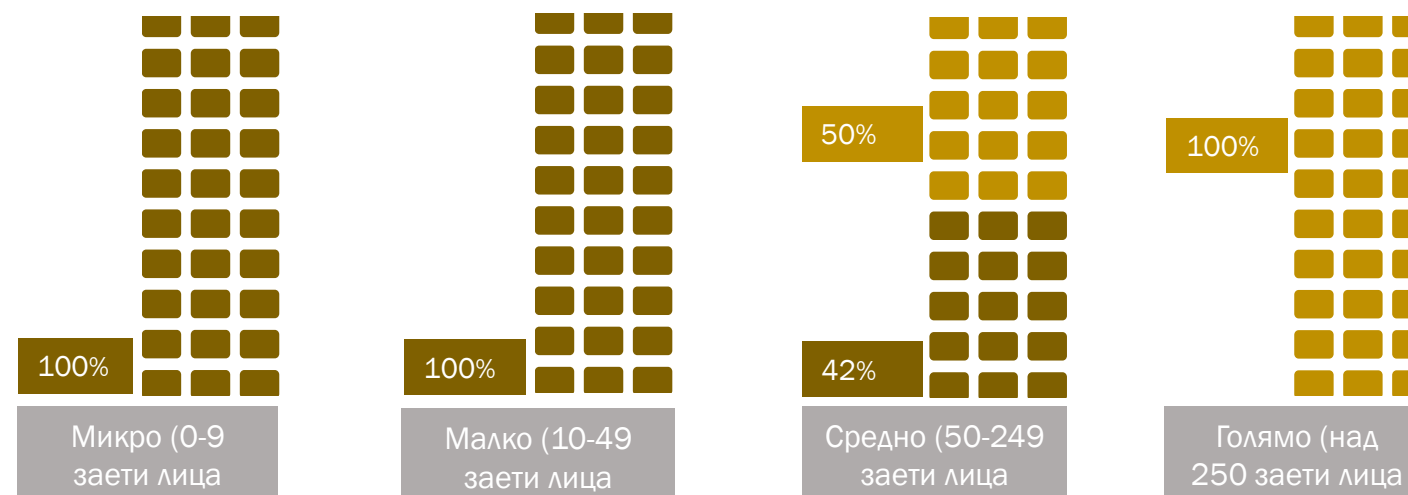
Източник: Анкетно проучване сред работодателите в сектор „Месопреработване“, БТПП 2024 г.

## 20 ПОДЕМНА ТЕХНИКА

В България производство на подемна техника е концентрирано в определени на индустриални зони и градове. Това създава трудности за кадри, които не живеят в близост до тези региони, особено когато предлаганите възможности за труд не съвпадат с тяхното мястоживеене. Секторът се характеризира с висока специализация и специфични изисквания към работната сила, което води до редица предизвикателства за работодателите при наемане на служители от други населени места. Промените са бързи, водени от иновации като автоматизация, интелигентни технологии и зелени решения. Компаниите, които успеят да се адаптират към тези тенденции и предизвикателства чрез инвестиции в технологии и човешки капитал, ще бъдат в по-добра позиция за дългосрочен успех.

Секторът "Подемна техника" се отличава с умерена географска мобилност на работната сила, въпреки че има нарастващо търсене на квалифицирани кадри поради спецификата на производството и необходимостта от иновации. Основните пречки за по-голяма мобилност включват липсата на квалифицирани кадри в някои региони и високите разходи за преместване.

01. Недостиг на квалифицирана работна сила
02. Сложна регулаторна среда
03. Глобални логистични проблеми
04. Застаряване на населението



**71,4%** **Дългосрочна** (част от заетите лица се преместват да живеят и работят в друго населено място в рамките на 1 до 5 години)

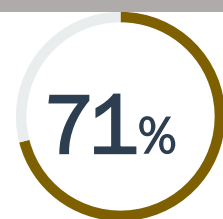
**28,6%** **Друго**

### Форми на мобилност

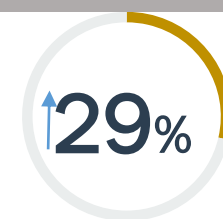
Спецификата на сектора и нуждите от кадри, логично обуславят използването и прилагането на дългосрочни форми на мобилност в сектора, като осигурява стабилност в производствения процес. В същото време, работодателите практикуват и/или са използвали други подходи и форми мобилност при привличане на заети лица. Това включва случаи на временна мобилност, за изпълнение на краткосрочни проекти, монтаж на оборудване или участие в специализирани задачи.



Оценка за мобилността на заетите лица в сфера «Подемна техника»



Остана без промяна



Нарасна

Секторът изисква работа с тежки машини, която налага висококвалифициран персонал със специализирани умения, като оператори на подемни машини, инженери по безопасност и др.. Конструкторите и технолозите са сред най-важните и дефицитни специалисти с висше образование в предприятията.

Източник: „Анализа на вътрешната географска мобилност на работната сила в Република България“, проект BG05SFPR002-1.005 „Партньорство за промени“, БТПП, 2024 г.

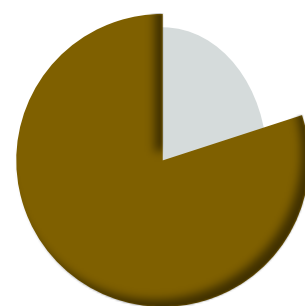
## 01 МОДЕЛИ НА МОБИЛНОСТ В СФЕРА „ПОДЕМНА ТЕХНИКА“



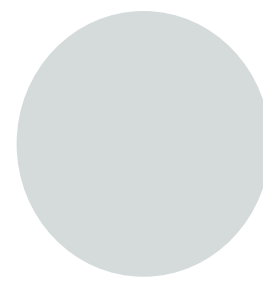
Промяна на работното място, свързано с пътуване до населено място и/или смяна на местожителството на заетите лица в сфера «Подемна техника»

20%

Променил/а работното си място, като се е наложило да пътува в друго населено място



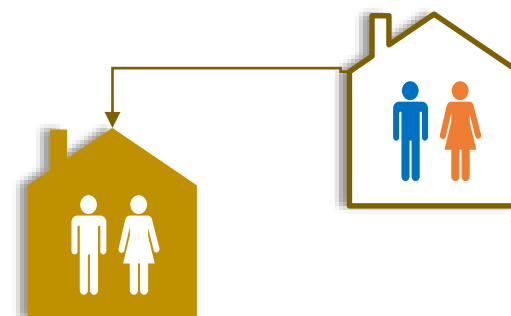
80,0%



0,0%

20%

Променил/а работното си място, като се е наложило да смени и своето местожителството



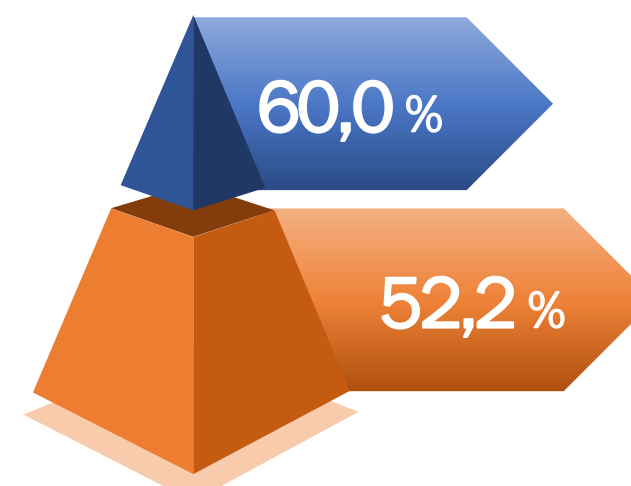
Макар и по-рядка, заетите лица в сектора изглеждат са сменили своето местоположение поради постоянна работа. В повечето случаи, те се установяват в близост до предприятията. Това е важно в контекста на специализираните кадри, които секторът изисква, като за такива специалисти, фирмите в сектора често трябва да предложат конкурентни условия.

Тази необходимост от жилищна мобилност се сблъсква с реалността на липсата на интерес от младите хора към сектора, който означава, че компаниите са принудени да предложат допълнителни стимули като жилища, транспортна или финансова подкрепа за установяване в друг град. Въвеждането на нови технологии и автоматизация би могло да се нуждае от подобрене от работна сила на някои позиции, но необходимостта от висококачествени инженери, техници и конструктори ще продължи да расте.

73%

Продължава да работи на същото работно място и да живее на същото място

Готовност на заетите за смяна на работата в различен регион



Може би, ако са изпълнени определени условия.

Липса на готовност

Налице е известна гъвкавост сред заетите лица, като вероятно те биха приели смяна на региона при добри условия на труд, заплащане или други социални придобивки, осигуряване на жилище или възможност за професионално развитие. Останалата част от заетите лица са категорични, че не са готови да сменят региона, в който работят, независимо от възможностите. Тази група може да е силно обвързана с местоположение поради лични или семейни ангажименти, неудобство от преместването, или липсва мотивация за смяна на работната среда.

Източник: Анкетно проучване сред заети лица и работодателите в сектор «Подемна техника», БТПП 2024 г.

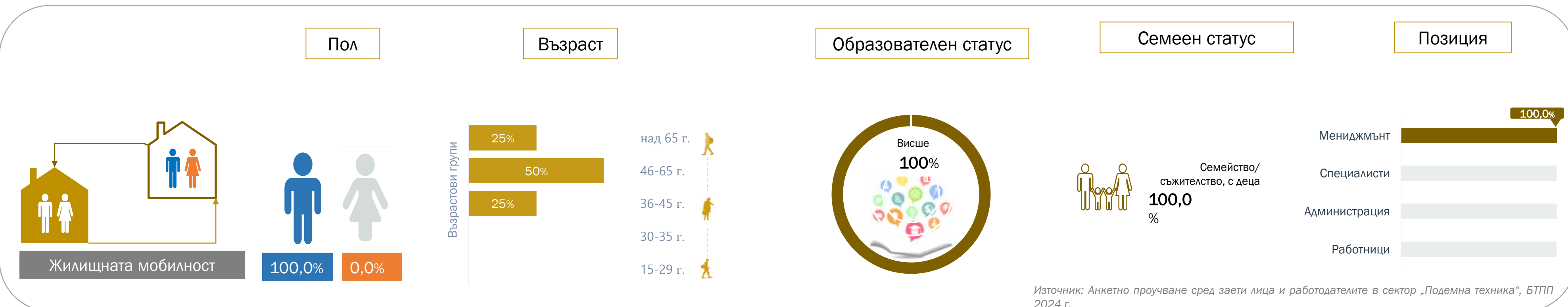


Секторът често изисква работниците да пътуват ежедневно до индустриални зони или строителни обекти, които могат да са отдалечени от населените места. Като цяло, мобилността в сектора остава стабилна през последните години. Независимо от това, 1/3 от работодателите практикуват и/или са използвали алтернативни подходи и форми мобилност при привличане на заети лица. Това включва случаи на временна мобилност, за изпълнение на краткосрочни проекти, монтаж на оборудване или участие в специализирани задачи.

Данните сочат ограничени нива на ежедневна мобилност. Това предполага, че работодателите се опитват да запълнят недостига на квалифицирани кадри, като привлекат работници от близките населени места. Макар и по-рядка, заетите лица в сектора изглеждат са сменили своето местоположение поради постоянна работа.

Въвеждането на дистанционна работа и гъвкави условия на труд в този сектор е ограничено, поради естеството на производствените процеси и нуждата от физическо присъствие. Все пак, въвеждането на цифровизацията и автоматизацията позволяват на някои позиции, особено в управлението, контрола на ефективността и инженеринговата дейност, да се извършват от разстояние.

## 02 ХАРАКТЕРИСТИКА НА МОБИЛНИТЕ ЗАЕТИ ЛИЦА В СФЕРА „ПОДЕМНА ТЕХНИКА“



Източник: Анкетно проучване сред заети лица и работодателите в сектор „Подемна техника“, БТПП 2024 г.

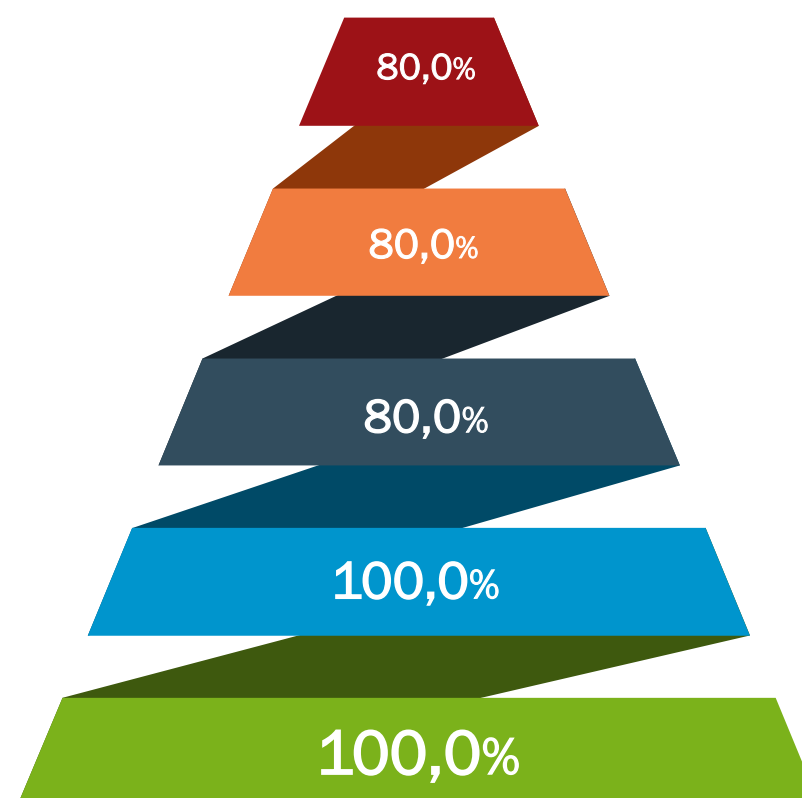
## 03 КЛЮЧОВИ ФАКТОРИ ВОДЕЩИ КЪМ МОБИЛНОСТ В СФЕРАТА „ПОДЕМНА ТЕХНИКА“



Икономическите фактори като по-високата заплата и допълнителните социални и финансови придобивки са основните двигатели на мобилността за заетите лица. Работодателите също признават значимостта на тези фактори, но те допълнително се фокусират върху осигуряването на транспортни и социални придобивки, за да улеснят мобилността. По-ниски разходи за живот и по-ниски транспортни разходи не са значими и за двете страни.

