СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ „ДИМИТЪР А. ЦЕНОВ“ – СВИЩОВ

КАРИЕРЕН ЦЕНТЪР

АНАЛИЗ НА ПАЗАРА НА ТРУДА В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ ЗА ПЕРИОДА 2022–2026 Г.

(на база данни от Министерството на труда и социалната политика, НСИ и институционални анализи)

Изготвил:

Кариерен център при СА „Д. А. Ценов“ – Свищов

Дата: 03.11.2026 г.

СЪДЪРЖАНИЕ

1. *Увод*
2. *Обща характеристика на пазара на труда*
3. *Динамика на доходите*
4. *Структурни дисбаланси*
5. *Дигитален и зелен преход*
6. *Регионални различия*
7. *Активни политики на пазара на труда*
8. *Обобщение*
9. *Изводи и препоръки*
10. *Библиография*

КАРИЕРЕН ЦЕНТЪР
СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ
"ДИМИТЪР А. ЦЕНОВ"

1. УВОД



Настоящият анализ има за цел да представи динамиката и основните структурни характеристики на пазара на труда в Република България за периода 2022–2026 г. Акцентът е поставен върху заетостта, безработицата, трудовите възнаграждения, потребностите от квалифицирана работна сила и влиянието на технологичните и икономическите трансформации.

Изследването обхваща годишните данни за 2022, 2023, 2024 и 2025 г., както и последната налична статистическа информация за 2026 г. Предвид незавършилия календарен период данните за 2026 г. са представени отделно.

Специално внимание е отделено на присъединяването на България към еврозоната от 1 януари 2026 г. и отражението му върху икономическата среда, работодателите, трудовите възнаграждения и професионалните компетентности.

Анализът е разработен в контекста на необходимостта от адаптиране на образователната подготовка и кариерното ориентиране към променящите се изисквания на националния и европейския пазар на труда.

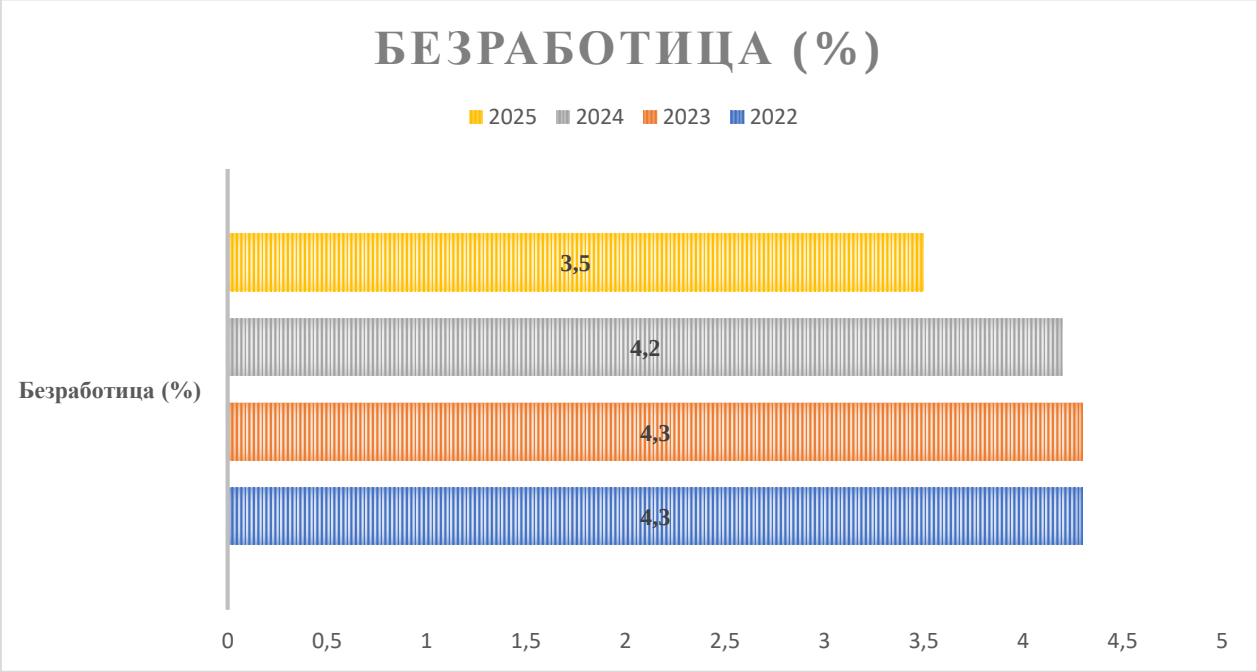
2. ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Таблица 1: Основни показатели

