



www.competencemap.bg



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051P0001-2.1.06. "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



www.bia-bg.com

Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Дейности по охрана и разследване”

Текущи тенденции, проблеми и потребности

София, юли 2013 г.

РЕЗЮМЕ

Анализът на компетенциите на работната сила в сектор „Дейности по охрана и разследване“ е възложен на екип специалисти от Секторния консултативен съвет „Частни услуги сигурност“ към Управителния съвет на Национална Асоциация на Фирмите Охраняващи с Технически Средства - НАФОТС.

С този анализ се продължава работата по проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“, който се осъществява от Българска стопанска камара-съюз на българския бизнес в съответствие с договор № BG051P0001-2.1.06/23.10.2009 г. по мярка BG051P0001-2.1.06 „Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори“. Проектът се разработва по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“.

Анализът съдържа шест основни раздела: въвеждащ, сценарии и прогнози за развитие на човешките ресурси в сектора, стратегии за управление на човешките ресурси, място на сектора „Дейности по охрана и разследване“ в икономиката на страната и преглед на нормативни актове, директиви на ЕС, промени в административната среда и нормативната уредба.

В първи раздел „Въведение“ са посочени целта на документа, използваните основни термини и дефиниции, резюмиран е методическият подход за постигането на целите.

Целта на анализа е да задълбочи изследването на тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектора, в зависимост от очакваните промени в технологично и организационно отношение. Въз основа на направените изводи да се оценят компетенциите на работещите в сектор „Дейности по охрана и разследване“ и да се предложат стратегии за управление и развитие на човешките ресурси. Обект на изследването са дружества от сектора „Дейности по охрана и разследване“ и съставните подсектори, както и дейностите от подсекторите на „Професионални дейности, некласифицирани другаде“ в частта им „Консултанти по сигурността“, и подсектор „Изграждане на ел. инсталации“ на българския пазар и заетите в тях, а предмет са компетенциите на служителите в сектора и възможностите за тяхното подобряване чрез прилагане на нови методи и техники на обучение.

Във втори раздел „Сценарии и прогнози за развитие. Очаквания за промяна на знанията и уменията в сектора, работните места и професиите“ са актуализирани основните икономически показатели в сектора. На тази основа са прогнозираны вероятностните развития на нови умения, компетенции и професии в сектора, едновременно с очертаните дефицитни работни места, професии и специалности.

Във връзка с направения по-рано Анализ за проблемите, тенденциите и прогнозите за развитие на сектор „Дейности по охрана и разследване” бе извършена актуализация на икономическите показатели през последната година, които се характеризират с протичане на икономическа и финансова криза, засегнала Европа, вкл. и България. Прогнозирани са очакванията за промяна на знанията и уменията на заетите в сектора както и сценарии за промяна на професиите и работните места.

Анализирана е структурата на дружествата в сферата на частните услуги за сигурност в България в две направления: по райони и по групи услуги. Регионалният анализ е осъществен според икономико - географското деление на територията на България.

Анализът е извършен по основните групи услуги, с налична обща емпирична база от статистиката, а именно :

- 4321 – Изграждане на ел. инсталации,
- 7490 – Други професионални дейности, некласифицирани другаде/консултантски услуги,
- 8010 - Частна охранителна дейност, без използване на технически системи за сигурност,
- 8020 – Дейности в областта на техническите системи за сигурност,
- 8030 – Дейности по разследване и издирване

По-задълбочено са анализирани дейностите в областта на частната охранителна дейност без и с използване на технически системи за сигурност. Представени са и водещите предприятия за тези услуги, като са ранжирани по два критерия: обем продажби и брой заети. Предприятията са подбрани по коефициент на ефективност, тъй като количеството на заетите в тях е необходимо, но недостатъчно условие за реализиране на висок обем продажби.

Разгледани са основните фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси в сектора: демографски особености, структура на заетите по пол и възраст. Очертани са рисковите фактори, водещи до текучеството на наетите в дружествата от сектора на пазара и влияещи на ефективността на тяхната дейност. Разработени са прогнози за новите работни места и необходимите умения и познания. Представени са ключовите компетентности в Европейската референтна рамка, на базата на които може да се сравняват и оценяват работещите в страните от Европейския съюз. Набелязани са нововъзникващите компетенции по групи персонал – ръководители, техници и приложни специалисти, помощен персонал и персонал зает с услуги на населението и търговията. Дефинирани са дефицитните длъжности и специалности в сектора и са открити дефицитните персонални, етични и комуникационни компетентности.

В трети раздел „Стратегии за управление и мотивиране на човешките ресурси, повишаване компетенциите на работната сила” са открити основните пътища за намаление на дефицитите в човешкия капитал в сектора..

Разработени са предложения за стратегии за управление на човешките ресурси, за повишаване на тяхната мотивация и нивото на компетенциите на работната сила в сектора. Сред тях по-важните са разработване на стратегия за управление на дефицита на човешкия капитал, на система за управление на заплащането и стимулирането на труда с различни кадрови политики. Разгледана е същността и организационната среда за управление на човешките ресурси, способите за тяхното планиране,

Доказана е необходимостта от повишаване на квалификацията на заетите – по професии и специалности. Посочено е как и къде може да се реализират. Отбелязани са дефицитните професии и специалности, които са различни за отделните райони на страната и за видовете търговски обекти.

Изграждането и въвеждането в действие на система за развитие и управление на човешките ресурси в дружествата от сектор „Дейности по охрана и разследване” и съпътстващите подсектори е акт на организационна и формираща промяна.

Нейното усъвършенстване е компонент на единния процес на организационното развитие. Управлението на този процес се подчинява на принципите и методите на управлението на промяната.

Друг аспект от инвестирането в човешкия капитал е изграждането на умения и компетенции за работа в международна среда.

Една от инвестициите и важните функции в системата за управление на човешките ресурси във всяка съвременна организация, която оценява конкурентното предимство да притежава качествен персонал, е управлението на кариерата на служителите.

В проекта е изследвана практиката по управление на човешките ресурси в сектора „Дейности по охрана и разследване” и подсекторите и е установено, че компетентностния подход е почти непознат.

В дружествата от сектора, е необходимо да се въведе и прилага подходящо избран компетентностен модел.

Определени са дефицитните професии и работни места. Направени са прогнози за появата на нови професии в сектора в следващите години.

За просперитета на предприятията в сектора е необходима еднопосочност на интересите между собственика, наетите и клиентите.

Ето защо промяната в начина на организация на дейността и управлението на персонала са ключови фактори за тяхната конкурентоспособност.

В четвърти раздел „Място на сектора в икономиката на Европа“ е анализирано мястото на сектора в икономиката на страната и позицията на Европейския съюз. Разгледана е значимостта и обхватът на сектора, структурната му характеристика и добавената стойност, която създава. Анализиран е стратегическият профил на „Дейностите по охрана и разследване“.

В пети раздел „Административна среда. Препоръки, включително за промяна в нормативната уредба“ са направени предложения за промени в нормативната уредба. Изведени са и основни препоръки към дефинираща и променена законодателна база, създаването на критерии за сектора, на професионалното обучение в сектора както изискващи незабавни действия, така и в по-дългосрочен период.

В шести раздел „Основни изводи и заключения“ са дадени изводи относно състоянието на икономическата и конкурентната среда за сектор „Дейности по охрана и разследване“ през последните години. Предложени са прогнози за развитието му и очакваните да се проявят нови професии и работни места и препоръки, насочени към подобряване на бизнеса и регулаторния климат.

В седми раздел са Приложенията свързани със спецификата по законодателната рамка на ЧОД и детективската дейност, както и приложенията на среден осигурителен доход по подсектори региони и професионални групи за 2008,2009,2010,2011г

В раздела „Литературни източници“ са посочени основните източници на информация на български и английски езици за разработването на настоящия документ.

Заглавие на анализа:	Секторен анализ на Сектор N „Административни и спомагателни дейности”, 80 „Дейности по охрана и разследване”
Срок за изпълнение:	4.09.2013
Дата на представяне:	4.09.2013
Наименование на дейността:	Провеждане на основни анализи и проучвания
Задача:	5.3.2.15
ISBN	978-954-9636-48-2
Версия:	<input type="checkbox"/> Чернова <input type="checkbox"/> Междинна версия <input checked="" type="checkbox"/> Финална версия
Тип:	Анализ
Ниво на разпространение:	<input checked="" type="checkbox"/> Публично <input type="checkbox"/> Ограничено
Изготвили:	Александър Иванов, Стефан Ганков
Отговорник:	Кирил Желязков
Ръководител на дейността:	Силвия Тодорова
Редактор:	Анета Алашка
Партньор (ако има такъв):	<input type="checkbox"/> КНСБ <input type="checkbox"/> КТ „Подкрепа”
Кратко резюме (до 200 думи):	<p>Целта на настоящия документ е да обобщи изведената информация от предишните два анализа на сектора и да представи най-актуалното състояние на сектор „Дейности по охрана и разследване”, тенденциите за развитие, да формулира текущите проблеми и потребности. Освен изследване на нормативната рамка, бизнес средата, мястото на сектора в икономиката на Европа и България, в настоящия анализ се отделя задълбочено внимание на човешкия капитал в сектора – структура, влияние на различни фактори, професии в бранша, необходимост от нови знания, умения и компетенции, текущо състояние на професионалната компетентност на служителите, баланс между търсене и предлагане на човешки ресурси, очертаване на перспективите за развитие на човешкия фактор в бранша.</p> <p>Използваната методология включва информационни източници като Евростат, НОИ, НСИ и др. За изследването са използвани също опита и мнението на фирми с дългогодишна практика в тази сфера.</p> <p>Анализът съдържа основни заключения за състоянието на сектора, както и конкретни предложения и препоръки за усъвършенстване законодателството, ефикасно оценяване и усъвършенстване на работната сила в сектора.</p>
Ключови думи:	Охрана, сигурност, човешки ресурс, частни услуги, пожароизвестяване, консултанти сигурност, системи за сигурност