Професионалните и социалните фактори са също важни, тъй като по-добрите условия на труд, работата по специалността и кариерното развитие играят ключова роля. Работниците ценят гъвкавото работно време и условията на труд, докато работодателите се фокусират и върху предлагането на постоянни трудови договори. Това още един път потвърждава нуждата от квалифицирани кадри и значимостта на професионалното развитие, но също и специализацията на заетите лица в сектор „Подемна техника“.

Личните и семейни също фактори играят решаваща роля в решенията на работниците за мобилност, особено когато става дума за осигуряване на по-добро бъдеще за семейството. Това показва, че мобилността често е свързана със стремежа към по-добри семейни условия. За работодателите личните фактори като здравословни проблеми и културни възможности са по-малко значими, но те остават важни за някои заети лица.



- Допълнителни финансови стимули (напр. бонуси, поемане на разходи или финансова помощ при определени събития и др.)
- Допълнителни социални придобивки (напр. здравни осигуровки, допълнителни отпуски, възможност за работа от вкъщи, ваучери за храна и/или спорт и др.)
- Осигуряване на по-добри условия на труд
- Осигуряване на по-добро бъдеще за семейството и децата
- По-високо заплащане

Източник: Анкетно проучване сред заети лица в сектор „Подемна техника“, БТПП 2024 г.



## 04 ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД МОБИЛНОСТ В СФЕРАТА „ПОДЕМНА ТЕХНИКА“

Основни проблеми пред заетите лица се очертават отдалечаване от семейството и промени в образователните възможности за децата. От една страна, заетите лица трябва да намерят баланс между професионалния и личния живот, особено тези, които не могат да отделят значително време за пътуване или които имат семейни задължения. От друга страна, промените в местоживеенето или необходимостта от преместване могат да повлияят негативно на децата, особено по отношение на образованието. Недостатъчни или различни възможности в новото място на работа може да се покаже решаващ фактор при вземане на решение за мобилност.

Разходите за транспорт и комуникация могат да ограничат трудовата мобилност, особено за тези, които трябва ежедневно да пътуват на дълги разстояния или при липса на подходяща обществена транспортна инфраструктура, тъй като често трябва да пътуват до индустриални обекти или строителни площадки, които могат да са отдалечени от тяхното местоживеене. Разходите за транспорт (включително гориво и поддръжка на лични превозни средства) се оказват значителни.

По отношение на високите разходи в някои региони, това може да бъде голяма пречка при вземане на решения за мобилност, особено ако разходите допълнително не са компенсирани от по-високо възнаграждение или социални придобивки. Основните причини е, че предприятията в сектора често са съсредоточени в индустриални или градски райони, където разходите за живот, особено наемите и цените на основните услуги, могат да бъдат значително по-високи в сравнение с по-отдалечени населени места.

Източник: Анкетно проучване сред заети лица в сектор „Подемна техника“, БТПП 2024 г.

### Предизвикателства пред заетите лица



Разходи и административни тежести при преместване на служители

Допълнителни разходи за компании при осигуряване на допълнителни социални или финансови стимули за привличане на служители от други населени места

Необходимост от подпомагане на служители за адаптация към новите работни обстоятелства

Трудности в управлението на гъвкавите форми на заетост и работа от разстояние

Изискване за допълнителни обучения и ресурси, за да се адаптират и развиват служителите, наети от други населени места



### Предизвикателства пред работодателите

Сектор „Подемна техника“ изисква високо квалифицирани кадри, които не винаги са налични на местния трудов пазар, особено в по-малки населени места. Преместването на служители от други региони включва не само финансови разходи за настаняване и транспорт, но и административни процедури, свързани с прехвърляне на служители и техните семейства. Това се оказва най-значимото предизвикателство за работодателите, като създава значителна финансова и организационна тежест, и които трябва да управляват и координират този процес, често при ограничен бюджет.

Заетите лица, които се преместват, често се сблъскват с трудности при адаптацията към новите работни условия, особеностите по отношение на стандартите на работа. Работодателите са принудени да осигурят подкрепа в този процес, като предлагат адаптационни програми или допълнителни обучения. Това изисква време, ресурси и допълнителен ангажимент от тяхна страна, за да се могат служителите бързо да се интегрират и да достигнат необходимото ниво на производителност. Това е особено важно за служители, които не са напълно запознати с процедурите и стандартите на фирмата. Изискването за обучения не само удължава процеса на адаптация, но и увеличава разходите на компанията, тъй като се налага инвестиция в развитието на кадри.

Много от дейностите са свързани с физическо присъствие за поддръжка на оборудване или работа на строителни площадки. Ограничените възможности за гъвкава работа могат да затруднят привличането на служители, които предпочитат по-голяма мобилност или баланс между работа и личен живот.

Източник: Анкетно проучване сред работодателите в сектор „Подемна техника“, БТПП 2024 г.

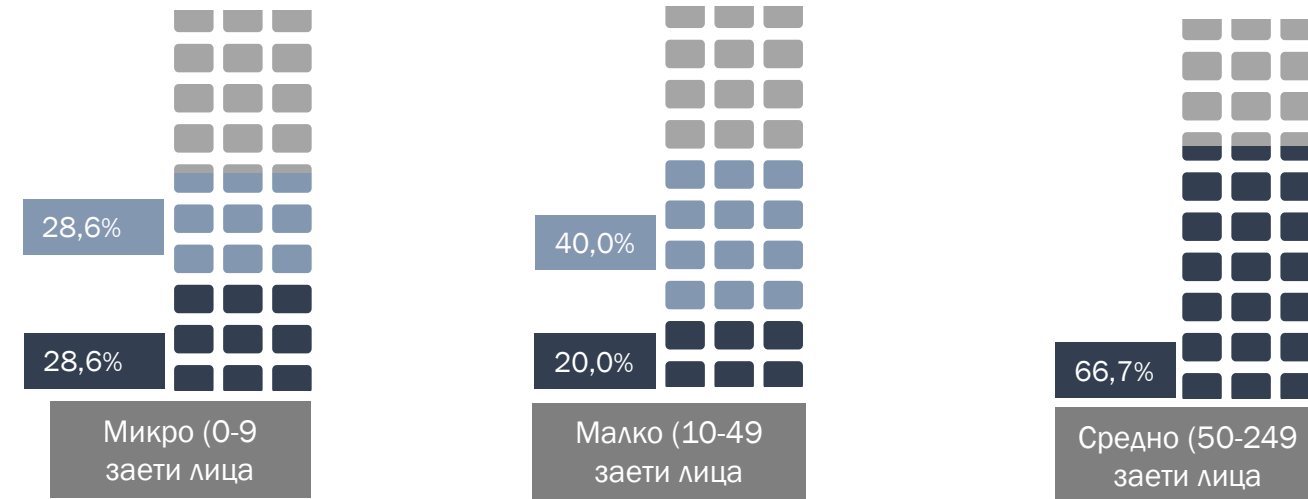


## 21 СПЕДИТОРСТВО

През последните години спедиторският сектор в България отчита стабилно развитие, което се дължи на нарастващото търсене на логистични услуги, както на вътрешния, така и на международния пазар. Секторът се характеризира с нужда от висококвалифицирана работна сила, особено в региони с развита транспортна инфраструктура. Това обаче води до регионални дисбаланси, където някои части от страната изпитват недостиг на кадри, а други имат излишък. Сред основните предизвикателствата пред спедиторите в България се очертават:

Мобилността на кадрите в сектора играе ключова роля поради спецификата на работата, която често включва движение на стоките на дълги разстояния. Вътрешната географска мобилност в сектора остава сравнително стабилна, което може да се дължи на устойчивата нужда от кадри в по-големите градски и индустриални центрове в страната. Спедиторството, като част от транспортния и логистичен сектор, е силно зависимо от географската мобилност, но в този сектор тя се извършва по различен начин в сравнение с други сектори.

01. Търсене на механизми за намаляване срока и административната тежест на процедурите за назначаване на кадри от трети страни
02. Подобряване състоянието на транспортната инфраструктура
03. Необходимост от защитни мерки на ниво ЕС за базираните в България превозвачи
04. Дигитална трансформация



31,8%

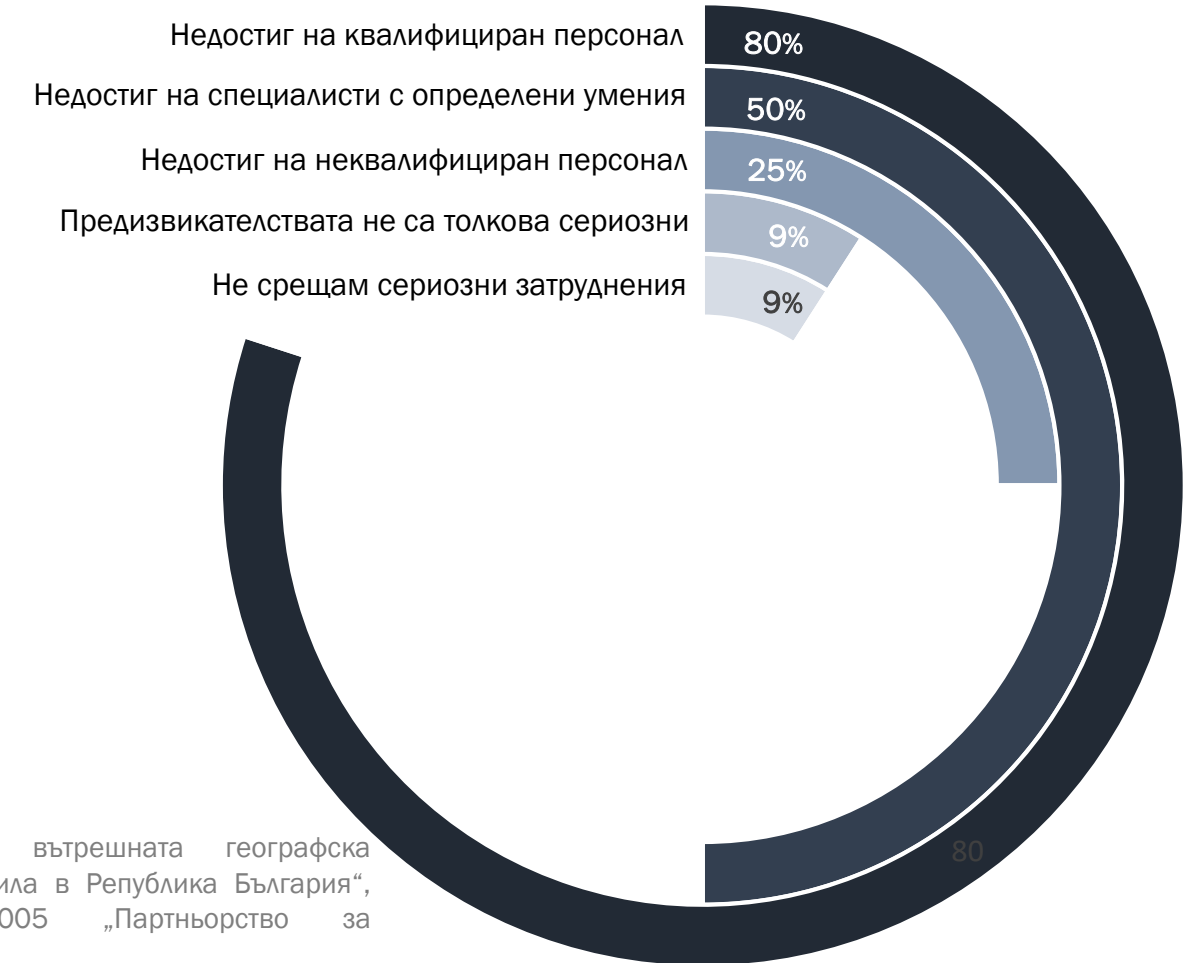
**Краткосрочна** (част от заетите лица се преместват да живеят и работят в друго населено място в рамките на 1 до 12 месеца, вкл. и сезонна заетост)

27,3%

**Дългосрочна** (част от заетите лица се преместват да живеят и работят в друго населено място в рамките на 1 до 5 години)

### Форми на мобилност

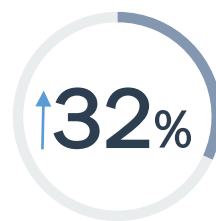
Преобладава краткосрочната трудова мобилност, вероятно свързана със сезонни и временни проекти. Въпреки това, има и значителна дългосрочна мобилност, което говори за устойчиви възможности за трудова заетост в други региони.



### Оценка за мобилността на заетите лица в сфера «Спедиторство»



Остана без промяна



Нарасна



Намаля

Източник: „Анализа на вътрешната географска мобилност на работната сила в Република България“, проект BG05SFPR002-1.005 „Партньорство за промени“, БТПП, 2024 г.

Спедиторството е специфична индустрия, в която се разчита както на висококвалифицирани специалисти, така и на по-нискоквалифицирани позиции. Данните сочат значителен недостиг на квалифицираните кадри в сектора, което се отразява негативно върху способността на компаниите да поддържат и разширяват операциите си. Високите изисквания за специфични умения и нарастващите очаквания на клиентите принуждават фирмите да изпълняват нови решения за привличане и задържане на персонала.



