



www.competencemap.bg



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-2.1.06. "Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони"  
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси", съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд

БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА  
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

## Намалява броят на частните охранителни фирми и на заетите в тях

*Персоналът е с влошени демографски и квалификационни характеристики*

*Бъдещето на сектора е в развитието на технологиите и свързаните с тях умения*

Значителен спад на работните места в икономически сектор „Дейности по охрана и разследване“ в периода 2008-2011 г., намаление на броя на фирмите в бранша и сериозно застаряване на работната сила, заета в него, отчита [секторен анализ](#), разработен в рамките на [проекта на БСК „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“](#). Проектът на финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, а крайната му цел е изграждане на национална, онлайн базирана информационна система за оценка на компетенциите на работната сила.

Анализът е разработен от екип експерти, предложени от [Секторния консултативен съвет „Частни услуги за сигурност“](#), а целта на изследването е прогнозиране на вероятностните нови умения, компетенции и професии в сектора, едновременно с очертаване на дефицитните работни места, професии, специалности, умения и компетенции. Анализът се фокусира и върху тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектора при отчитане на очакваните промени в технологично и организационно отношение в периода 2014-2020 г.

Анализът обхваща всички подсектори на сектор „Дейности по охрана и разследване“, а именно: „Частна охранителна дейност (ЧОД) с /без използване на системи за сигурност“, и „Разследване и детективски услуги“, както и съпътстващите ги дейности „Консултантски услуги за охрана, сигурност и разследване“, „Проектиране и изграждане на системи за сигурност, пожароизвестяване и пожарогасене“, които са в други подсектори от основни икономически дейности, но са в пряка свързаност с дейностите по охрана и разследване.

### Тенденции при броя на фирмите и на работните места в сектора

Към август 2012 г. в България има издадени 2174 лиценза за извършване на частна охранителна дейност, а отчетите или върнати лицензи са 61. По данни на НОИ в лицензираните фирми са заети 77 611 души, а по данни на МВР общият брой на служителите в лицензирани охранителни фирми са над 120 000.

Статистиката показва, че от 2008 до 2010 г. има плавен спад на **броя на фирмите** и в петте подсектора. От 4 888 през 2008 г. те намаляват до 4 514 през 2011 г. През 2011 г. се забелязва известно повишаване на броя на фирмите в три от подсекторите – „Консултантски услуги“, „ЧОД без технически системи“ и „Дейности в областта на техническите системи за сигурност“, което може да се обясни с увеличената престъпност през последната година, в резултат на която се е генерирала по-интензивна необходимост от сигурност у потребителите.

По аналогичен начин стоят нещата и при **броя на заетите**. От 90 529 през 2008 г. те намаляват до 77 611 души през 2011 г. (по данни на НОИ). Най-силно засегнати от тенденцията за намаляване броя на заетите са подсекторите „Дейности по разследване и издирване“, „Изграждане на ел.инсталации“ и „Дейности в областта на технически системи за сигурност“, докато при „ЧОД без използване на системи за сигурност“ и „Консултантски услуги за охрана, сигурност и разследване“ се забелязва малък ръст през 2011 г., в сравнение с 2010 г. Най-драстично е намалението на заетите в

подсектор „Разследване и детективски услуги“ – от 3849 души през 2008 г. те спадат на 862-ма души през 2011 г.

Намаляването на общия брой на фирмите, а оттам и на работните места в сектора, анализаторите отдават на икономическата криза и общите затруднения пред бизнеса, които доведоха до драстично намаление на бюджетите за охрана и сигурност, търсене на критично евтини решения и отпадането от пазара на голям брой обекти, подлежащи на охрана. В резултат на всичко това, не малък брой фирми са прекратили дейност или са се пренасочили към други икономически дейности.

### *Демография на заетите в сектора*

Важен показател при анализа на човешките ресурси в сектора е демографската структура на заетите. Данните показват, че общо за сектора мъжете представляват 84,5 % от всички заети, а жените – 15,5%. Възрастовата група 55-64 год. е с най-голям брой заети мъже (28%), следвана от 45-54 год. (21%). Впечатление прави и високата заетост на мъже над 65 год., което е типично за сектор „Дейности по охрана и разследване“. Причина за тази тенденция е ниското заплащане на охранителния труд, което прави повечето длъжности в сектора непривлекателни за младите хора, но относително удовлетворителни за пенсионери и хора без много възможности за друга реализация.