Съдържание

Резюме	2
Раздел 1. Въведение	10
1.1. Цел на документа и връзка с другите проучвания/ изследвания/ анализи	10
1.2. Цел на анализа.....	10
1.3. Дефиниции, терминология и източници на информация	11
1.4. Методология.....	13
Раздел 2. Основни показатели за сектора	15
2.1. Основни показатели за състоянието на сектора: секторът в икономиката на Европа и място на България в неговото развитие.....	21
2.2. Секторът в икономиката на България.....	27
2.3. Влияние на икономическите показатели върху работната сила в сектора*	36
2.4. Демографски особености и други рискови фактори	39
2.5. Заети в сектора, възрастова, професионално-квалификационна и регионална структура на работната сила.....	42
2.5.1. Динамика и структура на заетите в сектора.....	42
2.5.2. Състояние на професиите, знанията и уменията в сектора и наличието на компетентностни модели на работната сила.....	57
2.5.2.1. Основни работни места в сектора	57
2.5.2.2. Ключови знания, умения и компетенции на заетите в сектора.....	60
2.5.3. Нови работни места – характеристики и качество	67
2.6. Прогнози за развитие на сектора, промяна на технологиите и организационната структура в средно и дългосрочен период	67
2.7. Изводи за наличните и очакваните да се проявят нови професии, специалности и работни места	68
2.8. Дефиниране на дефицитни професии и специалности в сектора.....	68
Раздел 3. Стратегии и подходи за управление и мотивиране на човешките ресурси, повишаване компетенциите на работната сила.....	70
3.1. Стратегии за управление на дефицитите в човешкия капитал.....	70
3.1.1. Политики и системи на управление, заплащане и стимулиране (вкл. изследване на налични и съществуващи за сектора компетентностни модели на национално ниво)	72
3.1.2. Инвестиции в развитието на човешките ресурси	73
3.2. Образователна система и човешки ресурси	75
Раздел 4. Административна среда. Препоръки, включително за промяна в нормативната уредба....	81
Раздел 5. Изводи и заключения.....	82
Раздел 6. Литературни източници	86

Използвани съкращения:

Съкращение	Описание на съкращението
БДС	- Български държавни стандарти
БКОС	- Българска камара за охрана и сигурност
БСК	- Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес
БСИС	- Български съюз на индустрията за сигурност
БФП	- Безвъзмездна финансова помощ
ВСПАБ	- Ведомствена служба за пожарна и аварийна безопасност
ВУ	- Висше училище
ГД”ПБЗН”	- Главна дирекция”Пожарна безопасност и защита на населението”
ГЗ	- Гражданска защита
ДОИ	- Държавно образователно изискване
ДОР	- Дейности по охрана и разследване
ДПК	- Държавен противопожарен контрол
ДПО	- Доброволни противопожарни отряди
ДПС	- Доброволни пожарни служби
ДПКПД	- Държавен противопожарен контрол и превантивна дейност
ЕС	- Европейски съюз
ЕК	- Европейска комисия
ЕФРР	- Европейски фонд за регионално развитие
ЗБУТ	- Закон за безопасни и здравословни условия на труд
ЗЗЛД	- Закон за защита на личните данни
ЗЗКИ	- Закон за защита на квалифицираната информация
ЗМВР	- Закон за Министерство на вътрешните работи
ЗЧОД	- Закон за частната охранителна дейност
ЗОБВВПИ	- Закон за оръжията, боеприпасите, взривните вещества и пиротехническите изделия
ЗПОО	- Закон за професионалното образование и обучение
ЗОП	- Закон за обществените поръчки
КИД-2008	- Класификатор на икономическите дейности- 2008
КФ	- Кохезионен фонд
МВР	- Министерство на вътрешните работи
МОМН	- Министерство на образованието младежта и науката

МОСВ	-	Министерство на околната среда и водите
МТСП	-	Министерство на труда и социалната политика
МФ	-	Министерство на финансите
МЧС	-	Министерство на чрезвычайните /извънредните/ ситуации
НАПОО	-	Национална агенция за професионално образование и обучение
НАФОТС	-	Национална асоциация на фирмите охраняващи с технически средства
НАФТСО	-	Национална асоциация за търговска сигурност и охрана
НБА”ПАБ”	-	Национална браншова асоциация „Пожарна и аварийна безопасност”
НКПД	-	Национален класификатор на професиите и длъжностите
НОИ	-	Национален осигурителен институт
НПИПАБ	-	Научно- приложен институт по пожарна и аварийна безопасност
НСИ	-	Национален статистически институт
НФ	-	Национално финансиране
ОПРКБИ	-	Оперативна програма „Развитие на конкурентноспособността на българската икономика“
ОПЗЧР	-	Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“
СОД	-	Сигнално охранителна дейност
ПАБ	-	Пожарна и аварийна безопасност
ПБ	-	Пожарна безопасност
ПТО	-	Пожаро- техническо обследване
РУ”ПБЗН”	-	Районно управление „Пожарна безопасност и спасяване”
УВОС	-	Управление на водите и околната среда
ЧОД	-	Частна охранителна дейност
ADR	-	Международна конвенция за превоз на опасни товари по пътищата
ICAO	-	Международна конвенция за превоз на опасни товари по въздух
IMO	-	Международна конвенция за превоз на опасни товари по вода
OHSAS 8001	-	Европейски стандарт за сертификация на дейности по осигуряване на безопасни условия на труд
RID	-	Международна конвенция за превоз на опасни товари по ж п транспорт
SEVESO II	-	Другото название на Европейска директива 96/82/ЕО от 09.12.1996 г. относно контрола на опасностите от големи аварии, които включват опасни вещества
CoESS	-	Confederation of European Security Services - Конфедерация на Европейските услуги за сигурност
UNI-Europe	-	Европейска синдикална федерация за услуги и комуникация
NACE	-	Статистическа класификация на икономически дейности за Европейската общност
EURALARM	-	Европейска Асоциация на производителите, инсталатори и доставчици на услуги в сферата на Пожаро и Секюрити индустрията и електронната сигурност

Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. ЦЕЛ НА ДОКУМЕНТА И ВРЪЗКА С ДРУГИТЕ ПРОУЧВАНИЯ/ ИЗСЛЕДВАНИЯ/ АНАЛИЗИ

Секторният анализ е подготвен по проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“. Проектът се осъществява в периода 2009-2013 г. от Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес (БСК), в съответствие с договор № BG051PO001-2.1.06/23.10.2009 г. по мярка BG 051PO001-2.1.06 “Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори” по Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд и Европейския фонд за регионално развитие. Партньори по проекта са Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ) и Конфедерация на труда “Подкрепа”.

Проектът се реализира чрез няколко основни етапа:

1. Анализ и оценка на състоянието на пазара на труда, нагласите на бизнеса, отношението към квалификацията и обучението, включително и секторни анализи.
2. Изграждане на Националната референтна мрежа, съставена от 20 секторни консултативни съвети със социалните партньори и 10 регионални центрове за оценка на компетенциите.
3. Определяне на ключовите длъжности и позиции за всеки сектор. Разработване на секторен компетентностен модел, отразяващ стандартите в най-малко 200 длъжности за обхванатите от проекта 20 пилотни сектора. Създаване за всяка длъжност на компетентностен профил, представляващ стандарт за професионално трудово представяне.
4. Изграждане на онлайн базирана информационна система, включваща секторните компетентностни модели и каталози с компетенции, длъжностни профили и стандарти, електронна платформа за е-обучение и оценяване, платформа за анализи на пазара на труда, ресурсен каталог за развитие и др.

Основната цел на проекта е повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда чрез изграждане на система за оценяване на компетенциите на работната сила на браншово и регионално ниво.

Настоящият документ е разработен в рамките на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“.

1.2. ЦЕЛ НА АНАЛИЗА

Анализът е разработен от екип експерти, предложени от Секторния консултативен съвет „Частни услуги за сигурност“. В третия етап от изготвянето на секторни анализи през 2013 г. основна задача на анализа е да задълбочи и обобщи изследването на тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектора, като се отчетат очакваните промени в технологично и организационно отношение. Водещи акценти в изследването са прогнозата на вероятностните нови умения, компетенции и професии в сектора, едновременно с очертаване

на дефицитните работни места, професии, специалности, умения и компетенции, както и необходимите промени в образователната и квалификационните системи.

Резултатите от настоящото изследване ще послужат и за агрегиране на национално равнище на данните при разработването на други предстоящи за разработване материали по Проекта, в т.ч. най-малко на:

- Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия, 2013 г.
- Проучване на пазара на труда в България, 2013 г.
- Анализ на основните проблеми при развитие и управление на национално, секторни и регионално ниво на оценяването на компетенциите на работната сила, 2013 г.
- Подготовка на предложения за промени в приложимата нормативна уредба, свързана с насърчаването на ученето през целия живот и кариерното развитие като основен компонент на гъвкавата сигурност, 2013 г.

1.3. ДЕФИНИЦИИ, ТЕРМИНОЛОГИЯ И ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ

Настоящият анализ изследва сектор 80 по КИД-2008¹, а именно „Дейности по охрана и разследване” и подсектори 43.21 „Изграждане на електрически инсталации “ и 74.90 „Консултантски услуги за охрана, сигурност и разследване“.

Сектор 80 по КИД-2008 включва дейности, свързани с осигуряване на сигурност и безопасност като: услуги по разследване и издирване, лична охрана и физическа охрана на обекти, събиране и доставка на пари и други ценни пратки с помощта на охранителен персонал и технически средства, с цел осигуряване на защита по време на транспортиране. Разделът включва и експлоатация на електронни охранителни известителни системи, като дейността се състои главно в дистанционно наблюдение (видеонаблюдение) и проверка на сигналите. Често обаче дейността включва и услуги по продажба, изграждане и поддържане на такива системи. Ако последните дейности се изпълняват самостоятелно, те се изключват от този раздел и се класифицират съответно в търговия на дребно, строителство и т.н.

Статистическата класификация на икономическите дейности на Европейската общност (NACE Rev 2) разделя сектора на няколко подсектора:

80.1 – Частна охранителна дейност, без използване на технически системи за сигурност

Включва:

- услуги на специално оборудвани автомобили за транспорт на ценни пратки и товари;
- лична охрана на физически лица;
- охрана на обекти и имущество;
- услуги по дактилоскопия;
- услуги на полиграфско изследване (детектор на лъжата).