Показател	2022	2023	2024	2025
Заети лица (млн.)	2.29	2.32	2.35	2.38
Безработица (%)	4.3	4.3	4.2	3.5
Заетост (15–64 г., %)	70.4	70.7	70.9	70.9
Икономическа активност (%)	73.6	73.9	74.0	73.5

Източник: НСИ, Наблюдение на работната сила, годишни данни. Годишните стойности са осреднени резултати от четирите тримесечия.

Фигура 1: Безработица



Анализ:

2022 г. Пазарът на труда продължава възстановяването си след пандемията от COVID-19. Безработицата е 4,3%, заетостта на населението на възраст 15–64 години достига 70,4%, а икономическата активност е 73,6%. Положителната динамика се развива в условията на ускорена инфлация, повишени производствени разходи и нарастващ натиск за увеличение на трудовите възнаграждения.

2023 г. Запазва се относително високата заетост – 70,7%, при безработица от 4,3% и икономическа активност от 73,9%. Продължава търсенето на квалифицирани специалисти, като все по-отчетливо се проявява несъответствието между наличните професионални умения и потребностите на работодателите.

2024 г. Заетостта нараства до 70,9%, безработицата намалява до 4,2%, а икономическата активност достига 74,0%. Пазарът на труда се характеризира с относителна стабилност, но недостигът на квалифицирани кадри остава съществено ограничение за развитието на предприятията.

2025 г. Безработицата намалява до 3,5%, а заетостта остава 70,9%. Общият брой на заетите лица достига 2 930,1 хил. Икономическата активност обаче намалява до 73,5%, което показва ограничения в предлагането на работна сила. Младежката безработица във възрастовата група 15–29 години е 7,7%, а продължително безработните представляват 42,4% от всички безработни.

2026 г. – актуално състояние. По последните налични данни на НСИ за второто тримесечие безработицата е 3,5%, заетостта на населението на възраст 15–64 години е 70,5%, а икономическата активност – 73,2%. Спрямо същото тримесечие на 2025 г. се наблюдава леко намаление на заетостта и икономическата активност, което потвърждава значението на демографските ограничения и недостига на работна сила.

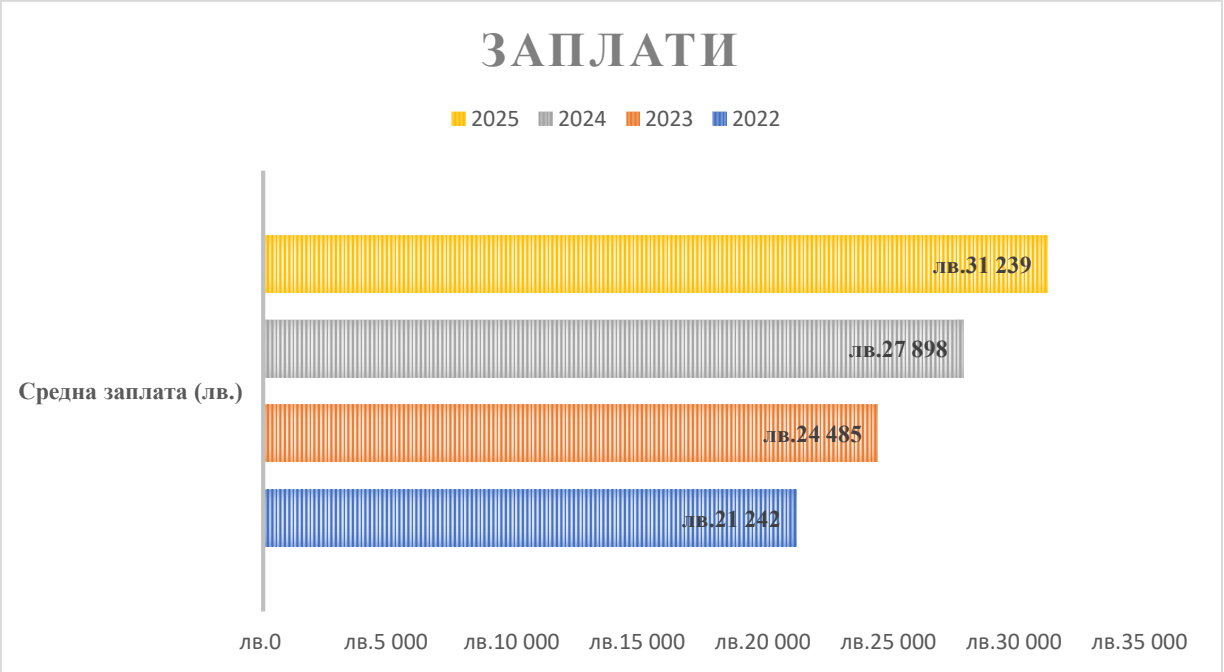
Извод: Българският пазар на труда се характеризира с ниска безработица и относително висока заетост, но основните предизвикателства постепенно се изместват към недостига на квалифицирани кадри, демографските ограничения и необходимостта от повишаване на производителността.