**71% от заетите в подсектор „ЧОД без технически системи за сигурност“ са мъже, а 32 на сто от тях са във възрастовата група 55-64 години.** Впечатляващо е, че броят на заетите в категорията над 65 год. е почти равен на броя на заетите в категорията от 35-44 год. Високата средна възраст на заетите в подсектора се обяснява с дейностите и услугите, извършвани в него, които не предполагат висока квалификация. **В подсектор „ЧОД с технически системи за сигурност“** също е най-голям броят на заетите на възраст 45-64 г., но с неголяма разлика ги следват по-младите, на възраст 25-44 г., което се обуславя от естеството на работа и изискваната по-висока технологична култура. Дейностите в подсектора - мониторинг на обекти и реагиране на сигнали, предполагат участието на по-млади хора, заради физическите характеристики, качества, умения и способност за възприемане на новости, присъщи за възрастта им.

**При жените възрастовата група с най-голям брой заети за всички подсектори е 25-34 г. (33%), следвана от 35-44 г. (26%),** като най-много жени са заети в подсектор „Консултантски услуги“ (48% от всички заети в сектора жени), следван от подсектор „ЧОД без технически системи за сигурност“ (32%). Причината за преобладаващо млади жени в сектора е наблюдаваният напоследък интерес у дамите към професията. Високата безработица също спомага за снижаване на средната възраст на заетите в сектора и наемане на човешки ресурси с по-високо качество. Независимо от добре разпределената заетост по възрастови категории и доброто трудово представяне, жените в сектора продължават да са твърде малко, което е резултат не толкова от дискриминация или предубеждения от страна на работодатели и клиенти, колкото се дължи на по-„мъжкия“ и непривлекателен характер на извършваните дейности.

### *Квалификационна структура на заетите в сектора*

**По отношение на квалификационната структура** данните показват, че в подсектор „ЧОД без технически системи за сигурност“ основният брой заети са от категорията „Персонал, зает с услуги, търговия, охрана“ (82% от всички заети в подсектора), следвани от категорията на професиите, неизискващи специална квалификация (10,5%). По аналогичен начин стоят нещата и при подсектор



**„ЧОД с технически системи за сигурност“**, където основният брой заети е концентриран в категорията „Персонал, зает с услуги, търговия и охрана“ (74% от всички заети в подсектора), следвани от категорията на професиите, неизискващи специална квалификация (7%). И тук характерът на дейностите/услугите предполага необходимостта от голям брой човешки ресурси без специална квалификация.

Видно от горното, основната част от заетите в сектора са лица, пряко ангажирани с изпълнението на охранителните услуги, за които не се изисква твърде висока квалификация и, съответно - заплащането е демотивиращо ниско. Вследствие на това, голяма част от заетите са със сравнително ниско образование, професионални компетенции и личностни умения. Като дефицитни могат да бъдат посочени следните компетенции и умения:

- Правна подготовка,
- Умения за даване на първа долекарска помощ,
- Технически умения (основно в сферата на технологиите);
- Управление на конфликти,
- Осъзнаване на значимостта и отговорността на отделните професии в сектора и отделните подсектори.
- Протокол и етикет на служителите и др.

**Мениджърските длъжности** в сектора са заети основно от бивши служители на МВР или други държавни органи, които по условие се считат за добри ръководители и са предпочитани за управленски позиции в частните охранителни структури. Охранителната дейност обаче е бизнес като всички останали и изисква от мениджърите не само тясно професионален опит и познания, но и чисто икономически, свързани с управлението на хора и средства с цел постигане на положителен финансов резултат за съответния бизнес процес. И тъй като във висшите училища все още няма специалност „Икономика на сигурността“, по отношение ръководния персонал в сектора могат да се дефинират следните дефицитни компетентности:

- Планиране и бюджетиране,
- Управление на себестойността,
- Мениджмънт и Управление на риска
- Измерване и управление на ефективността,
- Измерване и управление на добавената стойност,
- Управление на отношенията с персонала,
- Маркетинг и др.