НЕ ВКЛЮЧВА: дейности на полицията и други служби по осигуряване на обществения ред и сигурността, финансирани от държавата.

¹ <http://www.nsi.bg/Classifics/KID-2008.pdf>

* 80.2 – Изграждане, поддръжка и сервиз на охранителни системи, но само ако са съчетани и с реакция на получените сигнали

80.2 – Дейности в областта на техническите системи за сигурност *

Включва:

- наблюдение и контрол (вкл. и дистанционно) с електронни системи за сигурност като сигнално охранителни известителни системи срещу пожар и неправомерен достъп, вкл. изграждане и поддържане на тези системи за сигурност;

- инсталиране, ремонт, реконструкция и настройване на механични или електронни заключващи устройства с блокировки, сейфове и трезорни каси във връзка с тяхното последващо наблюдение и контрол (вкл. и дистанционно);

Единиците, които извършват тези дейности, могат също да продават (доставят) такива системи за сигурност, механични или електронни заключващи устройства и сейфове.

НЕ ВКЛЮЧВА:

- изграждане на системи за сигурност, без тяхното последващо наблюдение и контрол-43.21;
- търговия на дребно в специализирани магазини със сигнално-охранителни системи, механични или електронни заключващи устройства, сейфове или трезорни каси (без последващо наблюдение, услуги по монтиране или поддържане) - 47.59
- дейности на консултанти по сигурността – 74.90
- дейности по обществен ред и сигурност, финансирани от държавата – 84.24
- изработване на ключове от оригинал (ключарски услуги) - 95.29

80.3 - Разследване и детективски услуги

Включва:

- услуги по разследване, разкриване и издирване (събиране на информация за хора, събития или документи с цел използването им в съдебни процедури, за издирване на изчезнали хора, проверяване при наемане на работа, при уреждане на семейни въпроси и т.н.)
- дейности на частни детективи, независимо от типа на клиента–възложител и целта на разследването.

Към този подсектор влиза и част от сектор 74.90 „Други професионални дейности, неклассифицирани другаде” - в частта Консултантски услуги за охрана, сигурност и разследване.

74.9 – Други професионални дейности, неклассифицирани другаде

Този клас включва разнообразни услуги предоставяни на клиенти. За извършването на тези дейности се изисква висока степен на образование и специални знания и умения, но не включва често осъществявани рутинни бизнес функции.

43.21 - Изграждане на електрически инсталации

В подкласа са включени дейностите:

- Изграждане в сгради и съоръжения на:
 - Пожароизвестителни инсталации;
 - Сигнално-охранителни известителни системи.

НЕ СЕ ВКЛЮЧВАТ: инсталиране и поддържане на пожароизвестителни инсталации и сигнално-охранителни известителни системи, ако е заедно с дейностите по контрол и дистанционно наблюдение – 80.20

Видно от класификацията по горе „частните услуги сигурност“ са разпръснати в различни сфери на икономически дейности, като това само по себе си води до трудност, а понякога и невъзможност за ползване на официална статистическа информация.

В настоящия анализ ще бъдат разгледани достъпните статистически данни за сектора за 2012 г. и ще бъдат сравнени с аналогичните данни за 2011 г. и 2010 г., като по някои показатели ще бъдат проследени и статистиките от предишни години.

Като основни източници на информация за разработването на настоящия анализ са ползвани:

1. Доклади и анализи по Проекта, в т.ч.:
 - Проучване на пазара на труда в България през 2012 г.
 - Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони (2013)
2. Статистически източници:
 - НСИ;
 - НОИ;
 - Евростат
3. Други източници
 - браншови асоциации, сдружения и др. на местно, регионално, национално и международно равнище;
 - най-добри практики;
 - регулаторни органи, държавни ведомства и институции;
 - специализирани изследвания от неправителствени организации, агенции за пазарни проучвания и др.;
 - анкети и интервюта, проведени с основни участници на пазара и потребители;
 - европейски и международни организации
 - собствени експертни заключения и оценки.

1.4. МЕТОДОЛОГИЯ

Настоящият анализ се базира основно на метода на опита на авторите в сферата на частната охранителна дейност, пожаро услугите като участващи в изготвянето на нормативната уредба и процесите по досегашното развитие на бранша и на вторичното изследване (Desk Research) като се ползват първични данни от вече проведени предварително други изследвания и анализи с източници: НСИ, Евростат, БСК, НОИ, отчети и публикации по теми, засягащи обекта на настоящия анализ и др.

Използвани са данни конкретно за сектор ДОР код 80 „Дейности по охрана и разследване“, „Изграждане на електрически инсталации“ - подклас 43.21, и 74.90 – „Други професионални дейности неklasифицирани другаде“ по класификацията на икономическите дейности от 2008 г.

Задачата на настоящия анализ е чрез проследяване на най-актуалните тенденции в икономическото и технологично развитие на сектора, и особено във възрастовата, квалификационна и регионална структура на заетите в сектора, да се оцени състоянието, търсенето, предлагането и конкурентоспособността на работната сила, както и прогнозното развитие на професиите, длъжностите и компетенциите в сектора.

Основните задачи на анализа са определянето и оценката на:

- Мястото на сектора в икономиката на Европейския съюз и България;
- Бизнес-среда, нормативна уредба и икономическа обстановка, влияеща на развитието на сектора;
- Очертаване на тенденции, специфични за сектора;
- Състояние и фактори, влияещи на човешките ресурси в сектора;
- Изменения в структурата на заетите: по възраст, квалификация, професии;
- Състояние и прогнози за необходимите компетенции на работната сила в сектора;
- Състояние и развитие на образователната и професионално-квалификационна структура на заетите в сектора и отделните икономически дейности;
- дефицитни професии и длъжности в сектора, включително по водещи предприятия.

Раздел 2. ОСНОВНИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА СЕКТОРА

Секторът „Дейности по охрана и разследване “ е всъщност сектор, които отдавна не отговаря на името си.

Това е сектор който обхваща в себе си дейности които сами по себе си са в различни икономически дейности или пък са в обхвата на други такива като спомагателни.

Все още като се каже охрана – се разбират само и единствено охранителите и така наречените СОТ/Д (дейност по осигуряване на сигурност чрез технически средства).

Състоянието на сектора към момента на изготвянето на анализа, все още е разпиляно по различни икономически дейности, с липсваща и частична нормативна уредба и поради тази причина с невъзможност да се създаде основна емпирична база за изследването му от статистическа гледна точка.

Към момента кратката хронология на сектора свързани нормативна уредба и развитие на частната охранителна дейност като основен подсектор, на който се базира развитието на останалите подсектори:

1989 - 1993, характерен с отсъствие на правна регламентация;

1993 – 1997-текстове в отделни закони и подзаконови нормативни актове (основно наредби);

1997 – 2000 единствено наредба за извършване на ЧОД

2004 – приемане на Закона за частната охранителна дейност (ЗЧОД) ;

2004 - 2011 ЗЧОД няколкократно претърпява незначителни промени в същността си – част от тях са свързани със съпътстващото законодателство в страната;

2011 – промени в ЗЧОД свързани с изискванията след приемането ни за член на ЕС и постановките на ДФЕС

За останалите подсектори почти няма промяна в законодателството ², като се изключат промени в някои подзаконови нормативни актове, които по същество не са с пряко въздействие.

Частната противопожарна дейност също трябва да бъде уредена с отделен закон, а не с вътрешен (при това на МВР) подзаконов нормативен акт - Наредба № I-127 на МВР за определяне на реда за осъществяване на дейности по пожарна и аварийна безопасност от търговци. На практика осигуряването на пожарна и аварийна безопасност е част от дейността и на търговците,лицензирани за частна охранителна дейност. Към настоящия момент у нас има частни охранителни фирми, които осъществяват както превантивна, така и фактическа частна противопожарна и аварийна дейност като част от осигуряването на комплексна охрана и сигурност на обектите. Следователно, без да имат разрешение по Наредба № I-127, те го правят в рамките на действия при форсмажорни обстоятелства.

Необходимостта от регламентиране в отделни закони на детективската дейност, на правата и задълженията на служителите по сигурността, на консултантите по сигурността на компаниите свързани с частните услуги за сигурност в подсекторите за мониторинг центрове,

² Анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Дейности по охрана и разследване“ по проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“, който се осъществява от Българска стопанска камара-съюз на българския бизнес в съответствие с договор № BG051PO001-2.1.06/23.10.2009 г.

проектиране, изграждане и поддръжка на алармени системи, е вече много голяма, предвид разширяващия се брой фирми деклариращи че се занимават с подобен вид дейност.

Към момента нормативна уредба пряко или косвено влияеща върху част от подсекторите от Сектор Частни услуги за сигурност, а именно : частна охранителна дейност и съпътстващи я дейности се изразява в :

1. Основния закон Конституцията на Р. България;
2. Закон за частната охранителна дейност;
3. Закон за дейностите по предоставяне на услуги;
4. Закон за оръжията боеприпасите взривните вещества и пиротехническите изделия (ЗОВВПИ);
5. Закон за опазване на обществения ред при провеждане на спортни мероприятия;
6. Закон за обществените поръчки;
7. Закон за движението по пътищата;
8. Закон за публично-частното партньорство;
9. Наредба № Из-2895 от 15.11.2011 г., издадена от министъра на вътрешните работи и министъра на икономиката, енергетиката и туризма;
10. Наредба I-121 от 24.06.2004 г. за реда за организиране на охраната при транспортиране на ценни пратки и товари, издадена от министъра на вътрешните работи;
11. Наредба № Из-575 от 02.03.2011 г. за условията и реда за провеждане на курсове за безопасно боравене с огнестрелно оръжие, издадена от министерството на вътрешните работи;
12. Наредба I-171 от 02.07.2001 г. за организацията и контрола по обезпечаването на сигурността на банките и небанковите финансови институции, издадена от министъра на вътрешните работи и управителя на БНБ;
13. Наредба № 9 от 04.12.2006 г. за придобиване на квалификация по професия "Охранител", издадена от министъра на образованието и науката;
14. Наредба № 7 от 08.06.1998 г. за системите за физическа защита на строежите, издадена от министъра на регионалното развитие и благоустройството;
15. Наредба за реда, начина и компетентните органи за установяване на критичните инфраструктури и обектите им и оценката на риска за тях, приета с ПМС № 256 от 17.10.2012 г.;
16. Наредба № I-127 на МВР за определяне на реда за осъществяване на дейности по пожарна и аварийна безопасност от търговци, издадена от министерството на вътрешните работи;

Сектора ДОР (или ако се съобразим с описаното в изключенията от Директивата за услугите³ чл. 2 параграф 2 буква „к“ то сектора трябва да е „частни услуги за сигурност “) и в него трябва да се включат следните подсектори :

- Посочените в сега действащия Закон за частната охранителна дейност в чл.5 услуги;

³ http://ec.europa.eu/internal_market/services/docs/services-dir/guides/handbook_bg.pdf

- Дейностите свързани с охраната с технически средства, в това число мониторинг центровете, реакция на сигнали, верификация на сигналите, автопатрулите;
- Проектиране и изграждане на системи за сигурност, видеонаблюдение, пожароизвестяване и пожарогасене;
- Дейности по пожароизвестяване и пожарогасене;
- Консултанти по сигурността;
- Дейности по разследване

Към момента всички останали съпътстващи дейности са „невидими “.Те са включени или в други икономически дейности (като консултантите по сигурността например) или са спомагателни за частните охранителни фирми

Липсва ясна и точна дефиниция на сектора – кои са точно дейностите (подсектори) които попадат в обхвата на този сектор ?