3. ДИНАМИКА НА ДОХОДИТЕ

Таблица 2: Средна брутна годишна работна заплата на наетите лица

Показател	2022	2023	2024	2025
Средна заплата (лв.)	21 242 лв.	24 485 лв.	27 898 лв.	31 239 лв.

Фигура 2: Заплати



Източник: НСИ, годишна статистика на заплатите. Данните за 2025 г. са предварителни.Анализ:

През периода 2022–2025 г. се наблюдава устойчива тенденция към нарастване на трудовите възнаграждения. Средната брутна годишна работна заплата се увеличава от 21 242 лв. през 2022 г. до 31 239 лв. през 2025 г., което представлява номинален ръст от приблизително 47%.

През 2023 и 2024 г. повишаването на възнагражденията е обусловено от инфлационните процеси, търсенето на квалифицирани кадри и конкуренцията между работодателите. През 2025 г. средната годишна заплата нараства с 12,0% спрямо предходната година.

През второто тримесечие на 2026 г. средната брутна месечна работна заплата достига 1 444 евро, като нараства с 9,8% спрямо същия период на 2025 г. Най-високи възнаграждения се регистрират в информационните технологии и далекосъобщенията, финансовите и застрахователните дейности и енергетиката.

Въвеждане на еврото и отражение върху доходите

От 1 януари 2026 г. България е член на еврозоната, като официалният курс на превалутиране е 1 евро = 1,95583 лв. Присъединяването към единната валута

представлява важен етап от икономическата интеграция на страната и създава предпоставки за улесняване на разплащанията, отпадане на валутния риск между лева и еврото и по-добра интеграция на българските предприятия в европейската икономика.

Преходът изисква адаптиране на счетоводните, финансовите и административните системи на предприятията, актуализиране на договорните отношения и осигуряване на коректно превалутиране на трудовите възнаграждения.

Следва да се подчертае, че самото въвеждане на еврото не представлява увеличение на доходите. Реалното подобрение на покупателната способност зависи от съотношението между нарастването на възнагражденията и инфлацията. Особено значение имат прозрачността при ценообразуването, правилното превалутиране и защитата на потребителите.

За специалистите в областта на икономиката, финансите и счетоводството промяната поставя допълнителни изисквания за познаване на европейската финансова среда, платежните системи и приложимите регулаторни изисквания.

Извод: Повишаването на трудовите възнаграждения е положителна тенденция, но устойчивото подобрение на доходите зависи от производителността, инвестициите и качеството на човешкия капитал. Въвеждането на еврото създава нови възможности за бизнеса, но изисква адаптация към променената финансова и административна среда.

4. СТРУКТУРНИ ДИСБАЛАНСИ

Структурните дисбаланси на пазара на труда се изразяват в несъответствие между квалификацията и уменията на търсещите работа лица и потребностите на работодателите.