Съфинансирано от Европейския съюз



## 01 МОДЕЛИ НА МОБИЛНОСТ В СФЕРА „СПЕДИТОРСТВО“

Нивото на мобилност в сектор „Спедиторство“ може да бъде определено като високо по отношение на ежедневните пътувания и краткосрочната мобилност, особено на разстояния до 50 км., което е в синхрон със спецификата на работа в този сектор. Въпреки това, трайното преместване на заетите лица е по-рядко, което съответства на нуждата от гъвкавост в различни райони и по различни задачи, без дълготрайна обвързаност с едно местоположение. В същото време, цялостно мобилност остава сравнително ниска, което може да дължи както с наличието на достатъчно местни възможности за работа, така и с липсата на стимули и информираност, които биха могли да мотивират работниците да се преместват или пътуват по-често за нови работни възможности. Заетите лица в сектора ясно показват ниско ниво на гъвкавост към мобилност при преместване на фирмата в друг регион.

Дистанционна работа изглежда има ограничено приложение в спедиционния сектор, тъй като много от дейностите (например управление на товарен транспорт и логистични операции), изискват физическо присъствие. Въпреки това, административните и управленски роли, както и ИТ поддръжката, могат частично да се изпълнят дистанционно, което е улеснено от подобряване на информационните системи за управление на транспорта. Данните сочат, че за заетите лица гъвкавото работно време е значим фактор за мобилност, като това се признава и от работодателите. В същото време, те срещат с редица предизвикателства, свързани с комуникация и управление на екипи от разстояния и управлението на гъвкавите форми на заетост и работа от разстояние..

Промяна на работното място, свързано с пътуване до населено място и/или смяна на местожителството на заетите лица в сфера „Спедиторство“

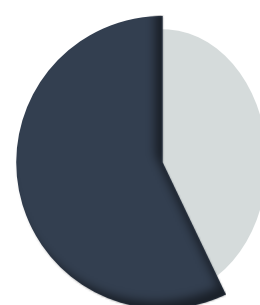
16%

Променил/а работното си място, като се е наложило да пътува в друго населено място

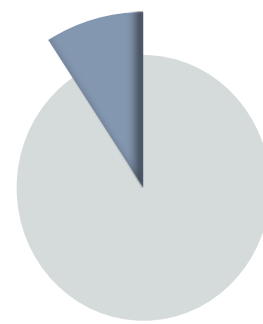


до 50 км.

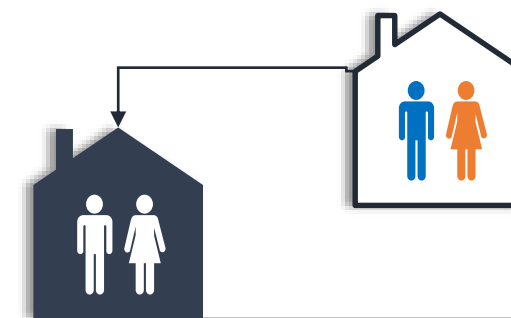
над 50 км.



57,1%



9,1%



Промените в жилищната мобилност могат да помогнат за запълване на липсата на квалифицирани кадри, особено ако компаниите предлагат стимули за привличане на работници от различни региони. Колективните трудови договори могат също така да улеснят географската мобилност чрез подобряване на условията за труд и осигуряване на стимули за преместване, но част от работодателите (47,6%) не виждат значителна връзка между колективните договори и мобилността на кадрите. Преобладаващото множество от заетите лица не е променила мястотоживеенето си и не пътува на значителни разстояния за работа. Това показват ограничена гъвкавост на заетите лица относно географската мобилност.

84%

Продължава да работи на същото работно място и да живее на същото място

Готовност на заетите за смяна на работата в различен регион

15,6%

Готов / а

25,0%

Може би, ако са изпълнени определени условия.

59,4%

Липса на готовност

Източник: Анкетно проучване сред заети лица и работодателите в сектор „Спедиторство“, БТПП 2024 г.

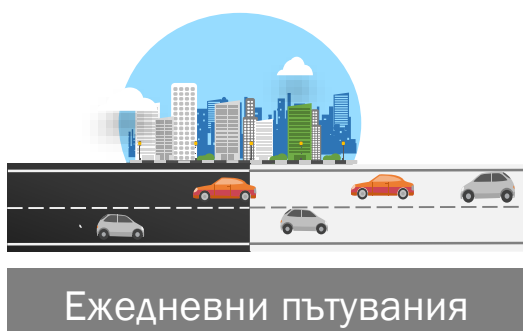


Съфинансирано от  
Европейския съюз



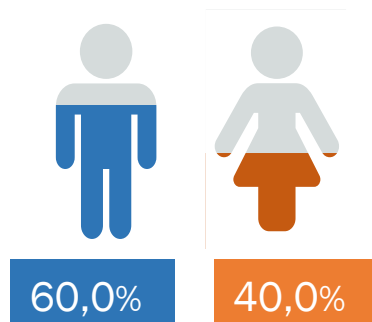


## 02 ХАРАКТЕРИСТИКА НА МОБИЛНИТЕ ЗАЕТИ ЛИЦА В СФЕРА „СПЕДИТОРСТВО“

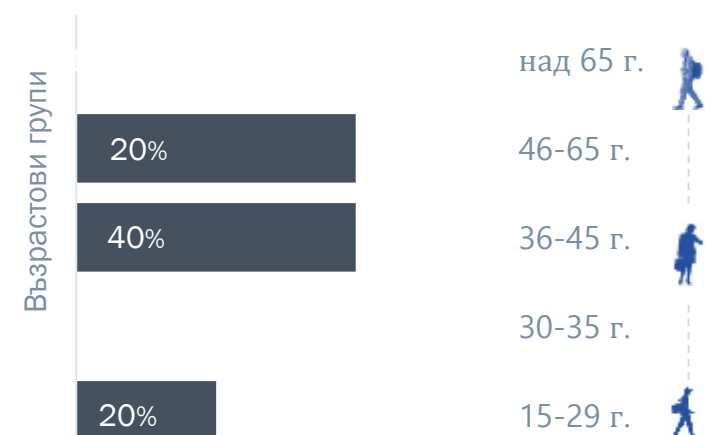


Ежедневни пътувания

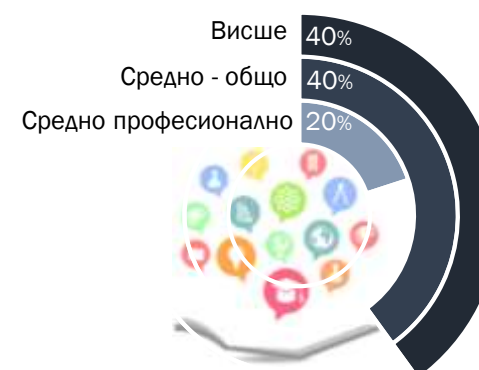
### Пол



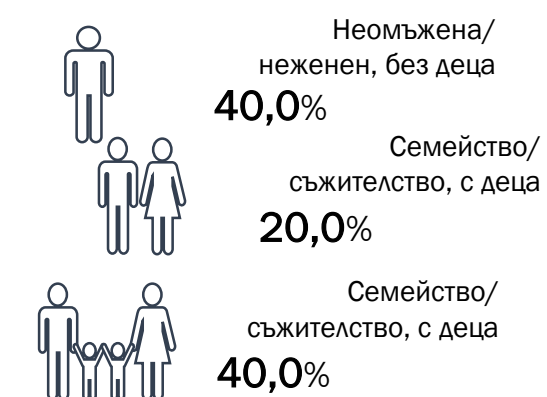
### Възраст



### Образователен статус



### Семеен статус



### Позиция



Източник: Анкетно проучване сред заети лица и работодателите в сектор „Спедиторство“, БТПП 2024 г.



Съфинансирано от  
Европейския съюз

## 03 КЛЮЧОВИ ФАКТОРИ ВОДЕЩИ КЪМ МОБИЛНОСТ В СФЕРАТА „СПЕДИТОРСТВО“

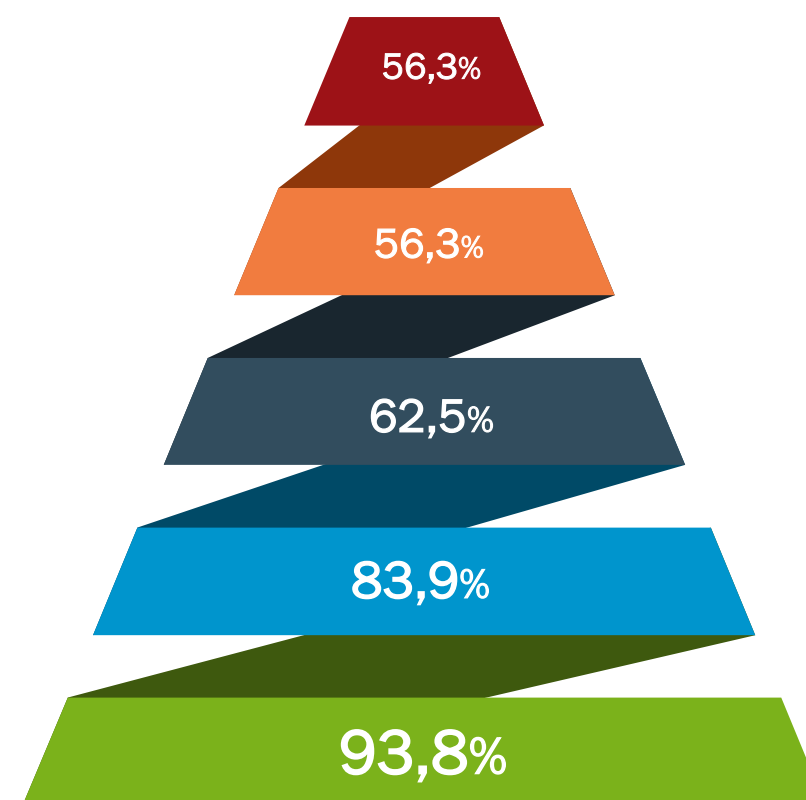


Налице са редица фактори, които биха могли да повлияят положително върху вътрешната географска мобилност на заетите лица от сектор „Спедиторство“. Финансовите стимули са безспорно най-силният мотиватор както за работодателите, така и за заетите лица. Работодателите в сектора признават, че за да мотивират служителите си да се преместят или задържат, трябва да предложат конкурентни заплати.

Важността на социалните придобивки като здравни осигуровки и отпуски е отчетена от 56,3% от заетите и 50,0% от работодателите. Въпреки че работодателите също признават значимостта на тези придобивки, данните показват известна разлика в оценката. Това може да показва, че заетите лица търсят по-стабилен баланс между работа и личен живот или са чувствителни към допълнителни бонуси и услуги, които работодателите не възприемат като критични.

По отношение на професионалните и социалните фактори, гъвкавото работно време и добрите условия на труд са важни за заетите лица. Това е знак, че заетите лица имат нужда от по-голям контрол върху работното време и баланс между професионалния и личен живот.

И за заетите лица и за работодателите, личните и семейни фактори като осигуряването на по-добро бъдеще за семейството са от решаващо значение. И двете страни признават значението на стабилността и благополучието на семейството като критичен елемент при вземането на решение за мобилност. Този аспект е пряко свързан с личните приоритети на служителите и техните дългосрочни житейски планове. Това означава, че работодателите, които предлагат подкрепа за семейството и възможности за образование на децата, могат да увеличат мобилността на своите служители.



- Гъвкаво работно време
- Допълнителни социални придобивки (напр. здравни осигуровки, допълнителни отпуски, възможност за работа от вкъщи, ваучери за храна и/или спорт и др.)
- Осигуряване на по-добри условия на труд
- Осигуряване на по-добро бъдеще за семейството и децата
- По-високо заплащане

Източник: Анкетно проучване сред заети лица в сектор „Спедиторство“, БТПП 2024 г.



## 04 ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД МОБИЛНОСТ В СФЕРАТА „СПЕДИТОРСТВО“



Основните предизвикателства пред трудовата мобилност на заетите лица се разпределят между финансови, социални и инфраструктурни фактори, като включва следните аспекти:

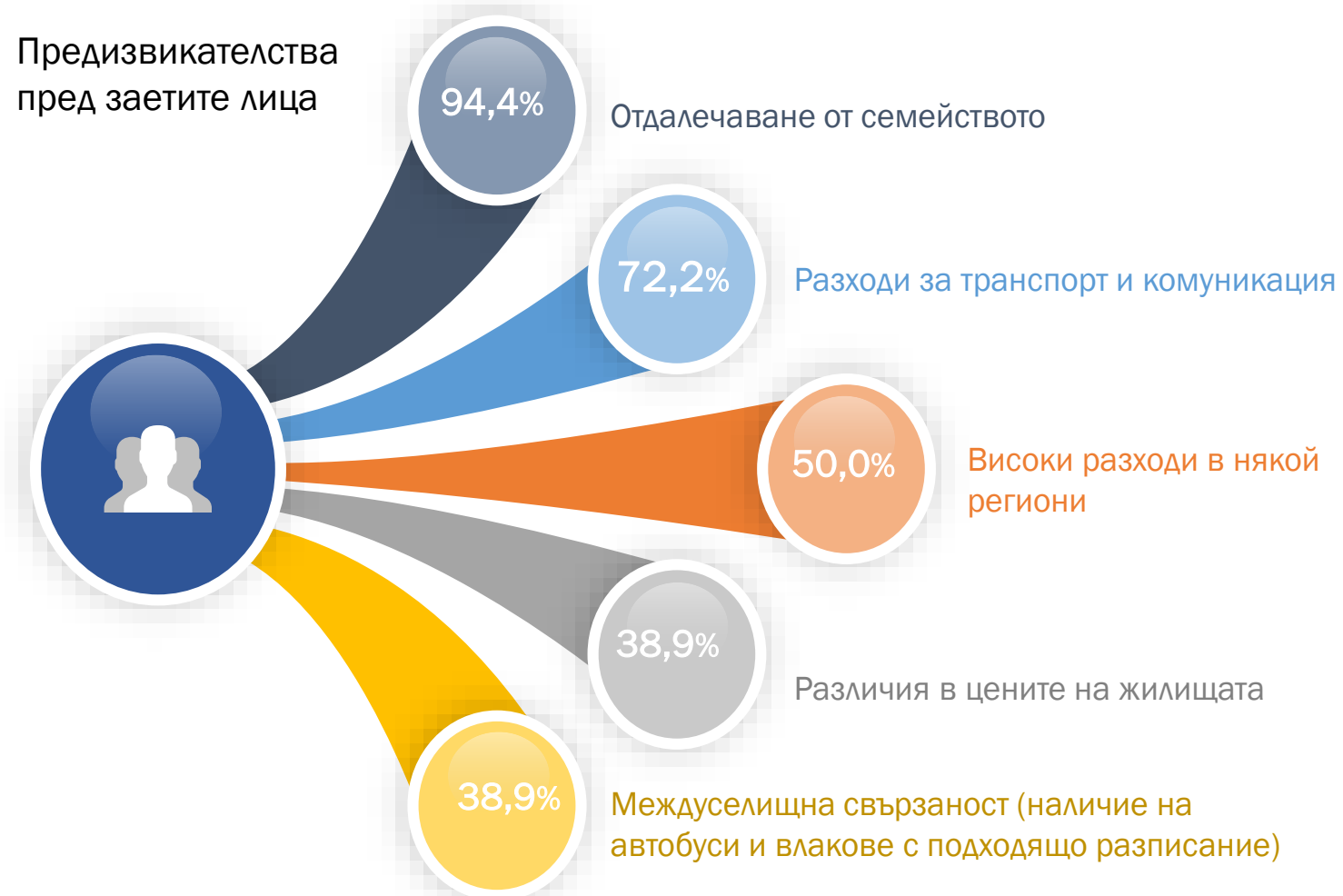
Разходи за транспорт и комуникации (72,2%) и високи разходи в някои региони (50,0%) се открояват като водещи финансови пречки за трудовата мобилност. Тези показатели показват, че мобилността изисква значителни разходи, свързани както с ежедневните пътувания, така и с адаптацията към различни региони с по-високи разходи за живот. Различията в цените на жилищата (38,9%) са друг ключов фактор, който прави по-трудно преминаването към ново населено място. Това предизвикателство може да е особено значимо в големите градове или развитите райони, където наемите и жилищните разходи са значително по-високи в сравнение с по-малките населени места.

Наличието на автобуси и влакове с подходящо разписание е важен фактор за заетите лица, които пътуват ежедневно или имат нужда от удобен достъп до работното място. Недостатъчната свързаност може да увеличи времето за пътуване и да създаде допълнителен стрес за работещите.

Отдалечаването от семейството е най-сериозният социален фактор. За мнозина промяната на работното място и местоживеење би означавало физическа раздяла с близките, което оказва силно влияние върху решението за мобилност. Този резултат показва, че социалната ангажираност и семейните отговорности са основен приоритет за мнозинството от заетите лица, което затруднява преместването в друго населено място дори при наличие на добри работни условия.

Източник: Анкетно проучване сред заети лица в сектор „Спедиторство“, БТПП 2024 г.

### Предизвикателства пред заетите лица



Изискване за допълнителни обучения и ресурси, за да се адаптират и развиват служителите, наети от други населени места

Разходи и административни тежести при преместване на служители

Затруднения в поддържането на ефективна комуникация в географски разпределени екипи

Допълнителни разходи за компании при осигуряване на допълнителни социални или финансови стимули за привличане на служители от други населени места

Трудности в управлението на гъвкавите форми на заетост и работа от разстояние



Няколко ключови предизвикателства, които работодателите в текстилния сектор срещат при управлението на мобилността на служителите.

Разходите и административните тежести при преместване на служители се открояват като значителен проблем. За работодателите, този фактор означава не само финансово натоварване, но и време, необходимо за разрешаване на административните процедури, които могат да забавят интеграцията на новите служители. Допълнителните разходи за компаниите при осигуряване на допълнителни социални или финансови стимули, подчертават необходимостта работодателите да предложат конкурентни условия, за да привлекат служители от други населени места. Това може да включва бонуси, социални пакети, компенсации за пътувания и други стимули, които са нужни, за да мотивират потенциални кандидати да се преместят.

Предприятията се сблъскват с необходимостта да инвестират в обучение и развитието на нови служители, за да могат те да се адаптират към специфичните условия и култура на компанията. Това показва, че работодателите очакват служителите от други населени места да изискват допълнителна подкрепа в процеса на адаптация, което също включва допълнителни ресурси и време, инвестирани от предприятието.

Трудности в управлението на гъвкавите форми на заетост и работа от разстояние допълнително изтъкват проблемите, свързани с новите модели на работа. Гъвкавите форми на работа, като дистанционната работа, изискват нови подходи към управлението, комуникацията и контрола върху изпълнението на задачите. Работодателите трябва да разработят стратегии за управление на гъвкави работни графици и разпределени екипи, което може да бъде предизвикателство за традиционните компании.

Източник: Анкетно проучване сред работодателите в сектор „Спедиторство“, БТПП 2024 г.





## 22 ОПЕРАЦИИ С НЕДВИЖИМИ ИМОТИ

Секторът играе критична роля в българската икономика, като търсене на изграждане на стойност, заетост и икономически растеж. С нарастването на частната собственост и пазарно ориентираните механизми, стойността на недвижимата собственост в България се утвърждава като ключов фактор за националната икономика. По отношение на мобилността, секторът има свои специфики, свързани с характера на дейността, която отразява и практиките за географска мобилност на работната сила. Макар че има национално и дори международно измерение, локалната зависимост е ключов фактор. Пазарите на имотите са регионално специфични, които налагат дългосрочно наличие на експерти и работни екипи в определени райони. Тези характеристики до голяма степен определят сравнително ограничените нива на мобилност сред заетите лица. Основните причини могат да бъдат както стабилни условия на труд, регионални възможности, липса на стимули за мобилност, така също и локализиран характер на управлението на пазара на недвижими имоти в страната, регионална специфика на търсенето и др.

Недвижимите имоти претърпяват динамични промени, като технологията и разнообразието на сектора създават нови възможности и предизвикателства.

- 01. Адаптиране и иновации
- 02. Развитие на зелени сгради
- 03. Технологиите в интелигентните сгради
- 04. Липса на квалифицирана работна сила

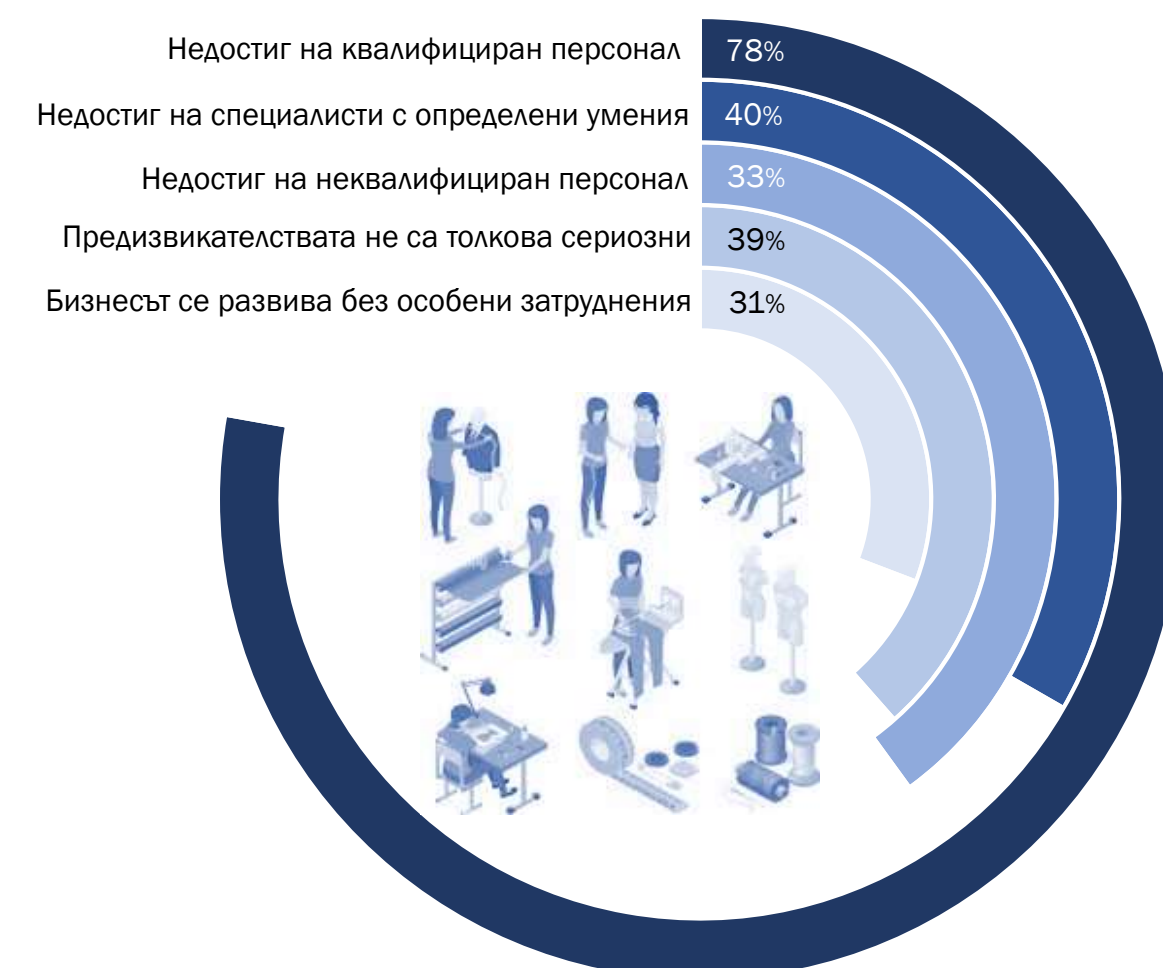
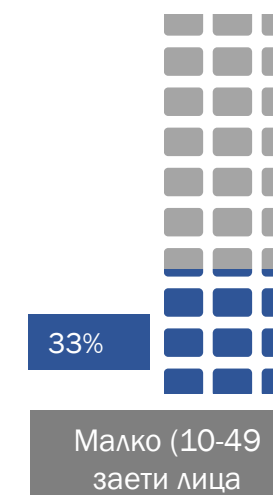
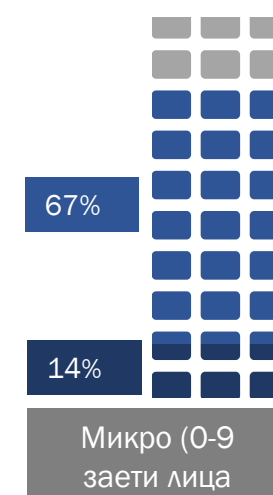


**62,5%** **Краткосрочна** (част от заетите лица се преместват да живеят и работят в друго населено място в рамките на 1 до 12 месеца, вкл. и сезонна заетост)

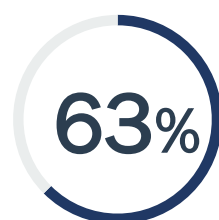
**12,5%** **Дългосрочна** (част от заетите лица се преместват да живеят и работят в друго населено място в рамките на 1 до 5 години)

### Форми на мобилност

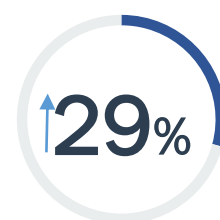
В сектора на недвижимите имоти дългосрочната мобилност може да бъде свързана с преместването на служители в различни градове или региони, където фирмите развиват нови проекти за строителство, продажба или управление на имоти. В по-големи градове като София, Пловдив, Варна или Бургас, работодателите могат да изискват дългосрочно екипи по проекти, за да координират строителни дейности, маркетинг на имоти и клиентски сделки.



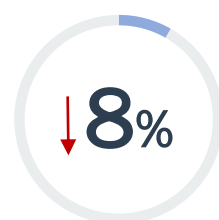
### Оценка за мобилността на заетите лица в сфера «Недвижими имоти», %



Остана без промяна



Нарасна



Намаля

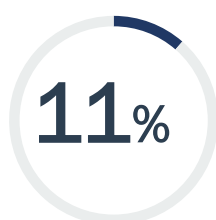
Текстилният сектор в България често се сблъсква с проблема за недостиг на квалифицирана работна сила. Това е особено валидно в регионите, където текстилът е основна икономическа дейност, но няма достатъчно местни ресурси за обучение и преквалификация на нови кадри.

Източник: „Анализа на вътрешната географска мобилност на работната сила в Република България“, проект BG05SFPR002-1.005 „Партньорство за промени“, БТПП, 2024 г.