Това от своя страна води след себе си различни регулаторни и /или абсолютно липсващи нормативни актове и регулации, като настоящата и сега действаща нормативна уредба е изчерпана от съдържание и действие и влиза в противоречие с останалото законодателство (ЗЧОД)

Липсват критерии оценка на въздействието при промени в нормативната уредба ;

Въпреки това си състояние секторът се оказва най големият работодател в сферата на услугите – по данни на НОИ по НКИД „Дейности по охрана и разследване “ в сектора са заети над 77 611 служители (данните се различават от данните на МВР според които в сферата на подсектор частна охранителна дейност са заети около 100 000 служители).

Таблица 1 БРОЙ ЗАЕТИ ЛИЦА

KID_2008	Сектор	Брой заети лица към			
		2008	2009	2010	2011
4321	Изграждане на електрически инсталации	13 089	11 482	9 185	7 264
7490	Други професионални дейности, неклаифицирани другаде	11 868	11 585	11 274	11 437
8010	Частна охранителна дейност, без използване на технически системи за сигурност	52 128	48 381	45 549	50 705
8020	Дейности в областта на технически системи за сигурност	9 595	9 018	8 297	7 343
8030	Дейности по разследване и издирване	3 849	3 781	3 716	862
	Общо	90 529	84 247	78 021	77 611

Източник: НСИ

Съгласно списъка 4 с валидните лицензи за извършване на ЧОД към 29 април 2013 г., има издадени / подновени 2500 лиценза за извършване на ЧОД съгласно изискванията на чл.5 от

⁴ http://gdnп.mvr.bg/Administrativni_uslugi/Chastna_oхранitelna_deinost/default.htm

ЗЧОД. Липсата на Регистъра на ЧОФ, както и на законодателно изискване към дружествата на пазара, в това число критерия при лицензирането на субектите на пазара на частните услуги за сигурност, води до възможността на пазара да се появяват много лесно лицензирани частни охранителни дружества, които да работят при неясни параметри, и да доставят услуги свързани с опазване на имуществото и защита на сигурността на гражданите и обществото като цяло, без да има гаранция за качеството на услугата.

В това число влизат както новото изискване към звената за самоохрана за лиценз, така и издаването на лиценз на вече лицензирани компании, но за друг вид дейност по ЗЧОД.

Тук отново възниква въпроса с възможността да се създават звена за самоохрана и критериите за лицензиране на субектите на пазара. Нееднократно бизнеса е предлагал този вид дейност да отпадне.

Таблица 2 Брой предприятия

KID_2 008	Сектор	Брой фирми към			
		2008	2009	2010	2011
4321	Изграждане на електрически инсталации	1 182	1 080	968	824
7490	Други професионални дейности, некласифицирани другаде	2 686	2 519	2 302	2 631
8010	Частна охранителна дейност, без използване на технически системи за сигурност	724	689	631	709
8020	Дейности в областта на технически системи за сигурност	252	252	235	258
8030	Дейности по разследване и издирване	44	46	42	15
	Общо	4 888	4 586	4 178	4 437

Източник: НСИ

Защо трябва от тези по приблизителни данни около 3000 регистрирани звена за самоохрана да се издават лицензи, които обаче отново не са съвсем лицензи- предвид заложената в закона разпоредба Звената за самоохрана да могат да охраняват само имуществото си? Можеше ли да се приеме предложението на бизнеса, изложено не еднократно и пред КСВЧОД и пред КВСОР при 41 НС, да отпаднат като вид частна охранителна дейност, тъй като самоохрана не е вид охранителна дейност, а е вид организация на дейността, а в Проекта на Закона да бъде включена една основна дейност – охраната с технически средства.

Наръчник за начало на Реформа в секюрити сектора „Регулиране действията на частните охранителни фирми – състояние и перспективи” в частта му касаеща ЧОФ се казва : Законодателството 5 трябва да създаде системи за лицензиране, която ясно определя вида на службите за сигурност, които могат да бъдат осигурени и които определят отношенията между и функции на частните доставчици на сигурността и държавни такива. Освен това, съвместните работни споразумения между публичните и частните доставчици на услуги за сигурност може да подобри координацията и осигуряване на яснота в области като участието на частния сектор

⁵ Recommendations for the regulation of domestic PMSC services within the CE p 35

в областта на правоприлагането или други действия, процедури за докладване в полицията, както и ролята на полицията в прилагане на законодателството за частната охранителна дейност

В тези данни обаче не попадат изброените по горе дейности, което от своя страна дава възможност част от сектора да е в т.нар „сив сектор “ от, което възникват и проблеми с качеството на услугите, контрола и другите изисквания на нормативната уредба.

Промени в законодателството касаещи обучението и квалификацията – липсват.

В средата на 2012 бе разработен и приет Секторен компетентностен модел- първите професионални стандарти в сектора, които бе включен в информационната система за оценка на компетенциите разработена от БСК по проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“, който се осъществява от Българска стопанска камара-съюз на българския бизнес в съответствие с договор № BG051PO001-2.1.06/23.10.2009 г.

Секторния компетентностен модел съдържа в себе си разработени 20 ключови за сектора длъжности,като сред тях са :

№	Наименование на длъжността	Код по НКПД-2011
1	Директор охранителни дейности – физическа охрана	1319 3002
2	Старши сътрудник охрана	5414 3009
3	Отговорник на обект – физическа охрана	5414 3009
4	Ръководител мониторингов център	3341 3009
5	Ръководител монтажни дейности по проектиране и изграждане на системи за сигурност	3114 3001
6	Оператор мониторингов център	5414 3013
7	Охранител инкасо	5414 1007
8	Охранител физическа охрана невъоръжен	5414 1007
9	Охранител автопатрул	5414 1007
10	Охранител физическа охрана - въоръжен	5414 1007

В структурата на СКМ са представени 37 компетенции съдържащи следната информация във всяка една от тях :

- наименование
- синонимни наименования
- дефиниция
- поведения
- пътища за придобиване и развитие
- препоръчителни инструменти за оценка
- бизнес процесите, към които се отнася компетенцията

Секторни модели на ключовите длъжности представя детайлна информация за утвърдените ключови длъжности за сектора, а именно:

- наименование

- код по НКПД
- синонимни наименования
- цел на длъжността
- основни задачи и отговорности
- условия на труд (работна среда)
- минимален осигурителен доход
- предпоставки за заемане и успешното изпълнение задълженията на длъжността, като:
 - образование (настоящи изисквания и препоръчителен ценз)
 - професионален опит
 - знания
 - умения
 - сертификати
- компетентностен профил
 - основни компетенции
 - специфични за сектора компетенции
 - управленски компетенции (където е приложимо)

Таблица 3 Списък на компетенциите, включени в Секторния компетентностен модел (СКМ)

Тип на компетенцията	Наименование на компетенцията
основни	Адаптивност
основни	Вземане на решение
основни	Работа в екип
основни	Решаване на проблеми
основни	Професионална компетентност
основни	Комуникация
основни	Ориентация към клиенти
основни	Водене на преговори
основни	Аналитично мислене
основни	Асертивност
основни	Отговорност
основни	Осигуряване на безопасност
основни	Лоялност
специфични	Наблюдателност
специфични	Оценка на риска и поемане на риск
специфични	Издръжливост на стрес и напрежение
специфични	Оказване на първа помощ
специфични	Бойно приложни техники
специфични	Спазване на правила и процедури
специфични	Охранително шофиране
специфични	Лична мотивация
специфични	Внимание към детайла
специфични	Управление на сигурността
специфични	Работа с огнестрелно оръжие
специфични	Разработване на инструкции
специфични	Качество на работата
специфични	Самоконтрол
управленски	Управление на екипи

управленски	Управление на процеси и дейности	
управленски	Управление на промяната	
управленски	Управление на проблемни и кризисни ситуации	
управленски	Лидерство	
управленски	Управление на конфликтни ситуации	
управленски	Познаване на бизнеса	
управленски	Планиране и прогнозиране	
управленски	Развитие на бизнеса	
управленски	Развитие на другите	
Основни 13 бр. (35%)	Специфични 14 бр. (38 %)	Управленски 10 бр. (27 %)

2.1. ОСНОВНИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА СЪСТОЯНИЕТО НА СЕКТОРА: СЕКТОРЪТ В ИКОНОМИКАТА НА ЕВРОПА И МЯСТО НА БЪЛГАРИЯ В НЕГОВОТО РАЗВИТИЕ

В продължение на стратегията за развитие на Частната индустрия за сигурност, представена миналата година от Евро Комисар А. Таяни, Европейския икономически и социален комитет в свое Становище от месец март 2013г⁶, относно „Индустриалната политика за отрасъла на сигурността – План за действие за иновативен и конкурентноспособен отрасъл на сигурността “ дефинира следните проблеми и решения:

- „Понастоящем няма ясно определение за отрасъла на сигурността и неговата методична класификация е възпрепятствана от редица фактори ;
- Отрасълът на сигурността не е обхванат като такъв от основните статистически номенклатури (NACE, Prodcom)
- Производството на стоки свързано със сигурността обхваща широк спектър от позиции. В статистическите данни за тези позиции не се прави разлика между дейностите свързани със сектора на сигурността и тези които не са свързани с него

На Европейско равнище не съществува източник на статистически данни от самият отрасъл.

