



ПРОТОКОЛ №2

от заседание на Постоянната комисия по заетост към Областния съвет за развитие на област Пловдив

14-ти октомври 2025 г.

Днес 14.10.2025 (вторник), от 10:30 часа в заседателна зала 300 на Областна администрация – Пловдив, се проведе заседание на Постоянната комисия по заетост към Областния съвет за развитие на област Пловдив, сформирана със Заповед на Областен управител № ОКД-02-32/15.11.2024 година, във връзка с представянето на обобщената информация за резултатите на областно ниво от проведеното проучване сред работодателите за потребностите от работна сила в област Пловдив за 2025 г. по реда на Закона за насърчаване на заетостта и Правилника за неговото прилагане.

За днешното заседание беше изпратена покана с предварителен дневен ред, с изх. № ОКД-07-41/08.10.2025 г.

Заседанието протече при следния

ДНЕВЕН РЕД:

1. Представяне на обобщената информация за резултатите на областно ниво от проведеното проучване сред работодателите за потребностите от работна сила в област Пловдив за 2025 г. по реда на Закона за насърчаване на заетостта и Правилника за неговото прилагане;
2. Представяне на реализираните дейности по проект „Зелен и мистичен Дунавски маршрут за разказване на истории: Транснационална валоризация на природно нематериално културно наследство за социално-икономическо развитие на селските райони в Дунавския регион“ с асоцииран стратегически партньор – Областна администрация – Пловдив.
3. Разни.

Заседанието беше открито от **председателя г-жа Нурджан Караджова** – заместник областен управител на област Пловдив, която приветства членовете на комисията с добре дошли.

Заместник областният управител г-жа Нурджан Караджова предложи да се гласува дневния ред, който беше **приет единодушно**.

Пристъпи се по **точка 1** от дневния ред - Представяне на обобщената информация за резултатите на областно ниво от проведеното проучване сред работодателите за потребностите от работна сила в област Пловдив за 2025 г. по реда на Закона за насърчаване на заетостта и Правилника за неговото прилагане.

Госпожа Нурджан Караджова запозна присъстващите с проучването на потребностите на работодателите от работна сила в страната, в частност за област Пловдив. Тя представи информацията и направи анализ на резултатите от Анкетното проучване:

Проучването на потребностите от работна сила сред работодателите в страната е национално представително анкетно проучване, което се провежда веднъж годишно в периода май-юли, утвърдено от Агенцията по заетостта. Анкетата е насочена към работодатели от различни икономически сектори. Това, на което трябва да се обърне внимание, е, че преобладаващият профил на анкетираните фирми представя предимно малки и средни предприятия, което означава, че извадката не отразява в пълна степен потребностите на големите предприятия, но въпреки това предоставя ценна информация за текущи тенденции в заетостта и недостига на кадри в по-малките предприятия.

По отношение на секторната структура на участниците, през 2025 г. най-голям дял на участници са от сектор „Търговия, транспорт, хотелиерство и ресторантьорство“, като това е 35,8%, което е почти същото както през 2024 г. „Индустрия“ отбелязва спад от 21,6% на 16,3%, което показва по-ниското участие на производствените предприятия. Подобно намаление се наблюдава в сектора „Държавно управление; образование, хуманно здравеопазване и социални дейности“ – от 15,6% на 12,8%.

Значителен ръст бележи секторът „Култура, спорт и развлечения, ремонт на домакински вещи“, от 5,8 на 10,2%. Това е сигнал за оживление в творческите и обслужващите индустрии като арт-студиата, спортни клубове и други. Докато традиционните сектори остават стабилни или леко намаляват, секторът „Култура, спорт и развлечения, ремонт на домакински вещи“ се развива най-бързо, което е важно за бъдещото планиране на кадри.