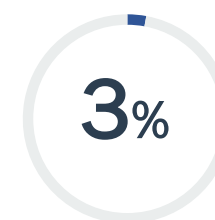
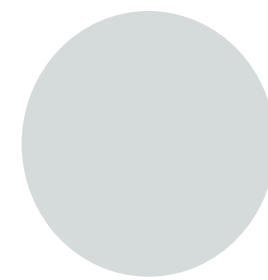
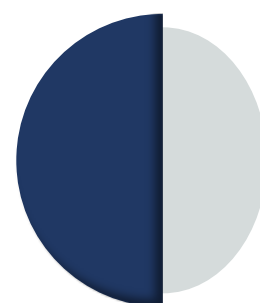


## 01 МОДЕЛИ НА МОБИЛНОСТ В СФЕРА „ОПЕРАЦИИ С НЕДВИЖИМИ ИМОТИ“

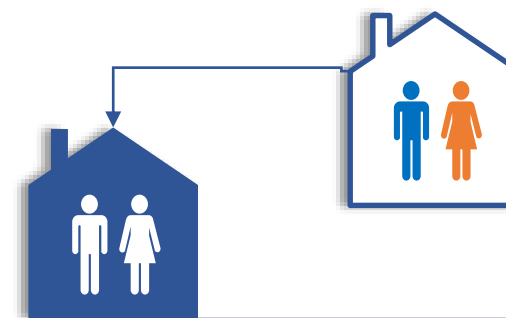
Промяна на работното място, свързано с пътуване до населено място и/или смяна на местожителството на заетите лица в сфера «Операции с недвижими имоти»



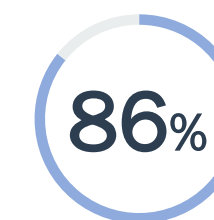
Променил/а работното си място, като се е наложило да пътува в друго населено място



Променил/а работното си място, като се е наложило да смени и своето местожителството

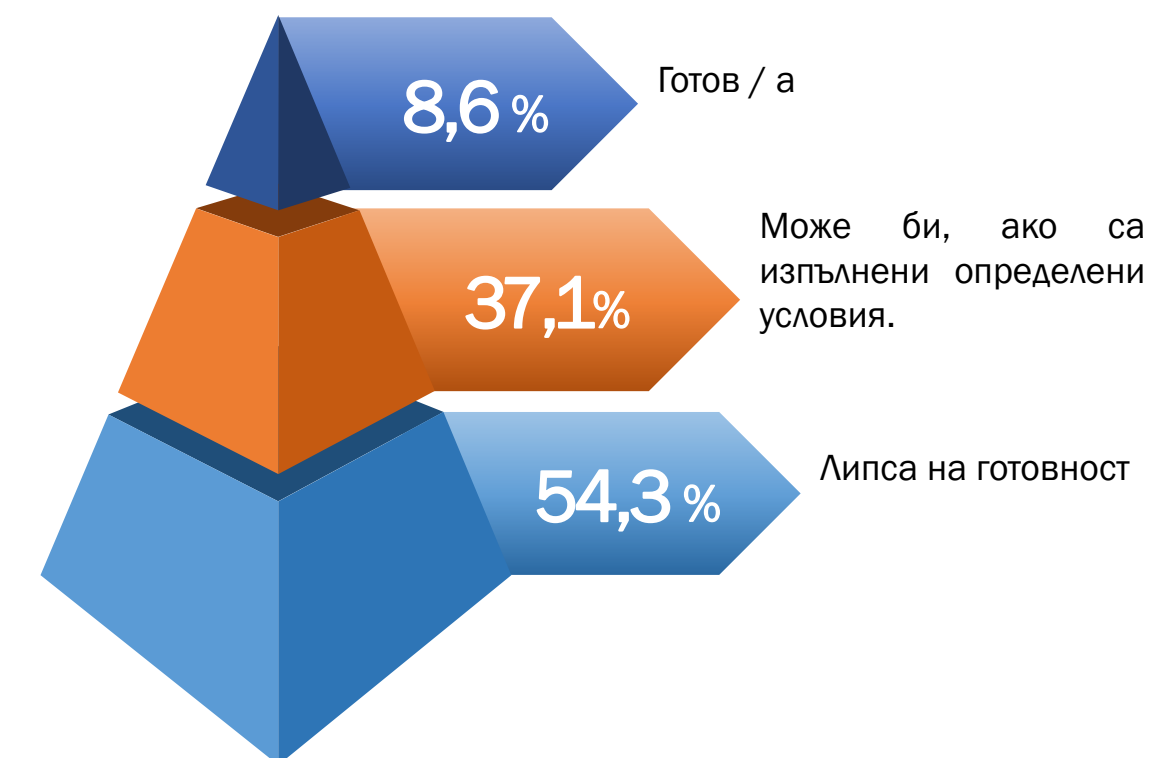


Този тип мобилност е значително ограничен. Едва около 3,0% от заетите споделят, че са сменили своето местожителство поради работа. Това се потвърждава и от готовността на заетите да се преместят в друг регион или населено място за работа – около 9,0%. Това показва, че секторът предлага относително стабилни условия и заетите лица не виждат значителни ползи от промяната или наличие на фактори, които ограничават мобилността (напр. семеен статус, разходи за преместване, липсват по-добри възможности)



Продължава да работи на същото работно място и да живее на същото място

Готовност на заетите за смяна на работата в различен регион



Наличните данни за сектор „Операции с недвижими имоти“ показват, че той е стабилен и не изпитва значителни промени в географската трудова мобилност, но в това време демонстрира признаци на умерена динамика и растеж. Макар повечето работни позиции да не изискват големи промени в местоположението на заетите, определен процент от работодателите отчита нарастване на мобилността, което може да бъде сигнал за разширяване на сектора и необходимост от по-гъвкава работна сила. Мобилността в сектора на недвижимите имоти е предимно местна, като служителите са ангажирани в близки райони и рядко имат готовност за дълги пътувания или дългосрочно преместване. Работодателите в сектора показват признаци на адаптиране към световните тенденции за дистанционна работа и мобилност.

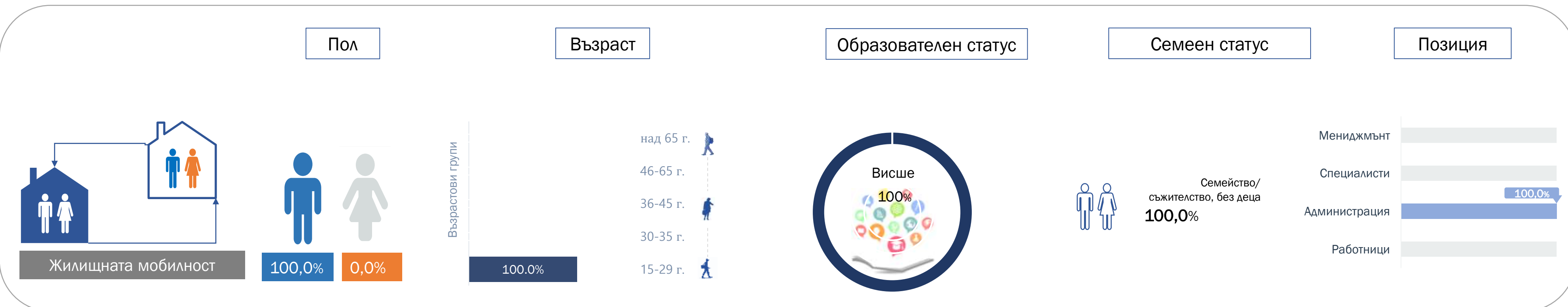
В секторът на недвижимите имоти, заетите лица не пътуват на дълги разстояния над 50 км. за работа, което може да се дължи на търсене на времева ефективност и икономическа целесъобразност.

Сравнително значителен дял от работодателите (25,0%) използват и други форми на географска мобилност. Това най-вероятно включва дистанционна работа или гъвкави форми на работа, при които служителите могат да обслужват различни географски райони, без да се налага физическо преместване.

Източник: Анкетно проучване сред заети лица и работодателите в сектор „Операции с недвижими имоти“, БТПП 2024 г.



## 02 ХАРАКТЕРИСТИКА НА МОБИЛНИТЕ ЗАЕТИ ЛИЦА В СФЕРА „ОПЕРАЦИИ С НЕДВИЖИМИ ИМОТИ“



## 03 КЛЮЧОВИ ФАКТОРИ ВОДЕЩИ КЪМ МОБИЛНОСТ В СФЕРАТА „ОПЕРАЦИИ С НЕДВИЖИМИ ИМОТИ“



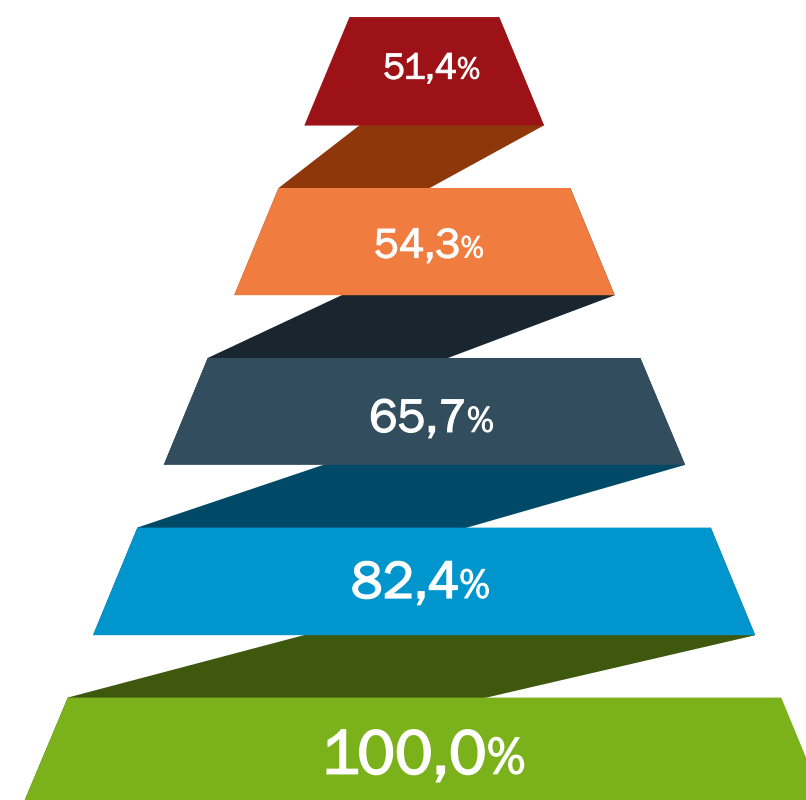
За ниските нива на мобилност сред заетите лица в сектора влияние имат множество фактори.

Икономическите фактори като по-висока заплата, социални придобивки и допълнителни финансови бонуси са ключови стимули за мобилност както за заетите лица, така и за работодателите.

Професионалните и социалните фактори са по-важни за работодателите, особено условията на труд. И двете групи оценяват гъвкавото работно време като важен стимул за мобилност, макар работодателите да придават малко по-голямо значение на този фактор. За заетите лица това е важна форма на професионална свобода и баланс между личен и професионален живот. Като цяло работодателите са по-ориентирани към дългосрочни стимули, като условия за развитие и подобрена социална инфраструктура, докато заетите лица често се ръководят от непосредствени нужди и икономически ползи.

Личните и семейните фактори са важни и за двете групи, като осигуряването на по-добро бъдеще за семейството е основен мотив.

Тези различия предполагат, че за успешното насърчаване на географската мобилност при заетите в сектора, работодателите трябва да се фокусират върху комбинирани пакети от икономически и професионални стимули, които да отговорят на широкия спектър от очакванията на заетите лица, като същевременно отчитат личните и семейни фактори.



- Гъвкаво работно време
- Допълнителни социални придобивки (напр. здравни осигуровки, допълнителни отпуски, възможност за работа от вкъщи, ваучери за храна и/или спорт и др.)
- Осигуряване на по-добри условия на труд
- Осигуряване на по-добро бъдеще за семейството и децата
- По-високо заплащане

Източник: Анкетно проучване сред заети лица в сектор „Операции с недвижими имоти“, БТПП 2024 г.





## 04 ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД МОБИЛНОСТ В СФЕРАТА „ОПЕРАЦИИ С НЕДВИЖИМИ ИМОТИ“

Най-значими са икономическите предизвикателства, свързани с високите разходи в определени региони (57,1%) и транспортните разходи и комуникацията (34,3%). Тези финансови бариери ограничават възможността на заетите лица да се преместят в новото място, дори ако там има подходяща работа и може да обезсмисли финансовите ползи от новата работа.

Отдалечаването от семейството (51,4%) е втората най-значима бариера пред мобилността на заетите лица в сектора. Семейните ангажименти и емоционалните връзки влияят на решенията за преместване, особено при заетите лица с деца или по-възрастни членове на семейството. Това предизвикателство подчертава значението на личните и семейните фактори при вземането на решение за мобилност.

Цените на жилищата са с друго значимо предизвикателство, което може да възпира трудовата мобилност. Значимата разлика в цените между населените места могат да създадат финансови затруднения за хората, които се преместват в по-голямо населено място, където жилищата са по-скъпи. Това предизвикателство е особено важно за хората, които нямат дългосрочни жилищни решения.

Макар и по-рядко споменаван, проблемът с лошата междуселищна свързаност (14,3%), като липса на подходящи автобусни или влакови разписания, също е важен фактор. Това ограничение може да усложни ежедневното пътуване до работа, особено в по-отдалечени или по-слабо развити региони.

Източник: Анкетно проучване сред заети лица в сектор „Операции с недвижими имоти“, БТПП 2024 г.

Предизвикателства пред заетите лица



Допълнителни разходи за осигуряване на допълнителни социални или финансови стимули за привличане на служители от други населени места

Разходи и административни тежести при преместване на служители

Трудности в управлението на гъвкавите форми на заетост и работа от разстояние

Необходимост от подпомагане на служители за адаптация към новите работни обстоятелства

Изискване за допълнителни обучения и ресурси, за да се адаптират и развият служителите, наети от други населени места



За работодателите основна пречка се явяват финансовите разходи, свързани с поемането на допълнителните разходи за осигуряването на социални и финансови стимули при наемане на служители от други населени. За да привлекат квалифицирани кадри, работодателите считат, че трябва да предлагат допълнителни социални придобивки (напр. ваучери за храна, транспорт, здравни осигуровки) или финансови стимули (бонуси или финансова помощ за преместване). Това увеличава разходите за фирмите и може да ги затрудни финансово, особено малките и средни предприятия в сектора. В същото време, нуждата от такива стимули показва, че работниците не са склонни да се местят без допълнителни ползи.