С цел да се преодолее липсата на данни относно отрасъла на сигурността и неговия пазар, Комисията ще разработи емпирична основа, на базата на която могат да бъдат получени по надеждни данни за пазарите в областта на сигурността.

За да се постигне това, от съществено значение е сътрудничеството с търговските асоциации“.

На базата на това Становище ЕИКС описва сектора на Европейско ниво като :

- **Силно фрагментиран, разделен от националните граници** – сигурността, като една от най чувствителните области на политиката, е една от сферите, в които държавите членки не са склонни да се откажат от националните си прерогативи;

⁶ http://www.knsb-bg.org/images/stories/pdf/486/industrialna_politika_za_otrasala_na_sigurnostta.pdf

- **Институционален пазар** – купувачите са публични органи. Дори в области, които пазарът е с търговски характер, изискванията за сигурност продължават в голяма степен да се определят от законодателството.
- **Пазар със силно обществено измерение** : сигурността е една от основните човешки потребности ; същевременно, тя е и високочувствителна област. Мерките и технологиите в областта на сигурността могат да оказват въздействие върху основните права и често предизвикват страх от евентуално нарушаване на правото на личния живот.

Управлението на дружествата в сектора за сигурност се характеризира и с висока степен на сложност, тъй като се определя от редица променливи като сред тях са :

- Регулаторни рамки, технически стандарти, хармонизирани процедури,
- Възможности да се управляват и предвиждат нови сценарии за конкуренция
- ЕИСК и Комисията считат че е необходимо да се създаде стратегия за интегриран подход за да се преодолее фрагментиността на европейския пазар ;
- Трябва да се преодолее разликата в разбирането между политиците и индустрията ;
- Да се намери диалога между публичния и частния сектор – инструментите за прозрачното и отговорно прилагане на Законите;
- *Да има обучително и професионално измерение на човешките ресурси, които се занимават с проектирането, монтирането, поддръжката и функционирането на технологичните приложения за сигурност ;*
- *Да има измерение на обучение, подкрепа и включване на квалифицираните човешки ресурси в съответствие с изискванията за сигурност и приложението на модерните технологии в областта на сигурността, които са в състояние да гарантират предоставяне на качествени професионални услуги в система на пълна оперативна съвместимост, зачитащи отделния човек и неговото достойнство.*

Според оценки на Евростат за 2008 г., в сектор **80.10** са **35 000** компании в ЕС, класифицирани (NACE 80.10) частни охранителни услуги, **1.2 милион души са заети** в частната охранителна дейност. Секторът генерира оборот **от 35,3 милиарда евро и добавена стойност от 25.4 милиарда евро стойност. Като цяло търсенето на услуги за сигурност** е циклична, свързана с равнището и растежа на икономическата активност. Също така е повлияна от сигурност или специални събития (напр. 9.11 терористична атака, Олимпийските игри в Лондон) и специфична за страната фактори (например промяна в регламентите), докато на световно равнище през последното десетилетие той е нараснал от 10 на 100 милиарда евро през 2011 г.

Секторът се характеризира с преобладаване на малки компании, с **над 50 на сто** от предприятията в сектора, като само един служител (тук следва да се има предвид факта, че данните в тази точка се отнасят до по-широк сектор на сигурността от код (NACE 80). Частните услуги за сигурност и охраната са най-важната дейност в този по-широк сектор, което представлява 87 процента от заетостта и 84% от оборота. Само около 1,7 на сто от фирмите имат 250 или повече служители, но тези компании представляват над половината от оборота и

над 60 на сто от заетостта. Пазарната концентрация на пазара на частна охранителна изглежда се влияе от строгостта на регулаторната рамка - в страни със силно регулиране на сектора, общият брой на дружествата, има тенденция да бъде по-малък и големи мултинационални компании са склонни да доминират. Това може да се дължи на факта, че по-строгите регулации увеличат разходите за предоставяне на услуги и да действат като бариера за навлизане на пазара.

Охранителни услуги са много трудоемки дейности и разходите за персонала възлизат на над 60 на сто от общите производствени разходи, което означава, че разходите са априори по-висок в страни с по-високи заплати и данъчни системи. Регламенти също могат да повлияят на разходите за сектора (напр. за скрининг на персонала, обучение), както и да доведат до разлики между държавите-членки.

Оценки на Евростат⁷ за 2009 г. показват, че средният оборот на заето лице е около 30 000 евро в рамките на ЕС, и средната добавена стойност на един зает 21 000 EUR. Оборота и добавената стойност като нива показват че са по-високи в страните, свързани с по-строги регулаторни среди по отношение на частния сектор за сигурност. Различията между държавите-членки също отразяват разликите в средните нива на заплащане. Коригиране за тези разлики в заплатите, най-високите нива на производителност се достигат обикновено в сравнително евтините страни за труд (например България, Румъния, Естония и Латвия), но също така и в някои от "старите" държави-членки на ЕС).

По отношение на заетостта,(по данни на Ecorys)⁸ сектора на сигурността може да бъде разделен в следните сектори: физическа защита, сигурността на въздухоплаването, сигурността на мореплаването, граничната сигурност, критичната инфраструктура защита, борба с тероризма разузнаване (включително киберсигурността и комуникация), управление на кризи и защитно облекло.

Индустрията за сигурност има какво да предложи от гледна точка на хай-тек създаването на работни места както и икономическия растеж:

- 130 000 служители в сигурността с технически средства и технологични компоненти
- 255 000 са хората, заети в системата, свързана с услугите за сигурност.

Има почти два милиона служители на услуги в частния сектор за сигурност (охрана както и пари в брой транзит) както и 4.2 милиона държавни служители в цяла Европа- публичната администрация предоставяща услуги за сигурност като обществено благо

EOS, Европейската организация за сигурност⁹, е публикувала през март 2011 г. проучване, което дава оценка на размера на европейската индустрия на сигурността и на пазара.

Тези данни се различават от тези, дадени в предходното проучване Ecorys (2009 г.), главно поради разликата в покритието.

Проучването EOS оценява на световния пазар на сигурността през 2009 г. при 45 милиарда EUR, докато Ecorys е посочил 103 милиарда EUR. Разликата изглежда се дължи основно на " физическата защита на сигурността ", включително видеонаблюдение, контрол на достъпа до, охранителни и системи за сигурност и т.н., за частни и търговски помещения, както и защитно облекло, които заедно възлизат на 49,2 милиарда EUR според Ecorys.

⁷ website <http://ec.europa.eu/eurostat>

⁸ www.ecorys.nl- Study on business-related services- European Commission, DG Enterprise and Industry

⁹ European Organisation for Security

След тази корекция на данните на Ecorys световния пазар се намалява до 53,8 милиарда EUR, което изглежда приемливо в близост до 45 милиарда EUR, показани в проучването EOS.

Проучването EOS също дава прогнози за 2020 г., с два сценария, стабилен сценарий и "форсмажорни обстоятелства". По-долу са няколко ключови фигури от това проучване:

Стабилен сценарий (относително постоянно развитие на охранителния пазар)

- Световният пазар за решенията за сигурност се разраства бързо, и дори още повече, че в развиващите се страни, и е на стойност 45,00 милиарда EUR през 2009 г. и над 87 милиарда EUR през 2020 г.. Средният темп на растеж трябва да бъде над 6% годишно през следващите 10 години.

- Съответният пазар сигурност на ЕС е на стойност около 7,7 милиарда EUR през 2009 г. ще нарасне на 11,3 млрд. EUR

през 2020 г., със среден растеж от около 3,6% годишно до 2020 година.

- Пазарът на ЕС по сигурността е на второ място след САЩ през 2009 г. (17% от общия за целия свят), но трябва да регресира до 13% през 2020 г., след САЩ, Китай, Индия и може би дори и в Близкия изток.

Форсмажорни обстоятелства

- Развитието на пазара се задвижва от голямо "събитие" свързано със сигурността, например началото на 2013 г., и се отразява на всички сектори на сигурността в целия свят

- Световния пазар за сигурност в този случай ще нарасне до повече от 120 милиарда EUR през 2020 г. (ръст от близо 10% годишно).

- Съответният пазар сигурност на ЕС ще нарасне до повече от 16 милиарда EUR през 2020 г. (ръст от близо 7% годишно)

Това е значително по-ниска от долната граница за Европейския дял оценен от Ecorys (25 до 35% от общия за целия свят).

Таблица 4 Пазара на сигурността (2009-2020)

	2009 (милиард EUR) % разпределение		2020 стабилен вариант	Годишен ръст (%)	2020 Форсмажор (милиард EUR)	Годишен ръст (%)
Световно ниво	4	100	87.5	6.2	123.6	9.6
САЩ	1	39	26.2	3.7		
ЕС	7.	17	11.3	3.5	16.0	6.9
Близък Изток	3.	8	9.1	8.8		
Китай	6.	11	14.9	8.6		
ROW	1	25	26.0	7.9		

Източник: EOS Security Пазарен Оценка и препоръки за финансиране на бъдещите дейности на ЕС по сигурността, март 2011

Таблица 5 ОТНОСИТЕЛЕН РАЗМЕР НА ПАЗАРА НА СИГУРНОСТТА 2009г (ECORYS)

Сектори	ЕС (милиард EUR)	Световно ниво(милиард EUR)
Авиационна сигурност	2.0	5.2
Морска сигурност	2.0	6.7

<i>Гранична сигурност</i>	5.0	9.9
<i>Защита на критична инфраструктура</i>	3.0	12.6
<i>Борба с тероризма</i>	5.0	19.4
Подсектори	17	53.8
<i>Физическа сигурност и защита *</i>	13.0	39.2
<i>Защитно облекло</i>	2.0	10.0
Общо за пазара на сигурността	32.0	103.0

- В това число се включват и видеонаблюдение, контрол на достъпа, системи за сигурност, пожароизвестяване и пожарогасене, алармени системи и т.н

Източник: ECORYS (2009)

- Заетостта в сектора на решенията за сигурност е около 250 000 в световен мащаб и около 50 000 в Европа.