Относно най-важните умения и компетентности, които се отчитат при наемането на персонал, резултатите показват, че „Работа в екип“, „Сътрудничество“ и „Самоконтрол“ остават водещи компетенции. Почти 90% от работодателите посочват „Работа в екип“ като ключово умение. „Инициативност“ се проявява като нов приоритет през 2025 г. с дял от 64,9%, което показва увеличено внимание към способностите на служителите да поемат отговорност и да предлагат решения. Други компетентности като „Комуникативни умения и гъвкавост“ запазват своите стабилни нива, докато „Социални умения“ леко намаляват. Тези тенденции са важни за адаптиране на професионалното образование, за нуждите на пазара на труда и за гарантиране на съответствие с изискванията на законодателството относно квалификацията на кадрите. Отчита се леко отдръпване от „Езикова компетентност“, което може да се обясни с автоматизацията на определени процеси или с промяна на търсените кадри. Делът на работодателите, които посочват „Езикова грамотност“ като важна компетентност, спада от 23,4% през 2024 г. на 18,9% през 2025 г.

Процентът на работодателите, които посочват, че не е необходимо провеждането на допълнителни обучения за развиването на ключовите компетентности, е 53,3% за 2025 г., което показва, че те разчитат най-вече на личните умения на служителите. Също така процентът на работодателите, които посочват, че нито една от посочените компетентности е важна, леко намалява от 21,1% към 19,3%.

По отношение на причините за персоналните промени и освобождаването през 2025 г. 35,8% посочват „Естествени (пенсиониране, изтичане на срочни трудови договори и др.)“ спрямо 4,2% от 2024 г. „Икономически причини (стесняване на пазари, намаляване на продажби)“ са 17,9%, които не са отбелязани през 2024 г. Категория „Друго“ значително намалява от 67% на 4,4%, което показва, че работодателите са по-конкретни в своите мотиви.

Анализът на търсените професии през 2025 г. показва ясно увеличение на нуждата от строителни и производствени кадри, което вероятно се дължи на инфраструктурните проекти и индустриалното оживление. Всички тези позиции обаче изискват професионално средно образование, което подчертава подготовката на квалифицирани кадри. Най-търсените професии през 2025 г. са: „Строител“, „Машинен оператор“, „Сервитьор-барман“, „Охранител“, „Оператор в текстилно производство“.

Най-висока степен на затруднение според работодателите при намирането на работна сила през 2025 г. е „Липса на достатъчна квалификация (образование) на кандидатите“ – 46,0%, което подчертава нуждата от образователни и професионални програми. Това от своя страна показва, че Министерството на образованието работи активно в тази посока, като си поставя приоритет възраждането професионалното обучение и разширяването на дуалното образование.

Относно разпределението по специалности на прогнозираната нова заетост в средносрочен план за специалисти с висше образование, „Медицина“ и „Педагогика“ остават стабилни, но има разширяване на търсенето в нерегламентираните или новите професии.

Заключението от проучването показва, че има стабилност в структурата на работодателите и водещите сектори. Измества се фокусът към по-конкретни професии и компетентности. Има нарастваща нужда от квалификация и професионално обучение, както и по-ясна ангажираност на работодателите към анкетата спрямо 2024 г.

Председателят Нурджан Караджова на ПКЗ обърна внимание и на новите въпроси, включени в анкетното проучване за 2025 г. Въпросът дали някои от професиите ще изчезнат като ненужни възниква вероятно, защото все повече навлиза изкуственият интелект, което не притеснява малките и средни предприятия, тъй като те все още имат нужда от кадри със специалните технически умения, които не могат да бъдат извършени от изкуствен интелект като ръчния труд. От анкетиранияте работодатели 58,1% считат, че в близките 5 години някои от професиите/длъжностите в тяхната фирма/организация няма да изчезнат като ненужни/неприложими. От друга страна 39,3% от работодателите не могат да преценят, а 2,6% считат, че някои от професиите/длъжностите в тяхната фирма/организация ще изчезнат като ненужни/неприложими.

От анкетиранияте работодатели 49,0% не могат да преценят дали в близките 5-10 години ще възникнат нови професии/длъжности, което подсказва несигурност в адаптацията към технологичните и икономически промени. 45,9% считат, че няма да възникнат нови професии/длъжности. 5,1% считат, че ще възникнат нови професии/длъжности.