Процесът на преместване на служители от други населени места е свързан и със значителна административна тежест и сложност. Това включва логистиката по преместването, правни и договорни въпроси и осигуряване на социални и финансови стимули за новите служители. Всичко това отнема време и ресурси и създава допълнителни бариери. В допълнение, необходимост от подпомагане на служители за адаптация към новите работни обстоятелства и осигуряване на допълнителни обучения и ресурси, изисква отделянето на допълнителни човешки и финансови ресурси, което може да бъде трудно за някои компании с ограничени ресурси.

Все по-често срещаната необходимост от внедряване на гъвкави форми на заетост и работа от разстояние затруднява работодателите в сектора, особено тези, които нямат развита инфраструктура за такъв тип работа.

Източник: Анкетно проучване сред работодателите в сектор „Операции с недвижими имоти“, БТПП 2024 г.





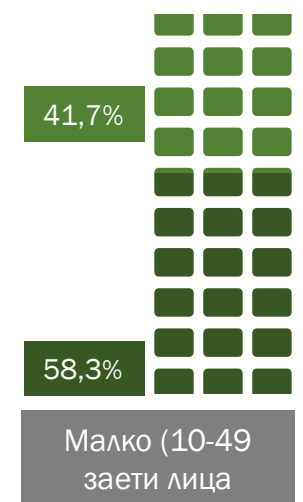
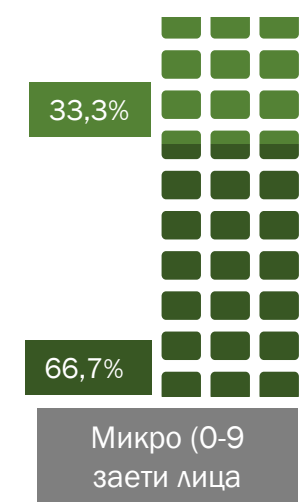
## 23 ТУРИЗЪМ



Туризмът е динамичен сектор, който често изисква сезонна заетост и работници, готови да се преместят или пътуват в различни региони в зависимост от натоварването. Туристическият сектор в България е ясно изразен с регионални дисбаланси в търсенето на работна сила. Популярните туристически дестинации като черноморските и планинските курорти изискват мобилни кадри поради сезонните пикове в търсенето на труд. Увеличената мобилност може да е отговор на тези сезонни колебания, които принуждават хората да се местят за работа в различни региони в различни периоди от годината. За да продължи тази положителна тенденция, ще е важно да се повишат политиките и програмите, които улесняват мобилността, като например подобряване на транспортната инфраструктура и жилищната база за сезонни работници.

Мобилността в сектора на туризма зависи в голяма степен от разстоянието и условията на труда. За динамичен сектор като туризма, който изпитва сериозен недостиг на персонал, особено в пикове месеци, вътрешната географска мобилност остава ограничена поради множество фактори.

- 01. Ниско заплащане
- 02. Липса на връзка с образователните институции
- 03. Сезонни и краткосрочни договори
- 04. Транспорт и настаняване



**Забележка:** В обхвата на проучването са обхванати само микро и малки фирми в сферата на туризъм



**48,0%** **Краткосрочна** (част от заетите лица се преместват да живеят и работят в друго населено място в рамките на 1 до 12 месеца, вкл. и сезонна заетост)

**36,0%** **Дългосрочна** (част от заетите лица се преместват да живеят и работят в друго населено място в рамките на 1 до 5 години)

### Форми на мобилност

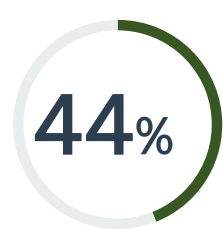
Значителна част от работната сила се премества за по-дълъг период, вероятно в региони, където туризмът и продуктите нямат сезонен характер или където има целогодишно търсене на труд. Тази форма на мобилност може да бъде типична за по-устойчиви и развити туристически региони, като например градове с постоянен поток от туристи или културно-исторически обекти. Служителите могат да се настанят в тези региони с по-дългосрочни перспективи за трудова заетост, която показва стабилност в заетостта и в търсенето на



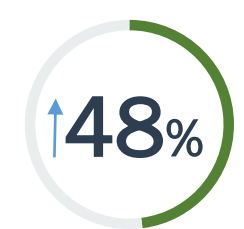
Източник: „Анализа на вътрешната географска мобилност на работната сила в Република България“, проект BG05SFPR002-1.005 „Партньорство за промени“, БТПП, 2024 г.

Независимо че по-голяма част от работодателите изпитва сериозен недостиг на персонал, 28,6% от работодателите съобщават, че не изпитват сериозни трудности по отношение на човешките ресурси. Това показва, че макар и да има компании, които успяват да преодолеят проблема с кадрите, по-голямата част от сектора се сблъсква с остър недостиг на персонал.

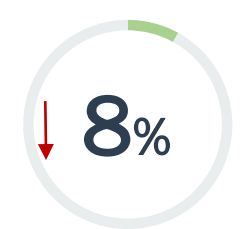
### Оценка за мобилността на заетите лица в сфера «Туризъм»



Остана без промяна



Нарасна



Намаля

## 01 МОДЕЛИ НА МОБИЛНОСТ В СФЕРА „ТУРИЗЪМ“



Всекидневните пътувания са един от най-прилаганите модели на мобилност за неквалифициран персонал. Осигуряването на фирмен транспорт или финансовите стимули за покриване на транспортните разходи може да доведе до дефицит на кадри, особено в по-отдалечени туристически райони.

Близо 35-40,0% от персонала в туристическия сектор пътува ежедневно до работното си място, като близо 95,0% от тези пътувания са на разстояния до 50 км. Това подчертава относителната гъвкавост на работната сила в сектора, където кратки разстояния не се възприема като пречка за наемане на работа.

Жилищната мобилност, или преместването на работници в туристически райони, е потенциално решение за дефицит на кадри в отдалечени или сезонни обекти. В тази връзка, 16,7% от заетите съобщават, че са сменили своето местожителство поради работа което е сравнително висок дял.

Въпреки това, че дистанционната работа е популярен модел в много сектори, в туризма тя е трудно приложима, особено в позиции, които изискват физическо лице, като обслужващ персонал в хотели и ресторанти. Независимо от това, 16,0% от работодателите споделят, че практикуват други форми на мобилност, вкл. дистанционна работа без нужда от физическо преместване. Те отчитат, че предлагането на гъвкаво работно време е фактор, които би спомогнал за мобилността на работната сила. В същото време, значителна част от работодателите срещат значителни трудности в управлението на гъвкави форми на заетост и работа от разстояние особено в сфери като хотелиерството и ресторантьорството, където личното присъствие е важно.

Промяна на работното място, свързано с пътуване до населено място и/или смяна на местожителството на заетите лица в сфера „Туризмъ“

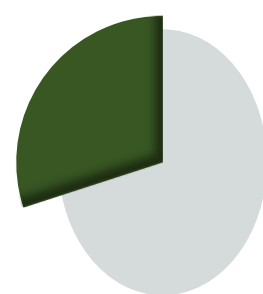
13%

Променил/а работното си място, като се е наложило да пътува в друго населено място

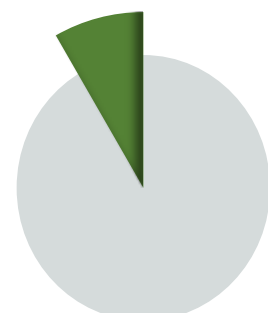


до 50 км.

над 50 км.



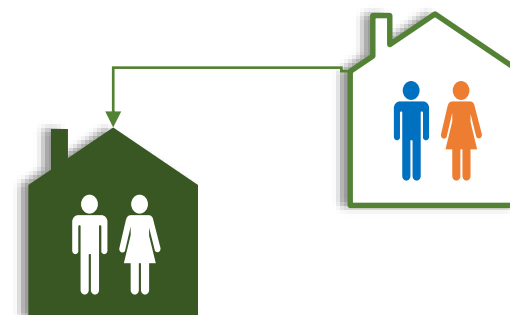
70,0%



6,7%

17%

Променил/а работното си място, като се е наложило да смени и своето местожителството



Жилищната мобилност също има своите пречки, като високите разходи за наем, сезонната несигурност и необходимостта от социални услуги. Осигуряването на по-добри условия на живот и социална инфраструктура, като жилища и достъп до здравеопазване, е ключов фактор за успех на жилищната мобилност. Много от тези лица вероятно предпочитат стабилността на познатата работна среда и населено място и нямат възможност за преместване или пътуване за работа, поради социални и икономически причини (семейство, лични ангажименти, удобства).

70%

Продължава да работи на същото работно място и да живее на същото място

Готовност на заетите за смяна на работата в различен регион

13,3%

Готов / а

50,0%

Може би, ако са изпълнени определени условия.

36,7%

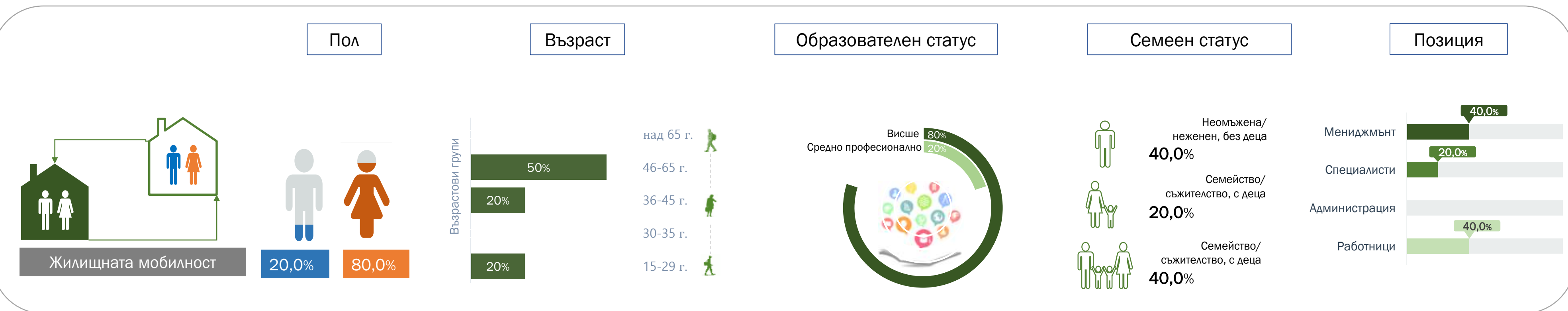
Липса на готовност

Източник: Анкетно проучване сред заети лица и работодателите в сектор „Туризмъ“, БТПП 2024 г.



Съфинансирано от  
Европейския съюз

## 02 ХАРАКТЕРИСТИКА НА МОБИЛНИТЕ ЗАЕТИ ЛИЦА В СФЕРА „ТУРИЗЪМ“



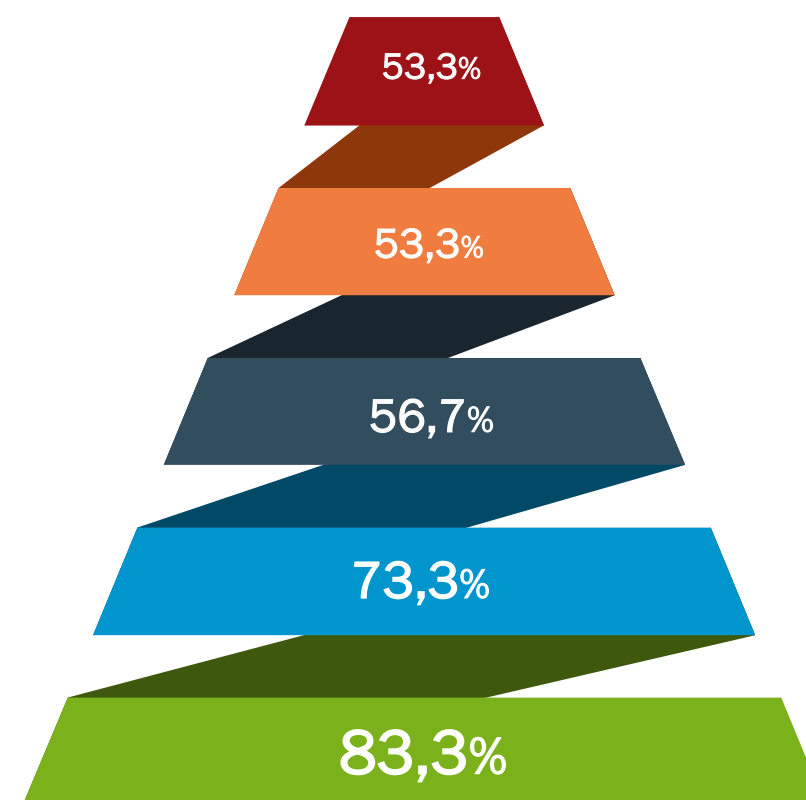
## 03 КЛЮЧОВИ ФАКТОРИ ВОДЕЩИ КЪМ МОБИЛНОСТ В СФЕРАТА „ТУРИЗЪМ“



Секторът на туризма е динамичен и силно зависим от сезонността и местоположението, което прави икономическите фактори от съществено значение за мобилността на работната сила. В този контекст, заетите лица и работодателите имат различни очаквания и възприятия относно факторите, които могат да влияят на решението за преместване. Проучването показва, че основните фактори за мобилността на заетите лица в сектор "Туризм" са високото заплащане и осигуряването на по-добро бъдеще за семейството.

В туризма, където сезонността е важен фактор, по-високите заплати са основен мотив за работниците да се преместят. Това може да се обясни с факта, че туристическият сектор е известен със сравнително по-ниско заплащане, особено за сезонни и временни работници.

Личните и семейни фактори играят ключова роля за решенията относно мобилността на работната сила в сектор „Туризм“ и е водещ фактор за заетите лица (Това разкрива, че в сектора решението за преместване в друго населено място често е мотивирано от дългосрочни семейни цели, включително по-добро образование, сигурност и социални условия за децата и семейството).



- По-добри условия на труд
- По-добри възможности за отдих и състояние на околната среда
- По-добри възможности за култура и развлечения
- Осигуряване на по-добро бъдеще за семейството и децата
- По-високо заплащане

Източник: Анкетно проучване сред заети лица в сектор „Туризм“, БТПП 2024 г.