Във фирмите, работещи в двете полета на отбраната и сигурността често е трудно да се направи ясно разграничение между персонала, нает двете области, както и да се дадат точни цифри.

- индуцираните или вторични пазари (например на подизпълнителите) за производството на решение за сигурност ще възлизат на около 15 000 повече работници в Европа

- В допълнение към този пазар, сигурността на пазара на ЕС (охранителните) услуги, се състои от повече от 1 700 000 частни охранители (данни от CoESS - 2008 г.).

- Във тази връзка на охранителния пазар, там са повече от 4,2 млн. държавни служители през националните публични администрации в Европа, включени в задълженията за сигурност

EOS дава разбивка на промишлеността и заетостта услуги за Европа, което е следното:

Таблица 6 РАЗБИВКА НА ПРОМИШЛЕНОСТТА И ЗАЕТОСТТА НА УСЛУГИТЕ ЗА СИГУРНОСТ, ОТБРАНАТА И ПУБЛИЧНИТЕ УСЛУГИ ЗА СИГУРНОСТ В ЕВРОПА 2011г.

	<i>Общо</i>	<i>ЕС</i>
<i>Индустрията за сигурност</i>	250 000	50 000
<i>Спомагателни и вторични пазари</i>		15 000
<i>Общо за индустрията</i>		65 000
<i>Услуги за сигурност</i>		1 700 000
<i>Общо за частните услуги за сигурност</i>		1 765 000
<i>Публични услуги за сигурност</i>		4 200 000

Източник: EOS Security Пазарен Оценка и препоръки за финансиране на бъдещите дейности на ЕС по сигурността, март 2011

Основни изводи и тенденции за сектора:

Въз основа на анализа както и на приноса на заинтересованите страни в сектора, в таблица 7 по-долу са представени силните и слабите страни, възможностите и заплахите (SWOT)

СИЛНИ СТРАНИ

- **Европа** е дом на водещите световни частни компании в сектора на частните услуги за сигурност.
- **Професионализацията**: значителни инвестиции на частните услуги за сигурност - Фирмите са инвестирали значително количество усилия в разработването на схеми за качество и програми за обучение с цел повишаване на качеството на услугите за сигурност.

СЛАБИ СТРАНИ

- **Фрагментация на пазара на Секторът** на частните услуги в ЕС произтичаща от различните национални подходи, законодателство и регулаторни среди за услугите за сигурност.
- **Разпокъсаността** също така предполага, че качеството на предоставяните услуги и оперативните разходи могат да се различават значително в отделните държави-членки.
- **Ниски нива на заплатите** и често нерегламентираното заплащане както и лошите условия на труд.

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

- **Готовност на клиентите** си да платят цена, която отразява на качеството на услугата и подходящо възнаграждение, отразяваща условията на труд на персонала по сигурността.

Икономическите условия: повишен натиск за спестяване на разходи по предоставяне на услугата.

- **условия за възлагане на поръчки**: насърчаване на лоялната конкуренция както и "най-добрата стойност" подходи в ценовия задвижва пазара.

- **Демографските промени** / работна сила: трудности при набирането и задържането на служители / голямото текучество на персонал.

- **професионализация на сектора**: например професионално обучение и кариерно развитие.

- **Обществените нагласи и правна рамка**: особено по отношение на възможностите за засилване на ролята на частни услуги за сигурност в чувствителни области (напр. критичната инфраструктура и транспорт).

2.2. СЕКТОРЪТ В ИКОНОМИКАТА НА БЪЛГАРИЯ

Създаването на вътрешен пазар за бизнес услуги е от първостепенно значение за икономиката на ЕС като днес бизнес услугите отчитат 11,7% от икономика ЕС.

За тази цел на Директивата за услугите беше приета през декември 2006 г. с период на транспониране работи до края на 2009 година. Въпреки това, последните проучвания показват, че наистина Директивата за услугите не е представила все още, пълният потенциал на вътрешния пазар за услуги. Извън нея е 70% от икономическата активност като цяло в сферата на услугите -само 22% от вътрешната търговия в ЕС е в сферата на услугите.За сектора на частните услуги за сигурност на вътрешния пазар се е доказал като успешен,независимо от факта, че остава извън обхвата на Директивата за Услугите. Чрез множество съдебни решения на Съда на Европейския съюз е решено правото на установяване и е установено, равно третиране / недопускане на дискриминация в сектора.

Днес тази функция е като основа за един сектор - все още в много голяма степен регулиран на национално ниво, тъй като има много тясна връзка с общественото политики и стратегии за сигурност и обществената сигурност - процъфтяващи по отношение на трансграничното дейност.

Независимо от това, секторът е категоричен, че включване в директивата за услугите,трябва да се случи само при условие, че във всички държави-членки условията за влизане в дейности на даден пазар са на достатъчно високо ниво и стриктно за всички частни охранителни фирми. Днес, обаче, например, липсата на сътрудничество между правосъдието и полицейските органи в рамките на ЕС е пречка, особено в областта на фона скрининг и проучване за криминално досиета.

Това е особено вярно по отношение с мобилността на работниците, тъй като тя е от решаващо значение за работодатели, които не само да бъдат напълно наясно с правилата, които се прилагат към наемането на чужди граждани като цяло, но също така да имат достъп до информация по отношение на обучението и да проверяват работник или мениджър в индустрията дали са преминали в тяхната собствена държава-членка (или държавата-членка на най-скорошната си професионална заетост). Употреба на оръжие и задължителното изисквания за обучение и други области, в които законодателството на държава-членка, също значително се различават.

По принцип едно голямо подобрене, което може да се направи на европейско ниво, ще бъде да се гарантира, информация за различните национални изисквания на пазара, и специално да се даде възможност за електронно взаимодействие с националните органи, когато кандидатстващи за лицензи, извършване на основни проверки и т.н. Административните тежести и днес са специално големи за сектора по отношение на лицензиите, проверки и т.н.

Електронните услуги за сигурност са неразделна част от пазара на предлагане на сектора на електронните услуги за сигурност. Без свързаните с тях услуги, продукти и системи не биха били в състояние да изпълнят предназначението си за използване на ограничаване на щетите,риска на мястото на монтаж. Електронни услуги за сигурност е специална услуга, които изискват специално квалифициран персонал, за да ги изпълняват, защото на критичните аспекти за

защита на безопасността и живота на активите.Електронни услуги за сигурност са в обхвата на Директивата за услугите. Независимо от това, за електронни услуги за сигурност един от основните проблеми, който предпазва предоставяне на трансгранични услуги е национално, а не на европейските стандарти, национални схеми за лицензиране, застрахователно покритие, както и местните ограничения обществената безопасност сектор продължава да се сблъсква с бариери.

Един пример, който илюстрира обхвата на специфични национални правила, по друг начин хармонизираните области е TRIS-регистъра¹⁰. В регистър държавите-членки трябва да докладват нови национални правила, които оказват влияние върху свободното движение на стоки.

Тук ще разгледаме на фона на ЕС състоянието на сектора в България

В таблица 8 са представени тенденциите в подсекторите на сектор „Дейности по охрана и разследване”, разглеждани в 5-годишен период – 2008 – 2012 г. Справките включват заетите по трудови и служебни правоотношения, самоосигуряващи се, договори за управление и контрол, граждански договори, като структурата им е разглеждана по-подробно в следващия раздел.

От таблицата е видно, че подсектор 43.21 отчита трайно намаляване на броя на предприятията за целия петгодишен период, а заетите лица отчитат ръст едва през 2012 г.

Таблица 8 БРОЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА И ПЕРСОНАЛА В СЕКТОР 43,74.90;80.1;80.20;80.30

Сектор/подсектор по КИД2008 г.	2008	2009	2010	2011	2012
СЕКТОР 43.21					
Предприятия	1 182	1 080	968	824	760
Заети лица	13 089	11 482	9 185	7 264	8 034
СЕКТОР 74.90					
Предприятия	2 686	2 519	2 302	2 631	2 685
Заети лица	11 868	11 585	11 274	11 437	12 333
СЕКТОР 80.10					
Предприятия	724	689	631	709	747
Заети лица	51 128	48 381	45 599	50 705	52 996
СЕКТОР 80.20					
Предприятия	252	252	235	258	259
Заети лица	9 595	9 018	8 297	7 343	5 825
СЕКТОР 80.30					
Предприятия	44	46	42	15	12
Заети лица	3849	3781	3716	862	941

Източник: НОИ

¹⁰ : <http://ec.europa.eu/enterprise/tris/statistics/indexen.htm>

Намаляването на броя на предприятията и заетите в подсектор 74.90 е до 2010 г., след която започва плавно увеличаване, запазено и през 2012 г.

Подсектор 80.10 е със сходно изменение – низходящо до 2012 г., следвано от осезателен ръст и през 2012 г.

Подсектор 80.20 показва устойчива низходяща характеристика на броя на заетите, но за сметка на това пък, броят на предприятията се е увеличил дори над нивата от 2008г. и 2009 г.

Подсектор 80.30 отчита драстично намаление и в броя на предприятията, и в броя на заетите, въпреки малкото увеличение на работните места през 2012 г. спрямо 2011 г.

Безспорни причини за тези изменения в подсекторите на сектор N80 тежката икономическа обстановка, бизнес среда и тревожно нарасналата престъпност.

Таблица 9 ДЪЛГОТРАЙНИ МАТЕРИАЛНИ АКТИВИ В ХИЛ.ЛЕВА В СЕКТОР 43,21; 80.1; 80.20

Сектор/подсектор по КИД2008 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Сектор 80	137 728	145 376	163 945	
Подсектор 80.10.	112 840	106 420	117 872	
Подсектор 80.20	24 197	38 706	45 555	
Подсектор 43.21	353 702	373 120	273 141	

Източник: НОИ

Таблица 9 потвърждава общата тенденция към заместване на физическата охрана с технологии, както е видно от значителния растеж на ДМА в подсектори 80.10 и 80.20. В подсектор 43.21 се отчита спад, а за подсектори 74.90 и 80.30 –няма налични данни.