Таблица 3: Основни направления с потребност от квалифицирани кадри

Сектор	Основни потребности
IT	Софтуерни специалисти и анализатори на данни
Инженерни дейности	Технически специалисти и експерти по автоматизация
Здравеопазване	Медицински специалисти

Финансови услуги	Финансови анализатори, счетоводители и експерти по риск
Образование	Преподаватели и специалисти с дигитални компетентности
Логистика и транспорт	Специалисти по управление на доставки и транспорт

Анализ:

Недостигът на квалифицирана работна сила е свързан с демографското свиване, миграцията, регионалните различия и недостатъчното съответствие между образователната подготовка и практическите потребности на бизнеса.

Въвеждането на еврото допълнително повишава значението на финансовата и счетоводната компетентност, познаването на европейските регулации, международните разплащания и финансовите технологии.

За икономическите и управленските специалности особено значение придобиват знанията в областта на финансовия анализ, управлението на риска, международния бизнес, цифровите финансови услуги и европейската икономическа интеграция.

Извод: Преодоляването на структурните дисбаланси изисква по-тясно взаимодействие между висшите училища и бизнеса, актуализиране на учебните програми и разширяване на практическата подготовка на студентите.

5. ДИГИТАЛЕН И ЗЕЛЕН ПРЕХОД

Анализ:

Дигитализацията, автоматизацията и зеленият преход са сред основните фактори за трансформация на пазара на труда.

Внедряването на изкуствен интелект и цифрови технологии променя съдържанието на редица професии, като автоматизира част от рутинните операции и повишава търсенето на специалисти с аналитични, технологични и управленски компетентности.

Особено значение придобиват дигиталната грамотност, анализът на данни, киберсигурността, автоматизацията на бизнес процесите и използването на изкуствен интелект.

Зеленият преход създава потребност от специалисти в областта на енергийната ефективност, възобновяемите енергийни източници, кръговата икономика и устойчивото управление.

За финансовия и управленския сектор нараства значението на компетентностите, свързани с устойчивото финансиране, ESG практиките, дигиталните плащания и автоматизираното счетоводство.

Въвеждането на еврото допълва тези процеси, като засилва необходимостта от финансова грамотност, дигитални умения и познаване на европейските платежни и информационни системи.

Извод: Непрекъснатото усъвършенстване на професионалните и дигиталните компетентности се превръща в основно условие за конкурентоспособност и успешна реализация на пазара на труда.

6. РЕГИОНАЛНИ РАЗЛИЧИЯ

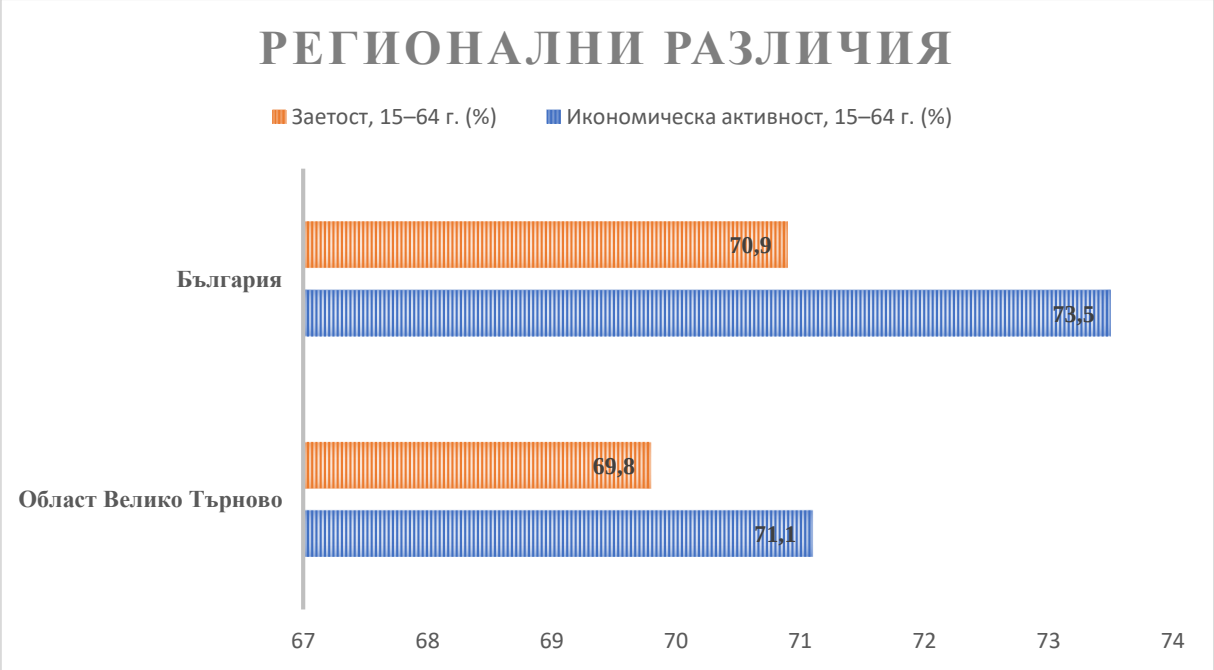
Регионалните различия в заетостта, доходите и икономическата активност остават съществена характеристика на българския пазар на труда. Големите икономически центрове концентрират значителна част от високоплатените работни места и дейностите с висока добавена стойност, докато в по-малките икономически центрове възможностите за професионална реализация са по-ограничени.