## 04 ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД МОБИЛНОСТ В СФЕРАТА „ТУРИЗЪМ“

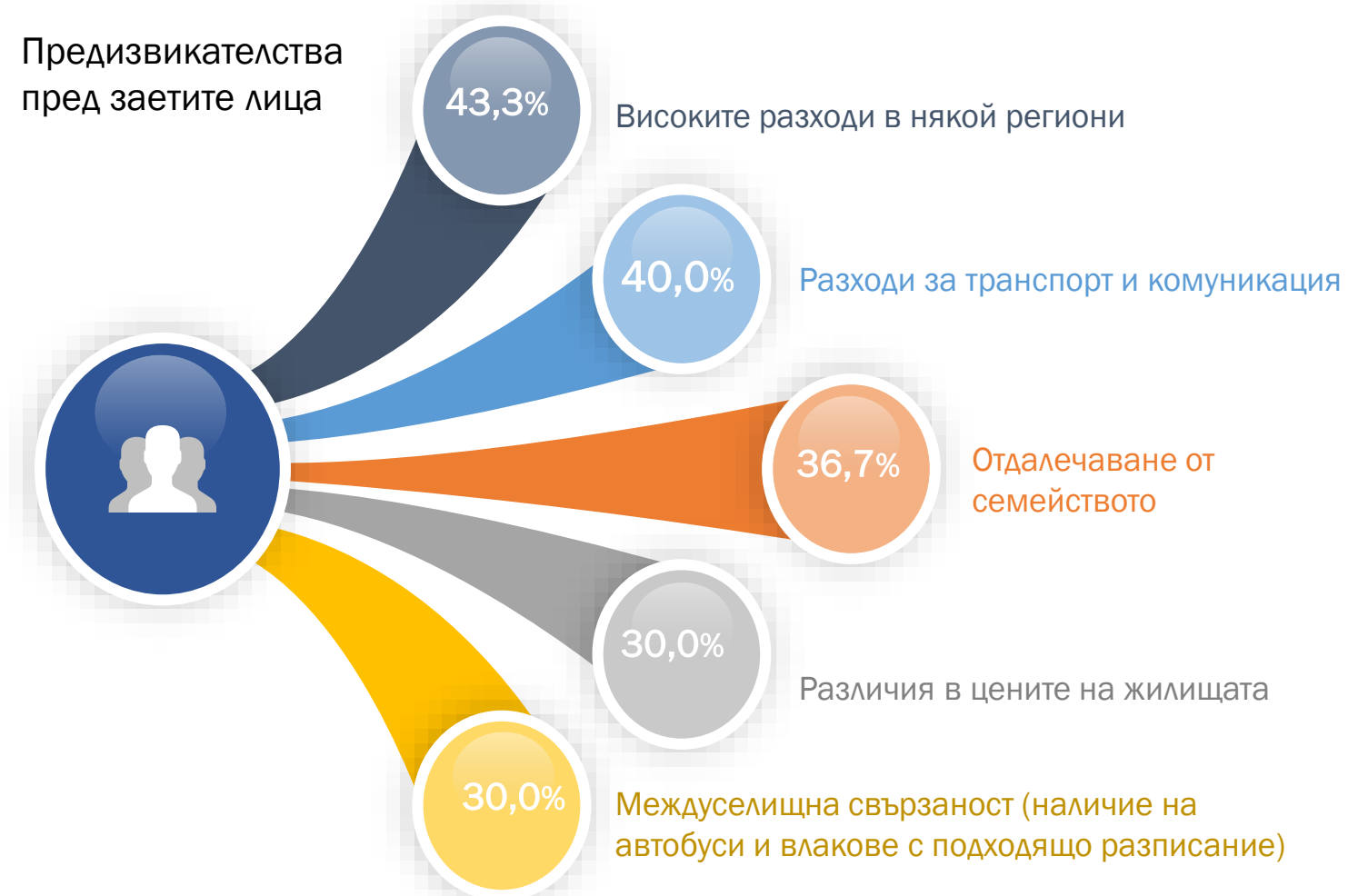


До голяма степен, различните фактори, кореспондират с предизвикателства, които водят до ограничаване на вътрешната географска мобилност на заетите в сектор Туризъм. Основните предизвикателствата пред заетите, включват следните аспекти:

1. Високи разходи в някои региони - в туризма, работните места често са съсредоточени в по-скъпи райони (курорти, туристически дестинации), което прави високите разходи за живот сериозна пречка за мобилността.
2. Разходи за транспорт и комуникации - логистиката и транспортните разходи са вторият ключов фактор. В туристическия сектор работниците често трябва да пътуват до по-отдалечени дестинации, а неадекватната транспортна инфраструктура увеличава разходите, особено в извънсезонни периоди.
3. Отдалечаване от семейството - работата в туристически дестинации често изисква преместване на значително разстояние, което води до раздяла със семейството. Този фактор влияе силно върху желанието на служителите да бъдат мобилни, тъй като семейната среда е важна за тяхното благосъстояние.
4. Различия в цените на жилищата (30,0%) и междуселищна свързаност - Разходите за жилище в туристическите райони често са значително по-високи. Достъпът до обществения транспорт, особено в отдалечени или по-малки населени места, е ограничен. Това затруднява работещите в туризма, които се нуждаят от лесна транспортна връзка между населените места и работното място.

Източник: Анкетно проучване сред заети лица в сектор „Туризъм“, БТПП 2024 г.

Предизвикателства пред заетите лица



Допълнителни разходи за осигуряване на допълнителни социални или финансови стимули за привличане на служители от други населени места

Изискване за допълнителни обучения и ресурси, за да се адаптират и развият служителите, наети от други населени места

Трудности в управлението на гъвкавите форми на заетост и работа от разстояние

Разходи и административни тежести при преместване на служители

Необходимост от подпомагане на служители за адаптация към новите работни обстоятелства



Предизвикателства пред работодателите

Предизвикателствата пред работодателите в туристическия сектор разкрива няколко основни области, които затрудняват тяхната способност да осигурят и управляват мобилността на служителите. Основни предизвикателства включват:

1. Допълнителни разходи за компаниите при осигуряване на социални и финансови стимул - в туристическия сектор, привличането на квалифицирани кадри често изисква сериозни финансови инвестиции, което може да затрудни компаниите, особено в сезонни или по-малки бизнеси.
2. Изискване за допълнителни обучения и ресурси - това е особено важно, тъй като служителите трябва да бъдат запознати с конкретни стандарти на обслужване и работни процедури, които могат да варират значително от едно място на друго.
3. Трудности в управлението на гъвкави форми на заетост и работа от разстояние - туристическият сектор традиционно разчита на пряк контакт със служителите и клиентите. Управлението на гъвкави форми на заетост или работа от разстояние е трудно за прилагане и контрол, особено в сфери като хотелиерството и ресторантьорството, където личното присъствие е важно.
4. Разходи и административни тежести при преместване на служители - процесът на преместване на служители създава сериозни разходи и административни тежести. В туризма това може да включва осигуряване на транспорт, жилище и други придобивки за новонаетите служители.
5. Необходимост от подпомагане на служители за адаптация към новите работни обстоятелства - подкрепата на служителите в процеса на адаптация е от съществено значение, особено когато те се преместват в нов регион или са влезли в нови работни среди. Адаптацията изисква допълнителни усилия от страна на работодателя за улесняване на интеграцията на служителите в екипа и средата.

Източник: Анкетно проучване сред работодателите в сектор „Туризъм“, БТПП 2024 г.

## 24 ИНФОРМАЦИОННИ ТЕХНОЛОГИИ

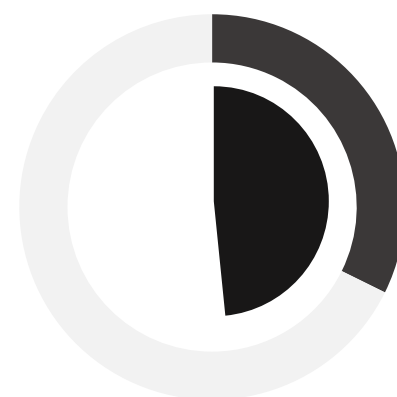
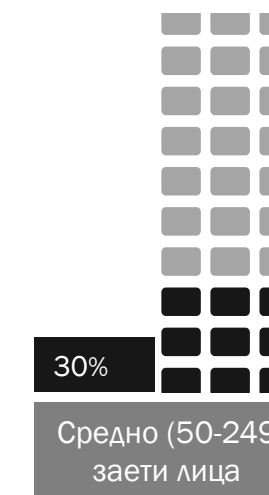
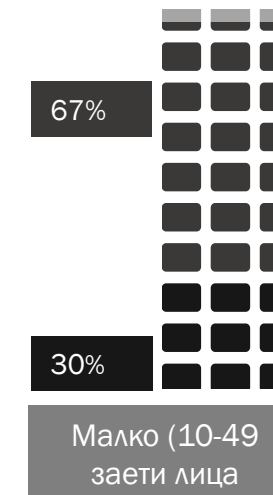
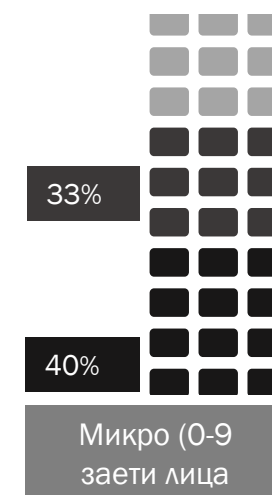


Ключовият сектор на петата индустриална революция за конкурентоспособността в икономиката на знанието, привличайки инвестиции и създавайки иновации е секторът на информационните и комуникационните технологии.

ИТ секторът се състои от фирми с различни размери и специализация. Големите компании са отговорни за заетостта на една трета от работещите в индустрията. В териториален аспект София е центърът на ИТ сектора, където са съсредоточени повече от 85,0% от служителите.

ИТ секторът се концентрира основно в няколко големи града и е особено зависим от висококвалифицирани специалисти. Това прави мобилността на кадрите ключов аспект за успешното функциониране на компаниите в сектора, като мобилността на работната сила между различните региони може да има значително въздействие върху икономическата ефективност и разпределението на човешкия капитал. В сектора на ИТ, географската трудова мобилност има специфични особености, тъй като този сектор се характеризира с високо ниво на дигитализация, глобална конкуренция и динамични работни условия. Същевременно има и прегради пред развитието като:

01. Ниското проникване на широколентов достъп в отдалечените и слабо-населените и селските райони
02. По-слабо ниво на внедряване и използване на ИТ от МСП в другите индустриални сектори
03. Ниско ниво на развитие на електронната търговия спрямо средното за ЕС27
04. Ниско ниво на цифрова грамотност на населението спрямо средното за ЕС 27



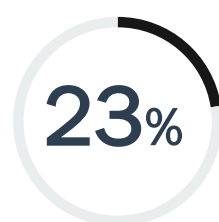
- 48,4%** **Краткосрочна** (част от заетите лица се преместват да живеят и работят в друго населено място в рамките на 1 до 12 месеца, вкл. и сезонна заетост)
- 32,3%** **Дългосрочна** (част от заетите лица се преместват да живеят и работят в друго населено място в рамките на 1 до 5 години)

### Форми на мобилност

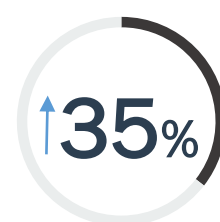
Сред близо половината от фирмите в ИТ сектора, най-предпочитана форма е дългосрочната. Това отразява наблюдаваните тенденции през последните 10 г. за бързото развитие на сектора и свързаният с това недостиг на персонал. Прилагането на този подход е използван като средство за привличане и задържане на висококвалифицирани специалисти, които често се местят за по-дълъг период, за да работят по стратегически важни проекти или за установяване на присъствие на нови пазари.



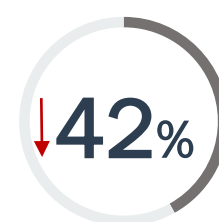
### Оценка за мобилността на заетите лица в сфера «Информационни технологии»



Остана без промяна



Нарасна



Намаля



Съфинансирано от Европейския съюз

През последната година е налице намалени в търсенето на персонал. Резултатите показват, че недостигът на кадри, както квалифицирани, така и неквалифицирани, е проблем за компаниите, който затруднява тяхното развитие. Наличието на предизвикателства в намирането на специалисти с конкретни умения и специализации също подчертава нуждата от повишена квалификация и обучение в сектора.

Източник: „Анализа на вътрешната географска мобилност на работната сила в Република България“, проект BG05SFPR002-1.005 „Партньорство за промени“, БТПП, 2024 г.



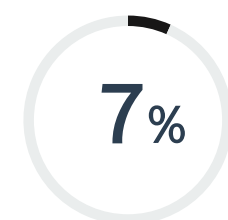
## 01 МОДЕЛИ НА МОБИЛНОСТ В СФЕРА „ИНФОРМАЦИОННИ ТЕХНОЛОГИИ“

Всекидневните пътувания в ИТ сектора влияят негативно върху баланса между работа и личен живот и увеличават нивата на стреса у служителите. Въпреки това, възможността за дистанционна работа частично намалява необходимостта от ежедневно пътуване, особено в ситуации на гъвкаво работно време и хибридни модели на работа. Очакванията са всекидневните пътувания да стимулират приемането на дистанционни и хибридни форми на работа, които ще позволят на служителите да работят от дома или други удобни локации.

ИТ секторът в България продължава да бъде динамичен и да се развива устойчиво, като мобилността на работната сила играе важна роля в този процес. Мобилността на заетите лица в сектор ИТ в България е предимно локална, с ограничена готовност за дълги разстояния или смяна на местожителството. Повече заети не са готови да обмислят смяна на работното място в различен регион, което говори за висока степен на привързаност към текущото местожителство и работно място, което може да се дължи на различни фактори, като лични и семейни обстоятелства, задоволство от текущото местоположение, задоволство от условията на работа или страх от несигурност при преместване.