Водещите предприятия са представени от поредицата таблици по-долу по няколко ключови икономически показателя – степен на развитие, приходи от продажби, темп на изменение на продажбите, брой заети, ефективност на използване на персонала.

Таблица 10 ТОП 20 НА ПРЕДПРИЯТИЯТА В СЕКТОРА ПО СТЕПЕН НА РАЗВИТИЕ ЗА 2011 Г. (2011-2009)

№_2011	Предприятие	Град	Степен на развитие (коэф.)
1	СОТ Сигнално охранителна техника ЕООД	София	0,9770
2	Професионална защита Електроник ООД	София	0,9652
3	Г4С Секюър Сълушънс България ЕАД (заличена чрез вливане)!	София	0,9602
4	Ей Ес Пи ЕООД	София	0,9601
5	З С СОТ АД АД	София	0,9588
6	Агенция за сигурност - Скорпио ООД	Монтана	0,9578
7	Боду ООД	София	0,9571
8	ВИП Секюрити ЕООД	София	0,9570
9	Дончев Експерт ЕООД	София	0,9554
10	ДСК Транс Секюрити ЕООД	София	0,9549
11	Агенция за сигурност и охрана Сириус ЕООД	София	0,9543
12	Юсис ООД	София	0,9536
13	Джи Пи Ес България АД	София	0,9536
14	Секюрити група Алфа ЕООД	София	0,9531
15	Агенция Луком-А - България АД	Бургас	0,9530
16	Викинг Николов ЕООД	София	0,9524

17	Кремък ЕООД	Стара Загора	0,9515
18	Егида София ЕАД	София	0,9514
19	Моба ЕООД	София	0,9508
20	Телепол ЕООД	Шумен	0,9507

Източник БСК

Таблица 11 **Топ 20 на предприятията в сектора по Приходи от продажби за 2011,2010,2009 г.**

No_2011	Предприятие	Град	Приходи от продажби (хил. лв.)		
			2011	2010	2009
1	СОТ Сигнално охранителна техника ЕООД	София	39 214	37 694	33 949
2	ВИП Секюрити ЕООД	София	18 729	18 151	17 262
3	Ей Ес Пи ЕООД	София	16 810	16 688	14 401
4	Г4С Секьюър Сълушънс България ЕАД (заличена чрез вливане)!	София	16 677	16 154	15 290
5	З С СОТ АД АД	София	15 486	16 614	13 767
6	Боду ООД	София	13 909	12 079	7 470
7	Агенция Луком-А - България АД	Бургас	13 352	13 086	13 086
8	Агенция за сигурност и охрана Сириус ЕООД	София	12 982	11 920	11 801
9	ДСК Транс Секюрити ЕООД	София	12 565	10 940	9 877
10	Юсис ООД	София	11 010	9 859	10 481
11	Професионална защита Електроник ООД	София	10 279	11 563	18 373
12	Кремък ЕООД	Стара Загора	8 870	8 081	13 021
13	Секюрити група Алфа ЕООД	София	8 089	8 951	10 355
14	Телепол ЕООД	Шумен	7 227	6 740	6 375
15	Моба ЕООД	София	6 688	7 335	7 754
16	Крон Секюрити ЕООД	София	6 438	3 905	3 933
17	Ипон 1 ООД	София	6 400	5 813	5 765
18	Дончев Експерт ЕООД	София	6 379	6 296	8 181
19	ВТА ООД	София	6 365	6 917	6 429
20	Форс Делта-СОТ ООД	София	6 005	4 077	3 767

Източник БСК

* Статистиката включва освен дружества регистрирани по 80.10, 80.20, и дружества които са в сферата на дейности по продажба, изграждане и поддръжка на системи за сигурност, пожароизвестяване и пожаро гасене, както и видеонаблюдение, което поражда известни несъответствия (частично изкривяване на данните), но очертава тенденциите на развитие.

Таблица 12 **Топ 20 – Темп на изменение на продажбите (2010-2011 г.)**

No_2011	Предприятие	Град	Темп на изменение на продажбите през:	
			2011	2010
1	Арми Секюрити БГ ЕООД	Етрополе	59	15
2	Селена 52 ЕООД	София	58	6
3	Форс Делта-СОТ ООД	София	47	8
4	Агенция За Сградно Управление И Сигурност ООД	Варна	30	10
5	Вега Секюрити 1 АД	София	30	16
6	Час Секюрити ООД	Варна	24	5
7	Плевен Секюрити Груп ООД	Плевен	21	1
8	ПС Гард ЕООД	София	21	12
9	Тетбрюле ЕООД	Ямбол	20	
10	Алфа 2000 ООД	Пловдив	18	1
11	Вадим ООД	София	16	20
12	Апас 2002 ЕООД	София	16	28

13	Ловец-01 ЕООД	Търговище	16	4
14	Боду ООД	София	15	62
15	ДСК Транс Секюрити ЕООД	София	15	11
16	Бат Секюрити ЕООД	София	15	3
17	Даикс ООД	Пловдив	14	7
18	Делта Гард ООД	София	12	4
19	Агенция за сигурност - Скорпио ООД	Монтана	11	348
20	Геоохрана ЕООД	София	11	16

Източник БСК

Таблица 13 **Топ 20 по брой служители за 2009,2010,2011 г.**

No_2011	Предприятие	Град	Служители (брой)		
			2011	2010	2009
1	СОТ Сигнално охранителна техника ЕООД	София	3 290	3 579	3 445
2	Боду ООД	София	1 851	1 716	1 283
3	Ей Ес Пи ЕООД	София	1 609	1 846	2 203
4	З С СОТ АД АД	София	1 561	1 548	1 608
5	ВИП Секюрити ЕООД	София	1 199	1 008	1 089
6	Г4С Секюър Сълушънс България ЕАД (заличена чрез вливане)!	София	1 150	1 166	1 168
7	Юсис ООД	София	1 118	1 135	1 104
8	Агенция Дага Полис ООД	София	974	1 067	1 131
9	Секюрити група Алфа ЕООД	София	967	1 138	1 467
10	Селена 52 ЕООД	София	935	655	561
11	ДСК Транс Секюрити ЕООД	София	872	716	701
12	Крон Секюрити ЕООД	София	843	853	557
13	Моба ЕООД	София	843	933	988
14	Телепол ЕООД	Шумен	821	707	704
15	ВТА ООД	София	791	878	787
16	Бюро за охрана и сигурност ИТ ЕООД	София	784	709	806
17	Кремък ЕООД	Стара Загора	726	682	780
18	Бат Секюрити ЕООД	София	671	686	578
19	Егида София ЕАД	София	641	714	983
20	Саламандър ДАС ООД	София	609	581	642

Източник БСК

Таблица 14 **Топ 20 на дружествата от сектора по ефективност на използване на персонала за 2010, 2011 г.**

No_2011	Предприятие	Град	Ефективност на използване на персонала през:	
			2011	2010
1	Дончев Експерт ЕООД	София	277	274
2	Джи Пи Ес България АД	София	236	278
3	Инокс България ЕООД	София	82	40
4	Агенция за сигурност и охрана Сириус ЕООД	София	81	30
5	Викинг Николов ЕООД	София	76	218
6	Енигма ЕООД	София	75	160
7	Бест Технолоджи ЕООД	София	61	72
8	Унисек Системи за сигурност ООД	София	41	42
9	Сарк Груп ЕООД	Варна	38	36
10	Мегас ООД	София	30	9
11	Агенция Луком-А - България АД	Бургас	28	26
12	Професионална защита Електроник ООД	София	22	22
13	Даиксс ООД	Пловдив	21	24
14	М И М Секюрити ЕООД	София	20	36
15	Суперстара Трейдинг 13 ЕООД	Разград	20	19

16	Марина Инкасо Груп ЕООД	Пловдив	19	20
17	Литекс Секюрити ЕООД	София	19	22
18	Саламандър Асо ООД	Перник	18	5
19	Технопол ЕООД	Стара Загора	17	19
20	Бриз 2000 ЕООД	София	17	8

Източник БСК

При анализа на предприятията в сектора е разгледан динамичен ред от три години (2011-2009) с цел да не се изключат сравнително нови предприятия, които осъществяват дейност в периода. Изискване за направената класификация е предприятията да имат отчетени приходи от продажби и за трите години.

Използвана е:

- долна граница на броя заети в предприятията от 10 служители,
- променлива според сектора долна граница на приходите от продажби с цел да бъде поставен фокус върху по-големите предприятия,
- долна граница на приходите от продажби 500 хил. лв. за 2009, 2010 и 2011 г.
- брой на служителите минимум 10 през 2011 г.

Показатели, по които са класирани водещите 20 предприятия в сектора:

1. Коефициент на стабилност (Степен на развитие),
2. Брой заети лица (служители),
3. Приходи от продажби – отразява реализираните приходи по отчета за приходите и разходите,
4. Ефективност на използване на персонала – показателят характеризира ефективността на персонала посредством нетните приходи от продажби. Показателят е в стойностно изражение и отразява приходите от продажби в лева на заето лице.
5. Темп на изменение на продажбите – показателят е динамичен и представлява количествена характеристика на измененията на продажбите на дружеството на база предходна година. Резултатът е в процентно съотношение, като ако е отрицателен, то има спад в приходите.

Експертният екип е изключил предприятията в несъстоятелност, производство по несъстоятелност, ликвидация и вече заличени дружества, тъй като не смята, че представляват интерес в рамките на настоящият проект.