Повишаването на квалификацията на заетите в сектора и придобиването на дефицитни компетентности е тип задължение, което имат и работодателите, и заетите лица. Центровете за професионално обучение и различните видове висши и средни учебни заведения предлагат разнообразни възможности за повишаване на квалификацията на работната сила – от кратки курсове до бакалавърски и магистърски програми. Мотивацията на заетите лица да предоставят по-висококачествен труд/качество на услугата, както и мотивацията да работодателите да инвестират в работната сила, за да постигнат по-висока добавена стойност на предлаганите услуги за сигурност, както и финансовото състояние на фирмите, са факторите, влияещи върху дейностите по повишаване квалификацията на заетите.

Икономическата криза и твърде ниските пазарни цени на услугите в сектора не предполагат сериозни инвестиции от страна на работодателите в човешки ресурси, но за сметка на това много охранителни фирми направиха постъпки за финансиране по ОП „Развитие на човешките ресурси“,



което доказва желанието на бранша за развитие и очертаване на стратегически политики в това направление.

Нелеките условия за правене на бизнес в сферата на частните услуги за сигурност и твърде ниското заплащане на работната сила в сектора, са неблагоприятни фактори за повишаване качеството на човешките ресурси в бранша, в т.ч. квалификация, компетентности, умения, мотивация за усъвършенстване и припознаване на охранителната дейност като професионално призвание. Може да се направи заключение, че ниските цени на услугите в бранша, предполагащи и минимални възнаграждения, влияят пряко върху мотивацията за професионална подготовка на заетите, амбицията за повишаване на квалификацията им и желанието за учене през целия живот.

Липсата на утвърден **секторен компетентностен модел**, който задължително да се прилага, и използването на заетите в сектора основно за извършване на портиерска и пазаческа дейност девалвират професията и уронват авторитета ѝ на частен вариант на правоохранителна структура. Секторът е на едно от първите места като работодател по заети служители, от което следва че е изключително необходимо да се развие определен професионален компетентностен модел, да се създадат и въведат професионални стандарти в него.

### *Качество на работните места в сектора*

Охранителният пазар и работните места в него силно се влияят от потребителите на охранителни услуги. В условията на икономическа криза те пристъпват към търсене на най-ниска цена за охрана (за сметка на качеството), намаляват на разходите за физическа охрана и внедряват охранителни системи с неясно качество при възможно най-ниски разходи за инвестиции. Това обуславя и основните характеристики и качеството на работните места, които се разкриват в сектора:

- 1. Охранители на обекти.** Физическата охрана на обекти представлява основната част от заетите в сектора (приблизително 80%). Това са основно работни места, неизискващи висока квалификация (според ЗЧОД се изисква начално образование и завършен курс по „Програма-минимум за охранители“). Длъжностната характеристика на охранителите на обекти е твърде сходна с тази на пазачи, портиери, сътрудници „пропускателен режим“ и др.под., което се отразява отрицателно на авторитета на професията. Ниското заплащане предполага сред заетите да преобладават предимно по-възрастни хора, с недостатъчно високи умения и компетенции. Слабите възможности за кариерно развитие на заетите на тези длъжности също намалява мотивацията за постигане на високо качество на работа.
- 2. Охранители в екипите за автопатрули.** Основните им ангажименти са свързани с реакция на сигнали, подадени от мониторинг центрове, или охрана на централизирани обекти. Броят на заетите в този подсектор нараства пропорционално с нарастването на обектите под централизирана охрана. Секторът привлича по-висококвалифициран човешки ресурс, поради изискванията за физическа, бойна, шофьорска, стрелкова и правна подготовка, освен задължителните по ЗЧОД средно образование и завършен курс по „Програма-минимум“. Работата под висок риск, натоварване и стрес, както и по-високата рентабилност на централизираната охрана, предполагат и по-високо заплащане на този вид охранителен труд, а това води до ангажираност предимно на млади и по-качествени човешки ресурси. Възможностите за кариерно и професионално развитие не са големи, но са налице предпоставки за лоялност към професията и работодателя.
- 3. Специалисти по проектиране и изграждане на системи за сигурност и видеонаблюдение.** Необходимо е да се положат усилия по по-задълбочено дефиниране на специалността, да се



въведат критерии за обучение на специалистите и да се въздадат повече възможности за професионалното и кариерното им развитие.