Таблица 4: Основни показатели за пазара на труда в област Велико Търново през 2025 г.

Показател	Област Велико Търново	България
Икономическа активност, 15–64 г. (%)	71,1	73,5
Заетост, 15–64 г. (%)	69,8	70,9

Източник: НСИ, Наблюдение на работната сила, годишни данни за 2025 г.

Фигура 3: Регионални различия



Анализ:

През 2025 г. коефициентът на заетост в област Велико Търново е с 1,1 процентни пункта под националното равнище, а икономическата активност – с 2,4 процентни пункта по-ниска. Данните показват необходимостта от допълнителни усилия за активиране на трудовите ресурси и разширяване на възможностите за професионална реализация в региона.

За Свищов особено значение имат развитието на предприемачеството, финансовите и счетоводните услуги, образованието, търговията и възможностите за дистанционна заетост. Наличието на висше икономическо училище създава предпоставки за подготовка на кадри, отговарящи на потребностите на регионалния бизнес.

Въвеждането на еврото създава допълнителни възможности за трансгранични икономически контакти, финансови услуги и достъп на регионалните предприятия до европейските пазари. Реализирането на този потенциал зависи от инвестиционната активност, инфраструктурата и наличието на квалифицирани специалисти.

Извод: Регионалното развитие изисква целенасочени мерки за задържане на младите специалисти, насърчаване на инвестициите и изграждане на по-тясно сътрудничество между образователните институции, местната власт и бизнеса.

7. АКТИВНИ ПОЛИТИКИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Анализ:

Активните политики на пазара на труда са насочени към повишаване на заетостта, професионалната квалификация и адаптивността на работната сила.

Основните направления включват професионално обучение и преквалификация, насърчаване на младежката заетост, развитие на дигиталните компетентности, подкрепа за предприемачеството и включване на икономически неактивни лица.

Особено значение придобиват програмите за придобиване на практически умения, стажовете и обученията, съобразени с конкретните потребности на работодателите.

В контекста на въвеждането на еврото е необходимо допълнително развитие на финансовата грамотност, счетоводните и дигиталните компетентности, както и познаването на европейската бизнес среда.

Висшите училища и кариерните центрове имат съществена роля за изграждането на ефективна връзка между образованието и бизнеса. Чрез стажове, практически обучения, кариерни форуми и консултации те подпомагат професионалната реализация на студентите и адаптирането им към потребностите на работодателите.

Извод: Ефективността на активните политики зависи от тяхната насоченост към конкретни професионални потребности и от възможността придобитите умения да бъдат приложени в реална работна среда.