Заместник областният управител Нурджан Караджова обобщи, че пазарът на труда запазва относителна стабилност, като се наблюдават както тенденции в търсенето на квалифицирани кадри, така и сигнали за несигурност и колебания сред

работодателите. Налице е тенденция за запазване на персонала. По отношение на търсенето на нови кадри масово работодателите не посочват „Липса на кадри“ като основна пречка. Високият процент на работодатели, които не предвиждат наемане, може да е реакция на икономическата несигурност или очакване на реорганизация. По отношение на колебанието на сигурността отговорите „Не мога да преценя“ по новите въпроси показва липсата на готовност за прогнозиране и нужда за по-добра информираност и адаптивност.

Относно промяната в пазара на труда в следващите 5-10 години по отношение на най-търсените професии днес като строителите, перспективата е умерено стабилна, тъй като автоматизацията навлиза, но човешкият труд остава ключов при сложните проекти и се очаква търсене заради урбанизацията, зеленото строителство и инфраструктурните проекти. В бъдеще ще се търсят строители за работа с роботизирани системи, 3D принтери за сгради и устойчиви материали. Друг пример е професията „машинен оператор“, където автоматизацията застрашава професията. По отношение на професията „сервитър“ перспективата е смесена. Търсенето ще се съсредоточи върху многоезични кадри в туристическите региони. Перспективата е частично застрашена за професията „охранител“. Видеонаблюдението и дроновете намаляват нуждата от физическо присъствие, но при чувствителни обекти човешкият фактор все още остава важен. Професията „оператор на текстилна техника“ е сериозно застрашена, защото текстилната индустрия е силно автоматизирана. Тук се препоръчва придобиване на умения за дизайн текстил, управление, устойчиви технологии в модата.

Основната тенденция е, че автоматизацията и технологичният процес ще променят профила на търсените кадри в бъдещ период. Позициите със стабилна перспектива ще изискват комбинация от професионални умения и технологична компетентност, а за застрашените позиции е необходим преход към нови специализации и допълнителни квалификации.

По точка 1 от дневния ред, въз основа на представената обобщена информация за резултатите на областно ниво от проведеното проучване сред работодателите за потребностите от работна сила в област Пловдив за 2025 г. по реда на Закона за насърчаване на заетостта и Правилника за неговото прилагане, Постоянната комисия по заетост към Областния съвет за развитие на област Пловдив взе **следното решение:**

Решение 1:

Постоянната комисия по заетост към Областния съвет за развитие на област Пловдив **приема** единодушно представената обобщена информация от проведеното проучване сред работодателите за потребностите от работна сила в област Пловдив за 2025 г.

Пристъпи се към **точка 2** от дневния ред - Представяне на реализираните дейности по проект „Зелен и мистичен Дунавски маршрут за разказване на истории: Транснационална валоризация на природно нематериално културно наследство за социално-икономическо развитие на селските райони в Дунавския регион“ с асоцииран стратегически партньор – Областна администрация – Пловдив.

Господин Велизар Петров благодари на Областна администрация за дадената възможност да запознае накратко присъстващите с направеното по проекта към този момент. Той започна с основните цели на проекта.

Първата цел е териториален анализ и събиране на база данни свързано с културното, историческото и природното наследство. Този анализ може да се използва като ресурс за създаване на една по-добра среда в слабо заселените места с групи от хора в неравностойно положение, които да имат възможност да бъдат интегрирани, да им се даде възможност за икономическа дейност, подпомагайки туризма в региона. Този териториален анализ е вече направен и е представен на интернет платформата на проекта. Той представи картата на проекта „Дунав“ с отделните точки на партньорите, които са в Дунавския маршрут.