4. **Консултанти по сигурността.** Необходимо е формиране на специалността като елемент от частните услуги за сигурност, дефиниране на изискванията към специалистите по отношение на знанията и уменията, очаквани от тях.
5. **IT специалисти.** Все по-широкото навлизане в практиката на интелигентните охранителни системи, изграждането на мониторинг-центрове, проектирането на мрежи от охранителни системи и др. предпоставят нарасналото търсене на специалисти за инсталиране, настройки, софтуерно и хардуерно обслужване, сервиз и др. дейности, свързани с тях. Става въпрос за висококвалифицирани специалисти, умеещи да проектират и настройват компютърни мрежи, бази данни, специализирани системи, входящи, изходящи и периферни устройства и др. Привличането на такъв род специалисти води до повишаване на производителността на труда и добавената стойност на охранителния бизнес. Такива работни места се предлагат предимно в големите охранителни фирми, тъй като малките не разполагат с мониторинг-центрове и оборудване, изискващо постоянна ангажираност на IT специалисти. Налице е относителна лоялност на човешките ресурси, специализирани в тази област, поради мотивиращото заплащане.
6. **Детективи.** Необходимо е дефиниране на професията, като елемент от частните услуги за сигурност, и въвеждане на изисквания за обучението им, както и за параметрите на дейността им.

### *„Дефицитни“ професии и специалности в сектора*

Проучвания на Българска стопанска камара и други институции през първата половина на 2012 г. показаха, че най-дефицитните професии в България са изискващите сериозно и продължително образование. Секторът на частните услуги за сигурност не прави изключение от тенденцията към формиране на дефицит за квалифицирани кадри за секторните дейности, свързани с инженеринг и сервиз. В резултат на това, като дефицитни професии в сектора могат да се посочат:

- Инженери и технически специалисти за проектиране, монтаж, програмиране, поддръжка и профилактика на съвременни системи за сигурност;
- IT специалисти за проектиране, изграждане и програмиране на интегрирани системи за сигурност/мрежи, специализиран софтуер и др.
- Ръководни специалисти;
- Служители в мониторинг централите;
- Охранители – водачи на служебни кучета;
- Охранители на пропускателен режим;
- Охранители за охрана на масови мероприятия;
- Консултанти по сигурност;
- Служители в сферата на частните разследвания (частни детективи)

**По отношение на обучението и повишаването на квалификацията на заетите в сектора е необходимо:**

1. Създаването на междинно квалификационно звено (между „Програма-минимум за охранители“ и университетското образование).
2. Стимулиране на работодателите и работниците за повишаване на квалификацията и развитие на професионалните умения/компетенции, и най-вече стимули за работодатели,



финансиращи висшето образование на своите служители при дългосрочни взаимноизгодни трудовоправни отношения и гарантирано кариерно развитие за работника;

3. Полагане на изпити за „Охранител“ пред независима комисия, чийто членове не са лицензиращ, контролиращ или участващ на пазара субект;
4. Регламентиране на минимални цени за услугите, създаващи реални условия за развитие на фирмите от сектора и непопадането им в т.нар. „сив сектор“;
5. Намаляване на практиката за предпочитание на бивши кадри на МВР, МО и др. държавни структури при наемане на кадри, т.е. да се създаде равнопоставеност и обективност при подбора на човешкия ресурс и при оценката на компетенциите и уменията, независимо дали са били държавни служители, или не;
6. Полагане на усилия в посока „професионално ориентиране“, което би могло да е своеобразно „сито“ за подходящите за отделните подсектори на охранителния бранш кадри.