8. ОБОБЩЕНИЕ

В резултат на анализа на пазара на труда за периода 2022–2026 г. могат да бъдат формулирани следните основни обобщения:

- Българският пазар на труда запазва относително висока заетост и ниска безработица.
- Демографските процеси и недостигът на квалифицирани кадри ограничават възможностите за разширяване на заетостта.
- Трудовите възнаграждения нарастват, но реалното подобрение на доходите зависи от инфлацията и производителността.
- Дигитализацията, автоматизацията и изкуственият интелект променят професионалните изисквания.
- Регионалните различия продължават да оказват влияние върху мобилността и професионалната реализация.
- Въвеждането на еврото от 1 януари 2026 г. представлява важна икономическа промяна, създаваща възможности за по-добра интеграция на бизнеса в европейската икономика.
- Нараства необходимостта от финансова, дигитална и професионална адаптация на работната сила.

Българската икономика навлиза в етап, в който качеството на човешкия капитал, производителността, технологичната адаптация и успешното интегриране в еврозоната придобиват все по-голямо значение за конкурентоспособността.

9. ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

Основни изводи

- Недостигът на квалифицирани кадри остава едно от основните ограничения пред бизнеса.
- Необходимо е по-добро съответствие между образователната подготовка и потребностите на работодателите.
- Дигитализацията и изкуственият интелект създават нови изисквания към професионалните компетентности.
- Въвеждането на еврото изисква адаптиране на финансовите, счетоводните и административните процеси.
- Регионалните различия налагат целенасочени мерки за задържане на младите и квалифицираните специалисти.

Препоръки

- Развитие на дигитални, финансови и аналитични компетентности.
- Усвояване на знания за функционирането на еврозоната и европейската икономическа среда.
- Участие в стажантски програми и практически обучения.
- Подобряване на езиковите, комуникационните и предприемаческите умения.
- Инвестиции в обучение и професионално развитие на служителите.
- Създаване на възможности за стажове и реализация на млади специалисти.
- Адаптиране на финансовите и счетоводните системи към еврозоната.
- Насърчаване на технологичните иновации и повишаването на производителността.

Заключителен извод

Пазарът на труда в България през периода 2022–2026 г. се характеризира с относителна стабилност на основните показатели, но и със съществени структурни предизвикателства. Демографските ограничения, недостигът на квалифицирани кадри и технологичните промени поставят нови изисквания пред образованието и бизнеса.

Въвеждането на еврото представлява нов етап в икономическата интеграция на страната и създава допълнителни възможности за развитие на предприятията и професионалната реализация на специалистите.

В тази среда Стопанска академия „Д. А. Ценов“ и нейният Кариерен център имат важна роля за подготовката на конкурентоспособни специалисти, способни да се адаптират към променящите се изисквания на националния и европейския пазар на труда.

10. БИБЛИОГРАФИЯ

1. Национален статистически институт. Основни резултати от наблюдението на работната сила през 2022 г.

2. Национален статистически институт. Основни резултати от наблюдението на работната сила през 2023 г.
3. Национален статистически институт. Основни резултати от наблюдението на работната сила – 2024 г., годишни данни.
4. Национален статистически институт. Основни резултати от наблюдението на работната сила – 2025 г., годишни данни.
5. Национален статистически институт. Основни резултати от наблюдението на работната сила – II тримесечие на 2026 г.
6. Национален статистически институт. Средна годишна работна заплата на наетите лица – 2022–2025 г.
7. Национален статистически институт. Наети лица и средна работна заплата – II тримесечие на 2026 г.
8. Национален статистически институт. Работна сила и коефициенти на заетост и икономическа активност в област Велико Търново – 2025 г.
9. Министерство на труда и социалната политика. Годишни доклади и анализи за пазара на труда.
10. Агенция по заетостта. Годишни доклади и статистическа информация.
11. Съвет на Европейския съюз. България въвежда еврото от 1 януари 2026 г.
12. Европейска централна банка. България и еврозоната.
13. Eurostat. Labour Market Statistics.
14. OECD. Employment Outlook и Skills Strategy.

Основни електронни източници:

- Национален статистически институт: https://www.nsi.bg/
- Министерство на труда и социалната политика: https://www.mlsp.government.bg/
- Агенция по заетостта: https://www.az.government.bg/
- Съвет на Европейския съюз: https://www.consilium.europa.eu/
- Европейска централна банка: https://www.ecb.europa.eu/
- Евростат: https://ec.europa.eu/eurostat/
- OECD: https://www.oecd.org/