Втората цел е събирането на добри практики с цел да се надгради от вече постигнатото. Във всяка една от териториите на Дунавския маршрут са събрани добри практики, които ще бъдат комбинирани в един общ анализ. Първата практика е проектния сайт, който е успешно приключен с Областна администрация – Пловдив, свързан с бавен и здравословен зелен туризъм. На база не него има първата добра практика на областно ниво - „Стратегии за интегриран, бавен, зелен и здравословен туризъм“ – INSiGHTS – Integrated Slow, Green and Healthy Tourism Strategies” която действа все още и може да бъде ползвана от всеки, който планира на територията на област Пловдив. Други добри практики включват фестивали на лавандулата, празници в Долна махала, Калояново, религиозен туризъм в Кръстова гора, музикални фестивали в с. Гела. В Златоград има добро партньорство с интегрирането на природното и културно наследство. Тази цел е постигната успешно.

На следващ етап е планирано да се направи стратегия, която да създаде възможност всичко това наследство да се използва. Има дефинирана визия с основни цели, които са: опазване и възраждане на природно историческо наследство, туризъм базиран на общността и нематериалното наследство, подобряване достъпа и инфраструктурна свързаност и укрепване на капацитета и участието на местните общности. Проектът се насочва върху общността и местните общности, защото без включването на всички заинтересовани страни в процеса от самото начало до изпълнението му няма начин да се изпълнят целите.

Във връзка с разработването на тази стратегия е имало много контакти по места под формата на семинари и работни групи, с които има основи да се обсъдят възможности и конкретни перспективи, които биха могли да се включат в стратегията. Направени са срещи в Сопот, Хисаря, Брезово, Първомай. Представители на български заинтересовани страни имат възможност да участват в такава среща на Министерството на туризма в Букурещ, които са партньори по проекта. Той призова най-активните представители на български заинтересовани страни да се включат в проекта.

По дейността, свързана с публичността и разпространението на информация, предимно се използва страницата на проекта във Фейсбук, на агенцията, както и други публикации онлайн.

Дейност 2.1 е свързана с разработването на SWOT анализ. Използван е външен консултант, който на база на участие на работни срещи и семинари, получи обратна информация от заинтересовани страни за положителните и отрицателните страни,



възможности и заплатите свързани с развитието на туризма и конкретно за слабо развитите. Използвана е и онлайн анкета, където основно респонденти са на възраст между 30-40 години от Садово, „Марица“ и Брезово. Този SWOT анализ е основа за създаването и развитието на стратегията.

Друго, върху което се акцентира, са обученията на заинтересованите страни: по какъв начин могат да направят един добър работещ продукт. Отново е използван външен експерт в лицето на организацията на Тракийския туристически район. В началото е разработена обучителна програма, план за обучение и реализиране на различни обучения в различни общини.

Направена е и карта на Дунавския маршрут, като г-н Велизар Петров обясни, че по този начин ще изглежда и таблото, което ще е сложено в контактната точка за България и Дунавския маршрут. Г-н Велизар Петров представи картата чрез мултимедия за презентация. Освен централната точка Пловдив, има няколко други фокусни точки. Г-н Петров започна с „Вълшебната гора“ в с. Винаца и гр. Първомай. Дейностите включват храна, вино, туристически маршрути, свързани със събирането на трюфели, скъпоценни камъни и други. Добави, че има липса на места за отсяждане, защото има само един хотел в Първомай. Друга точка е община „Марица“. Там има значимо историческо наследство, но недоразвита инфраструктура. Г-н Петров обясни, че иска да се акцентира на тази точка и да се насочат усилията в бъдеще към различни проекти и публично-частни инициативи за развитието в тази насока. Това може да включва създаването на къща за гости, места за отсяждане и други.

Господин Велизар Петров продължи с предстоящите дейности по проекта, които включват изготвянето на телефонна апликация, разработване на процедура за купуване на оборудване за инсталиране на банери в контактните точки и съпътстващите действия по всички дейности.

С това дневният ред беше изчерпан и г-жа Нурджан Караджова закри заседанието на Постоянната комисия по заетост към Областния съвет за развитие на област Пловдив.

НУРДЖАН КАРАДЖОВА

Заместник областен управител на област Пловдив

Председател на Постоянната комисия по заетост към ОСР Пловдив