### *За сектора*

**Обезпечаването на сигурността е основен проблем за всяко общество. През последните десет години световният пазар на такива продукти е нараснал почти десетократно - от приблизително 10 милиарда EUR на около 100 милиарда EUR през 2011 г., а годишният оборот в ЕС възлиза на 30 милиарда EUR.** Последните тенденции в развитието на пазара обаче сочат, че делът на европейските дружества на световния пазар може да намалее значително, ако не се вземат мерки за повишаване на тяхната конкурентоспособност. Вътрешният пазар на ЕС обаче е силно фрагментиран, разделен от границите между държавите или дори между регионите. Като една от най-чувствителните области на политиката, сигурността е една от областите, в които държавите членки не са склонни да се откажат от националните си прерогативи. Ето защо Европейската комисия предложи [Програма за действие за укрепване на европейския отрасъл на сигурността](#). По данни на ЕК, приблизителната стойност на пазара на продукти и технологии в областта на сигурността на ЕС е между 26 и 36,5 милиарда EUR. Според Комисията, необходимо е да се наблегне на по-доброто използване на полезните взаимодействия между гражданската сигурност и научните изследвания в областта на отбраната.

Според [доклад на МФ](#) за очакванията за растеж на услугите, дейностите по охрана и разследване са на 8-мо място с положителна прогноза. От направените извадки от данните на НОИ и НСИ е видно че частните услуги за сигурност, се повлияват от кризата по отношение на финансовите показатели, но търсенето към тях не намалява а е по-скоро във възходяща линия спрямо други сектори.

Според [социологическо проучване на Институт „Отворено общество“](#) от края на 2010 г., повече от половината от фирмите в страната ползват СОТ, почти 10% имат наета частна охранителна фирма и още 6% - жива охрана (при стоте най-големи фирми над 60% имат охранителна фирма, над 34% имат СОТ и над 31% имат жива охрана). Годишно фирмите плащат средно по 3 096 лв. за сигурност и 4 448 лв. за правни услуги. Ако приемем, че в България има около 300 хиляди активни фирми, то общият годишен разход за сигурност е малко над 900 милиона годишно (тук се включват всички разходи, не само наемането на външни фирми).

Според изследване на Световната банка, в България фирмите заделят около 0,83% от обема на продажбите си за разходи за сигурност, а загубите им заради кражби, грабежи и вандализъм са 3,73% от продажбите им.



## Ключови проблеми в сектора

1. **Необходим е изцяло нов закон, регламентиращ частните услуги за сигурност.**
2. **Няма дефиниция кои услуги попадат в обхвата „частни услуги за сигурност“.** Необходимо е в Националния класификатор на икономическите дейности да се обособи раздел „Частни услуги за сигурност“, в който като подсектори да се включат: частната охранителна дейност, мониторинг центровете (с/без реакция с авто-патрули), проектиране и изграждане на системи за сигурност и видеонаблюдение, профилактиката и поддръжката на системи за сигурност и видеонаблюдение, консултанти по сигурността, детективската дейност, услугите по проектиране и изграждане и поддръжка на системи за пожароизвестяване и пожарогасене.
3. **В Националния класификатор на длъжностите и професиите липсват основни длъжности от частните услуги за сигурност,** а са налични други, които не са актуални и/или създават варианти да се извършва дейност в сферата на частните услуги за сигурност, без да отговарят на изискванията. Необходимо е да се преразгледа статутът на длъжности като: пазач, портиер, пъдар, фейс-контрол, рецепционист и др., които имат сходни функционални задължения с тези на длъжността „Охранител“. Въпреки сходните функции обаче, изброените длъжности не попадат под регламентите на ЗЧОД. Този факт подпомага някои фирми да укриват частна охранителна дейност, особено след влизане в сила на задължението звената за самоохрана да се лицензират. Сред липсващите в класификатора длъжности са: Оператор в мониторинг център; Техник по изграждане на системи за сигурност; Техник по изграждане на системи за видеонаблюдение; Техници по профилактика; Охранител в автопатрулен екип; Шофьор в автопатрул и инкасов автомобил; Ръководител на екип в мониторинг център (началник смяна); Консултант по сигурността; Пожарна и аварийна безопасност.
4. МВР е институцията, която издава лицензи за извършване на частна охранителна дейност и упражнява контрол върху охранителните фирми за спазване разпоредбите в Закона за частната охранителна дейност. Същевременно, съгласно чл. 76 и чл. 77 от Закона за МВР, министерството извършва охранителна дейност като равноправен субект на пазара, с което се превръща в конкурент на юридическите лица, които лицензира и контролира. **Необходимо е да се отмени правото на МВР да извършва охрана като стопанска дейност** или функциите по лицензиране и контрол на ЧОД да се прехвърлят на друга институция, нямаща търговски интереси на охранителния пазар.
5. В сферата на услугите и особено в охранителната дейност най-справедливо и реално за всички участници в процеса (възложител, изпълнител, охранител) е почасовото планиране, отчитане и заплащане на изпълнената услуга. Неефективна е практиката и схващането, че възложителят купува хора, а не услуга. В България са единици фирмите от бранша, за които това е основен начин на планиране и отчитане обема на услугите. **Въпросът за почасовото планиране, отчитане и заплащане на охранителните услуги** е пряко свързан с мотивацията за работа и разграничаване на компетенциите на охранителите. Отчитането на изпълнението на услугите е възможно и в други единици, но е важно тези единици да бъдат унифицирани, за да има сравнимост при избор на изпълнител.
6. **Начините на подготовка на персонала (начална и продължаваща) в повечето случаи са формални.** Малко са работодателите в сектора, които инвестират в квалификацията на персонала си. Наличието на специалности в няколко от водещите висши училища, специализираните колежи и ЦПО не се използват рационално, а продължава да се предпочита на бивши кадри на държавните структури, с презумпцията за компетентност.