Дистанционната работа се утвърждава като основен модел, който предоставя еластичност и достъп до кадри от цялата страна. Жилищната мобилност е ограничена, но дистанционната работа частично компенсира тази нужда. Всекидневната популярност на пътуването остава предизвикателство, но с нарастването на хибридните модели се очаква те да се намалют.

Промяна на работното място, свързано с пътуване до населено място и/или смяна на местожителството на заетите лица в сфера „Информационни технологии“

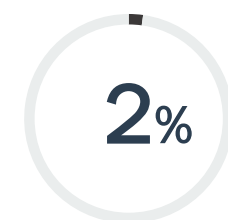
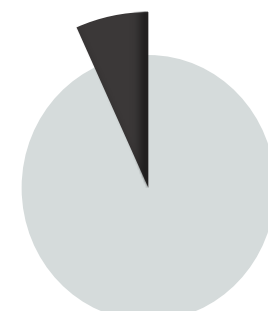


Променил/а работното си място, като се е наложило да пътува в друго населено място

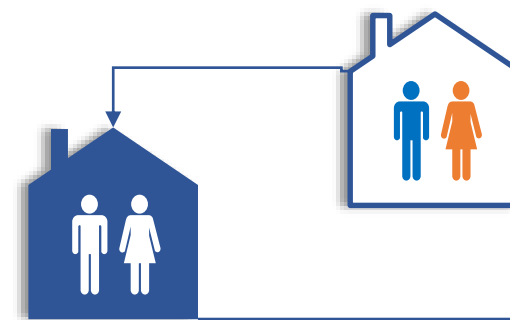


до 50 км.

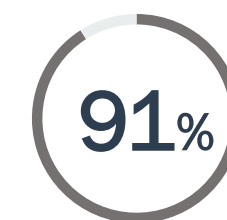
над 50 км.



Променил/а работното си място, като се е наложило да смени и своето местожителството

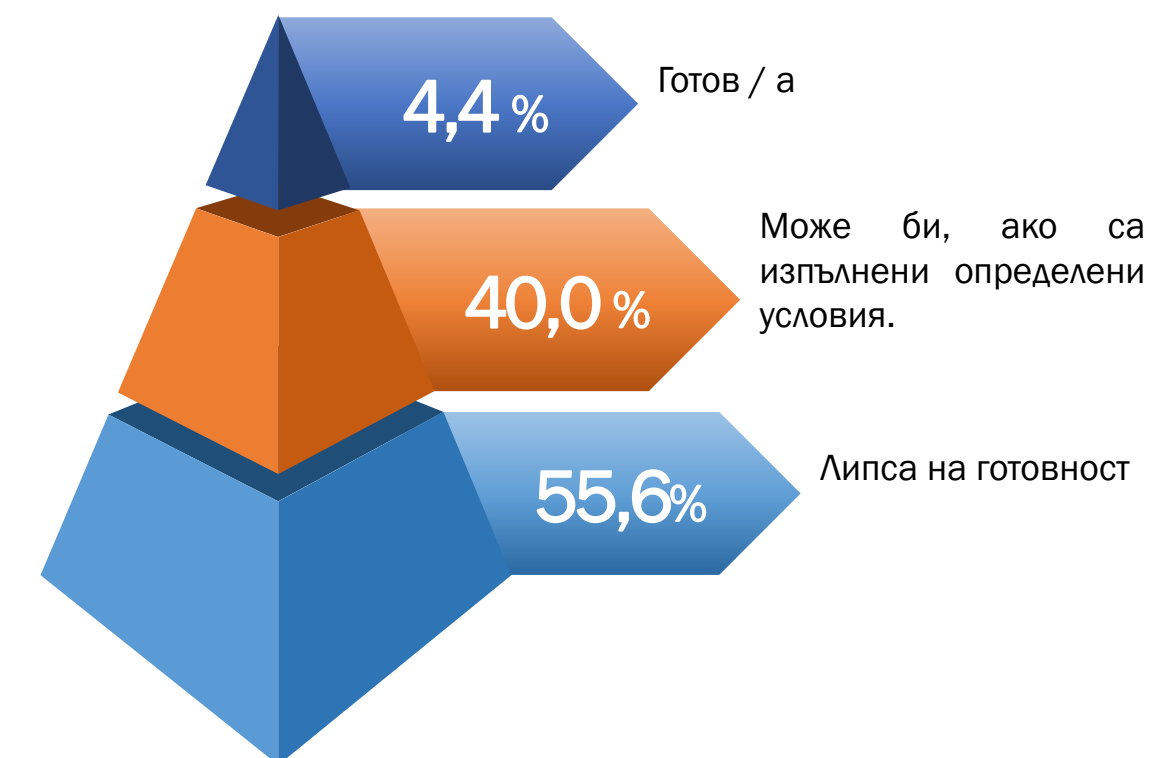


Ниската жилищна мобилност в ИТ сектора се дължи основно на възможността за дистанционна работа, високите доходи, концентрацията на работни места в няколко големи града и високите разходи за преместване. Това означава, че политиките за подпомагане на мобилността в сектора трябва да се фокусират върху подобряването на жилищната инфраструктура и създаването на по-големи технологични хъбове извън София.



Продължава да работи на същото работно място и да живее на същото място

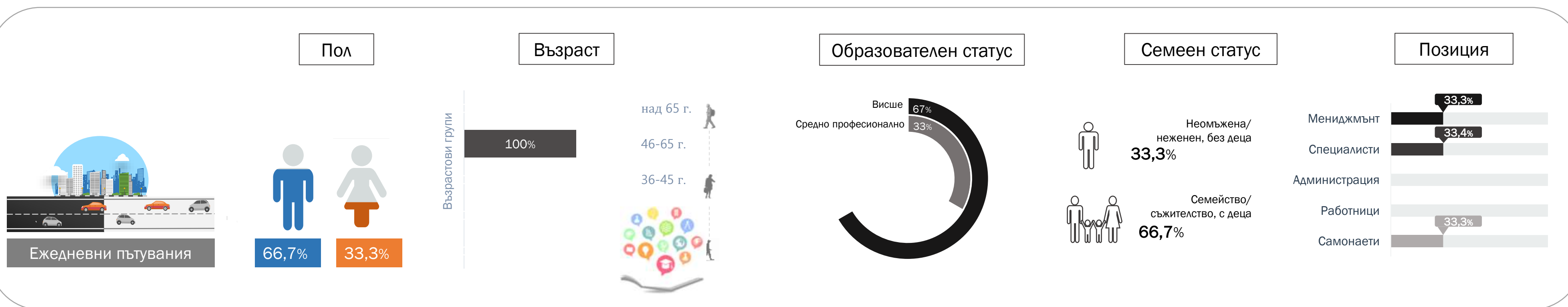
Готовност на заетите за смяна на работата в различен регион



Източник: Анкетно проучване сред заети лица и работодателите в сектор „Информационни технологии“, БТПП 2024 г.



## 02 ХАРАКТЕРИСТИКА НА МОБИЛНИТЕ ЗАЕТИ ЛИЦА В СФЕРА „ИНФОРМАЦИОННИ ТЕХНОЛОГИИ“



Източник: Анкетно проучване сред заети лица и работодателите в сектор „Информационни технологии“, БТПП 2024 г.



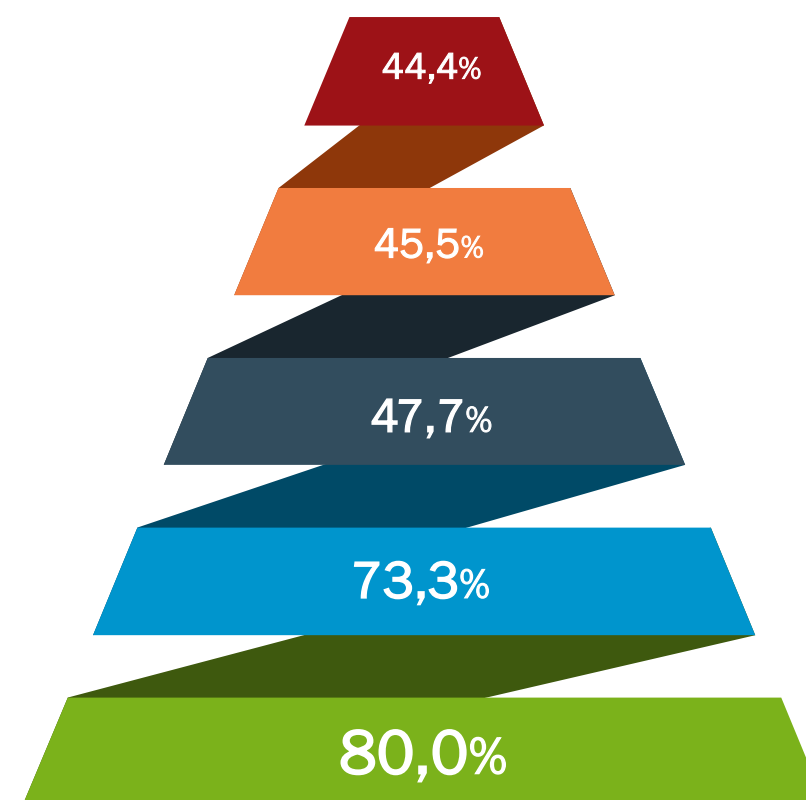


## 03 КЛЮЧОВИ ФАКТОРИ ВОДЕЩИ КЪМ МОБИЛНОСТ В СФЕРАТА „ИНФОРМАЦИОННИ ТЕХНОЛОГИИ“

Личните и семейните фактори, особено свързаните с осигуряването на по-добро бъдеще за семейството, са ключови за служителите. Това показва, че служителите са силно мотивирани от фактори, свързани със семейния живот и дългосрочното благополучие.

По-високата заплата е водещият икономически фактор. Заетите лица придават по-голямо значение на допълнителните финансови привилегии, което е сигнал, че служителите имат по-висока нужда от финансова стабилност в новото населено място, за покриване на разходи за транспорт, наем или закупуване на жилище и др.

Сред професионалните фактори, условията на труд и възможностите за кариерно развитие също са сред ключовите фактори. Гъвкавото работно време също е приоритет за двете групи, но с по-голяма значимост за заетите лица (43,2%).



- Допълнителни финансови привилегии (напр. допълнителни финансови бонуси, плащане на допълнителни разходи или финансова помощ при определени събития и др.)
- Възможности за кариерно развитие и растеж на работното място
- Осигуряване на по-добри условия на труд
- По-висока заплата
- Осигуряване на по-добро бъдеще за семейството и децата ми

Източник: Анкетно проучване сред заети лица в сектор „Текстил“, БТПП 2024 г.

## 04 ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД МОБИЛНОСТ В СФЕРАТА „ИНФОРМАЦИОННИ ТЕХНОЛОГИИ“



Трудовата мобилност на заетите лица в значителна степен е ограничена от икономическите разходи и транспортната свързаност. Разходите за живот, включително храна, комунални услуги и ежедневни разходи, се различават значително в различни региони, което затруднява хората да се преместят дори при по-добри трудови условия. Това подчертава важността на икономическите условия като основен фактор за трудовата мобилност. В същото време, липсата на подходящи транспортни връзки (напр. удобно разписание на автобуси и влакове), затруднява достъпа до работни места в други населени места, като удължава времето за пътуване и увеличава допълнително разходите.

Значителните разлики в цените на жилища също се явяват предизвикателство за заетите в сектора. В някои случаи, въпреки по-високата заплата, разходите за наем или закупуване на жилище могат да се окажат прекалено високи, което би направило преместването финансово нецелесъобразно.

Също така, социалните и семейни фактори, като отдалечаване от семейството са сериозни пречки, които влияят на решението за преместване. Семейните ангажименти и необходимостта от близост до близки и роднини често възпират хората от преместване в други населени места. Това е особено валидно за хора с деца или за тези, които се грижат за възрастни родители.

Източник: Анкетно проучване сред заети лица в сектор „Информационни технологии“, БТПП 2024 г.

### Предизвикателства пред заетите лица



Допълнителни разходи за осигуряване на допълнителни социални или финансови стимули за привличане на служители от други населени места

Необходимост от подпомагане на служители за адаптация към новите работни обстоятелства

Трудности в управлението на гъвкавите форми на заетост и работа от разстояние

Разходи и административни тежести при преместване на служители

Изискване за допълнителни обучения и ресурси, за да се адаптират и развият служителите, наети от други населени места

Работодателите също срещат редица предизвикателства при наемането на служители от други населени места. Това е свързано основно със значителни финансови, административни и организационни предизвикателства. Основният проблем за работодателите е свързан с осигуряването на социални и финансови стимули, което включва осигуряването на социални придобивки, финансови стимули, подпомагане при преместване и други допълнителни бонуси, които са необходими, за да се направи предложението за работа атрактивно. Тези разходи често надвишават стандартните разходи за наемане на служители от местния пазар на труда. Значителен дял от работодателите срещат и предизвикателства, свързани с подпомагане на адаптацията на новоназначените служители към новите работни условия или допълнителни обучения и ресурси за адаптация и развитие на служителите. Това включва не само адаптация към новото работно място, но и към новото населено място, култура, и начин на живот, което изисква допълнителни ресурси и усилия от страна на компанията.

Независимо, че секторът е отворен и прилагане на гъвкави форми на заетост и работа от разстояние, това е сред основните предизвикателства, а 16,0% от работодателите изпитват и затруднения в поддържането на ефективна комуникация в географски разпределени екипи. Разпределените екипи могат да създадат трудности в координацията, контрола и поддържането на ефективна комуникация, което може да доведе до спад в продуктивността и ефективността на работа.

Източник: Анкетно проучване сред работодателите в сектор „Информационни технологии“, БТПП 2024 г.