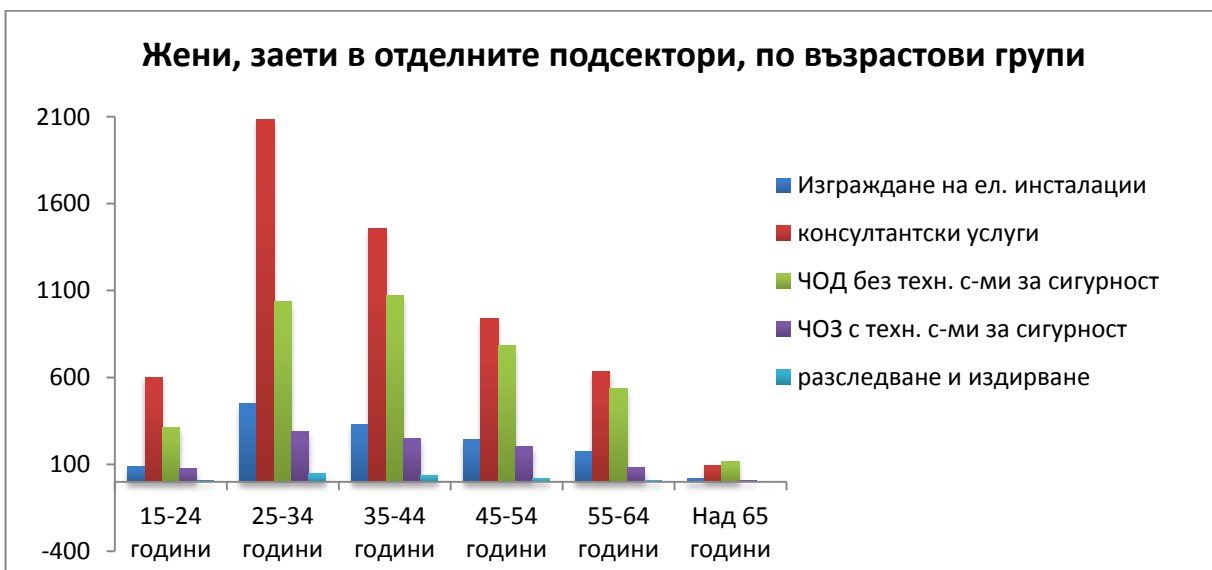
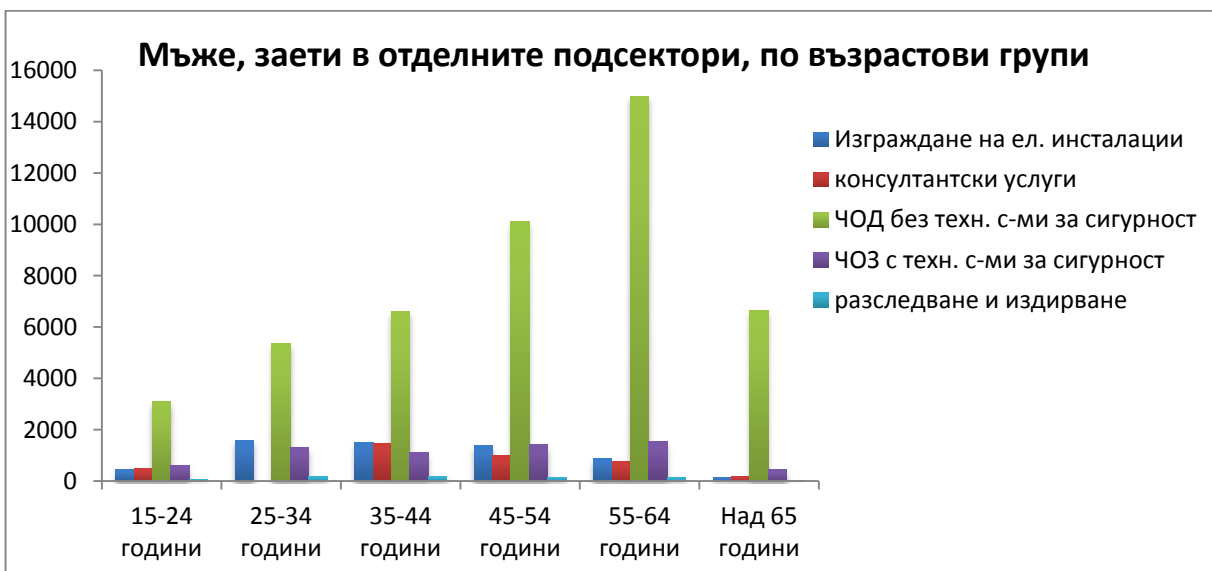
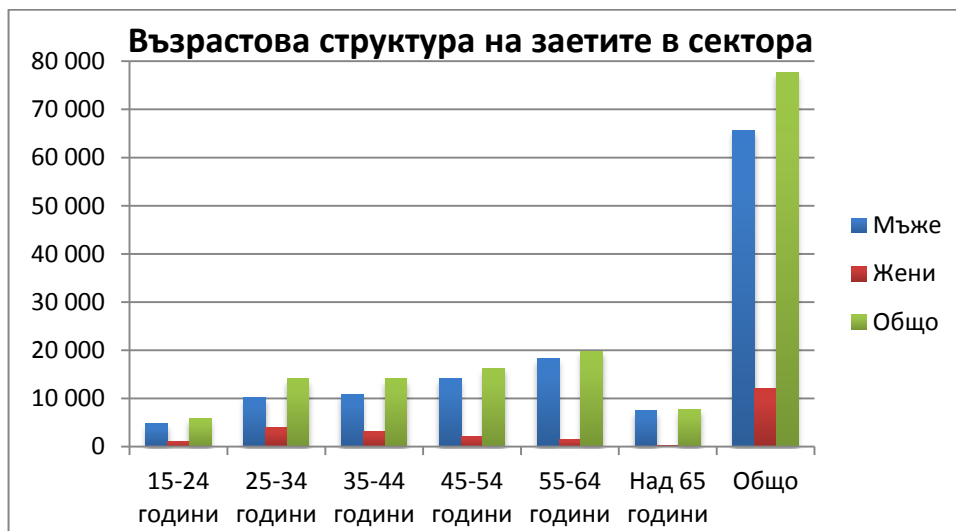
Необходимо е да се формира образователна програма в липсващото звено между ЦПО и ВУ, да се разширява сътрудничеството обучителните институции и фирмите от сектора, като се регламентират данъчни облекчения или други стимули за работодатели, които инвестират в повишаване квалификацията на служителите си, откриват работни места и дават възможност за кариерно развитие на млади хора в бранша.

7. У нас много охранителни фирми съвместяват охранителната и детективската дейности, но **професията "частен детектив" към днешна дата не е регламентирана в българското законодателство.** Това не означава, че тя е незаконна, тъй като действа принципът „Всичко, което не е забранено, е разрешено“. Частната детективска дейност е сериозна задача, в която се замесват значителни лични и материални интереси - семейни и бизнес тайни, обстоятелства, уронващи престижа, факти от значение за наказването за извършени престъпления и др. Необходимо е включването на дейността в законодателството, свързано с частните услуги за сигурност, за да се защитят правата на клиентите, да се изчисти пазарът от т.нар. „детективи-ментета“ и да създадат условия, в които частният детектив може да работи ефективно.
8. **Техническите системи за сигурност (ТСС)** постоянно се усъвършенстват и могат да решават комплексни задачи, контролирани от разстояние. Те изместват в някои сектори физическата охрана, като по-скъпа и понякога субективна услуга. Трябва реално да се оценява, че на инсталаторите на ТСС стават известни много подробности от охраняваните обекти - територии, сгради и помещения, охранителни системи, организация на охраната, охраняване активи. Това обстоятелство създава предпоставки чрез нелоялни служители чувствителна информация да достигне и до криминалния контингент. Фирмите, за които дейността по монтаж, поддръжка и ремонт на ТСС не е основна, а съпътстваща, също е редно да лицензират своите служители, заети в нея. Целта е да се елиминира участието на криминално проявени или недостатъчно надеждни лица в дейности, свързани с чувствителна информация. Лицензирането може да се извършва по определени критерии, подобно на заетите в ЧОД, а отговорност за това да носят работодателите/ръководителите на фирмите. В контекста на гореизложеното, препоръчително е и самите фирми, занимаващи се с инсталация, поддръжка и сервиз на охранителни системи, да подлежат на регистрационен режим в МВР или браншова организация, за да има повече прозрачност и улеснение при разследване на посегателства.
9. **Необходимо е да се актуализират Наредбите** „За реда за организиране охраната при транспортиране на ценни пратки и товари“ (I-121/24.06.2004 г.) и “За организиране и контрола по обезпечаване сигурността на банките и небанковите финансови институции“ (I-171/02.07.2001 г.), тъй като те не са реално изпълними и не съответстват на развитието на дейностите и съответните сектори в ЕС.





## ПРИЛОЖЕНИЯ



### Квалификационна структура на заетите в сектора (2011 г., отн. дял в %)



Подсектор	бр. фирми	Към	Към	Към	Към
		12.2008	12.2009	12.2010	12.2011
Изграждане на ел.инсталации		1 182	1 080	968	824
Консултантски услуги за охрана, сигурност и разследване		2 686	2 519	2 302	2 631
ЧОД без използване на системи за сигурност		724	689	631	749
Дейности в областта на технически системи за сигурност		252	252	235	295
дейности по разследване и издирване		44	46	42	15
<b>Общо:</b>		<b>4 888</b>	<b>4 586</b>	<b>4 178</b>	<b>4 514</b>

Подсектор	бр. Лица	Към	Към	Към	Към
		12.2008	12.2009	12.2010	12.2011
Изграждане на ел.инсталации		13 089	11 482	9 185	7 264
Консултантски услуги за охрана, сигурност и разследване		11 868	11 585	11 274	11 437
ЧОД без използване на системи за сигурност		51 128	48 381	45 599	50 705
Дейности в областта на технически системи за сигурност		9 595	9 018	8 297	7 343
дейности по разследване и издирване		3 849	3 781	3 716	862
<b>Общо:</b>		<b>90 529</b>	<b>84 247</b>	<b>78 021</b>	<b>77 611</b>

Въпросник на Световна банка, Enterprise surveys:	В България	В региона	В света
Процент на фирмите,които плащат за сигурност	<b>69,13</b>	<b>57,93</b>	<b>57,11</b>
Имало ли е загуби, причинени от кражби, обири, вандализъм или палежи срещу фирмите (като % от продажбите)	<b>3,73</b>	<b>3,89</b>	<b>4,91</b>
Разходи за охрана (% от продажбите)	<b>0,83</b>	<b>1,46</b>	<b>1,53</b>
Процент от фирмите, които определят престъпността, кражбите и безредиците като сериозна пречка	<b>24,48</b>	<b>26,98</b>	<b>26,21</b>