Наред с броя на фирмите и заетите в сектора, друг важен показател за състоянието на човешките ресурси е средният осигурителен доход. Таблица ... показва, че всички подсектори бележат ръст от 2008 г. до 2011 г. Сред причините за тази тенденция са увеличение на минималната работна заплата за страната и минималните осигурителни прагове

Таблица 15 **СРЕДЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ДОХОД ПО ПОДСЕКТОРИ ЗА 2008, 2009, 2010, 2011 г**

KID 2008	Доход към 12.2008	Доход към 12.2009	Доход към 12.2010	Доход към 12.2011
4321	401,72	428,12	448,30	475,68
7490	521,43	548,14	596,25	606,50
8010	290,35	336,47	360,48	377,13

8020	283,71	324,02	359,59	355,80
8030	288,51	343,65	351,73	480,24

Таблица 15 дава информация относно процедурите по прилагането и най популярните стандарти в сферата на частните услуги за сигурност При анализирането на стандартите за частните охранителни услуги се вземат предвид нормативните актове, оказващи влияние върху темата. Създаването на международни стандарти не предвижда нито еднообразие в структурата на системата за управление, нито еднообразие в документацията за предлаганата услуга. Те предизвикват сравнения. Сравненията не отразяват дословно нормативните актове, но сравненията на законите, декретите и директивите са обхванати едновременно.

Всъщност на този етап в България съгласно Българското Законодателство – Стандартите са доброволни, освен в случаите на позоваването на Стандарти в нормативен акт или наредба – тогава те стават задължителни.

Факт е че все повече се говори за такова задължително прилагане на Стандартите в сферата на частните услуги за сигурност, като форма на регулация, но практиката показва че много малко от тях се прилагат доброволно и то това са преди всичко стандарти за управление на качеството от типа ISO 9001 или OHSAS Стандартите от този тип поощряват възприемането на процесен подход при разработването и внедряването на система за управление на качеството (СУК) и подобряването на ефективността на СУК за повишаване на удовлетворението на клиентите, чрез изпълнение на техните изисквания. Те засягат и могат да се отнасят и до фирмите, извършващи охранителни услуги. Охранителната дейност е много специфична материя и процесите, свързани с нейното осъществяване, трябва да са детайлно изчистени, регламентирани и конкретни. В този смисъл цялата идея за сертифициране спомага регламентирането на конкретни задачи и гарантира стриктното им изпълнение. С гарантиране на високо качество чрез ISO 9001:2000 и OHSAS 18001:1999 българските охранителни фирми ще имат и възможност за взаимодействие с фирми от ЕС на различни нива, както и за членство в сродни браншови структури от Европа.

Международните стандарти са насочени към процесите и тяхната конкретика. Това са стандарти, внедряващи системи за управление на качеството и безопасността, и здравето при работа. Международни стандарти в охранителния бизнес са необходими, за да се гарантира качеството на услуга. В някои страни от ЕС има специални изисквания и дългосрочни програми за обучение на служители от частни охранителни компании. В ЕС все още няма общи стандарти на конкретно в тази системата за управление на качеството много точно и ясно са формулирани процесите. Посочени са звената и служителите, отговорни за изпълнението им. При допускане и на най-малко несъответствие при изпълнение на задачата, всеки индивидуално понася отговорността.

Системата е гаранция за усъвършенстване на всяка охранителна услуга и нейното качествено изпълнение. Процесът по внедряването на тези стандарти е дълъг и сложен и отнема в най-добрия случай около 8-10 месеца. Това се обуславя от спецификата на охранителната дейност и от факта, че по-лесно може да се внедри система за управление на качеството за продукт, който е осезаем, може да се измери и да се види, отколкото за услуга.

Частните услуги за сигурност и охранителната услуга се характеризират с неосезаемост до момента на нейното закупуване от потребителя - не може да се види, чуе, изпробва,

демонстрира и т.н.; неотделимост от източника, който я предоставя; непостоянство в качеството - качеството се колебае в широки граници в зависимост от извършителя, както и с несъхраняемост - не може да се запази, съхрани. Това само по себе си определя по-голям период от време за внедряване, тъй като охраната е твърде сложна материя. За съжаление, услугите по сигурност в същността си са свързана с фактора престъпност, което ги натоварва с по-голяма отговорност пред клиента и обществото като цяло.

Що се касае до услугите свързани например с пожаро и взривозащита то те са в отделен технически комитет и там се разработват стандартите свързани с тези услуги.

На европейско ниво стартират процеси и процедури по разработка на стандарти в сферата на услугите за сигурност като дадения преди три месеца мандат на CEN за създаването на Технически Комитет за ”Услуги за пожаро и секюрити Системи”, създаден по настояването на Европейската Асоциация на доставчиците на услуги и производителите и инсталаторите на системи за пожароизвестяване, пожаро гасене и системи за сигурност EURALARM¹¹.

Другото направление свързано с услугите за сигурност, което е съвместно между CEN,ISO и Европейската Комисия е дадения мандат за Технически Комитет „Сигурност на гражданите и обществото ”

От описаното по горе могат да бъдат изведени няколко извода за България:

1. Бизнеса няма ясна информация какви проекти и стандарти са налични и/или се синхронизират;
2. Бизнеса не участва пълноценно в изработването на проектите за стандарти;
3. За различните типове услуги от бранша на услугите за сигурност, има различни технически комитети по стандартите;
4. Факта че стандартите са доброволни по своята същност, не ги прави използваемии (Практиката в сферата на частните охранителни услуги например показва че те се стандартизират по стандартите за управление на качеството само за да участват и печелят търгове по ЗОП, или ако има необходимост от някой стандарт в изискванията на някой възложител то тогава се тръгва по процедурата по стандартизация).

Необходимо е и е крайно наложително да се предприемат радикални мерки за провеждане на промяна в сектора на частните услуги за сигурност.

Таблица 16 Сертифицирани фирми и видове сертификати използвани в България

Тип сертификат	Предприятие	град	Предмет на сертификата	Сектор
Сертификат ISO 27001	Г4С Секюър Сълушънс България ЕАД (заличена чрез вливане)!	София	Лична охрана на физически лица, охрана на имуществото	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 27001	Бй Ес Пи ЕООД	София	Комплексни охранителни услуги	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	З С СООТ АД АД	София	Осигуряване на охрана на имуществото	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Агенция за аварийна пожарна и екологична защита - Варна ЕАД	Варна	Пожарогасителна и аварийно спасителна дейност	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Алфа 2000 ООД	Пловдив	Денонощна охрана на личността и имуществото	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Армибул Секюрити ЕООД	София	Охранителната дейност и Недвижимост	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Асо София ООД	София	Извършване на охранителна дейност	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Атлас ЕООД	София	Охрана на имуществото на физически лица	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Б.О.К. - Българска охранителна компания АД	София	Охрана на имуществото на физически лица	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Балкан Секюрити ЕООД	София	Лична охрана и охрана на имуществото	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	БМД Протекшън ООД	София	Охрана на имуществото на физически лица	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Боду ООД	София	Охрана на физически и юридически лица	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Бюро за охрана и сигурност ООД	София	Охрана на имуществото на физически лица	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Вадим ООД	София	Охрана на имуществото на физически лица	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Вега Секюрити 1 АД	София	Охрана на имуществото на физически лица	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Викинг Николов ЕООД	София	Дейност по охрана на имуществото	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	ВИП Секюрити ЕООД	София	Предоставяне на услуги, свързани с охрана	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Г4С Секюър Сълушънс България ЕАД (заличена чрез вливане)!	София	Лична охрана на физически лица, охрана на имуществото	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Груп 7 ЕООД	София	Охрана на имуществото на физически лица	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Д.М. Секюрити Груп ООД	София	Охрана на физически лица и тяхното имущество	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Дайг Ц ООД	Варна	Организация на пожарна защита. Сертифицирана охрана на имуществото	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Джи Ем Ви 2000 ООД	София	Охрана на имуществото на физически лица	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Джи Пи Ес България АД	София	Охрана, контрол и управление и телесна охрана	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	ДСК Транс Секюрити и ЕООД	София	Транспорт и охрана на ценни пратки	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Егида София ЕАД	София	Персонална охрана на физически лица	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Елитком 95 АД	София	Физическа охрана на мероприятия, концерти	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Енигма Секюрити ЕООД	София	Проектиране, доставка, монтаж, гаранция	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Инфоком секюрити ЕООД	София	Проектиране, доставка, монтаж и поддръжка	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Ипон 1 ООД	София	Охранителна дейност. Лична охрана	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Командос Ас ЕООД	София	Охрана на имуществото на физически лица	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Кремък ЕООД	Стара Загора	Персонална охрана. Охрана на имуществото	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Крон Секюрити ЕООД	София	Охрана на имуществото на физически лица	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Ловец-01 ЕООД	Търговище	Охрана на имуществото на физически лица	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Люкрим Гард ООД	София	Охрана на имуществото на физически лица	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Марина 81 Л ЕООД	Пловдив	Централизирана охрана на обекти с висока стойност	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Мегас ООД	София	Охрана на имуществото на физически лица	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Метагард ЕООД	София	Охранителна дейност.	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Микс Секюрити ООД	София	Охранителна дейност.	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Моба ЕООД	София	Охранителна дейност с въоръжена охрана	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Ник-Пол-Николай Георгиев ЕТ	Варна	Охранителна дейност на физически лица	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Общинска охрана и СООТ-Сливен ЕООД	Сливен	Охрана на имуществото на физически лица	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Охрана и банков сервиз Русе ООД	Русе	Управление, организиране, осъществяване	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Охрана и банков сервиз Търговище ЕООД	Търговище	Лична охрана на физически лица; Охрана на имуществото	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Плевен Секюрити Груп ООД	Плевен	Организиране и управление на дейности	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Професионална защита Електроник ООД	София	Търговия с елементи и устройства за охрана	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Радио СООТ ООД	Пазарджик	Охрана на имуществото на физически лица	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Рамзес БГ ЕООД	София	Охранителна дейност. Изграждане и поддръжка	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	РМ Титан секюрити ЕООД	Пловдив	Охранителна дейност.	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Саламандър ДАС ООД	София	Охрана на имуществото на физически лица	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Секюрити Холдинг АД	София	Лична охрана на физически лица, охрана на имуществото	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	СОД Варна АД	Варна	Доставка и монтаж на сигнално-охранителна техника	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	СОТ Сигнално охранителна техника ЕООД	София	Дизайн, доставка, инсталация, техническо обслужване	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Телепол ЕООД	Шумен	Изграждане, мониторинг и поддръжка	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Теразини ЕООД	Пловдив	Физическа охрана на обекти и сигнална охрана	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Технопол ЕООД	Стара Загора	Проектиране, производство и търговия	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Трио старс АД	София	Охрана на имуществото на физически лица	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Форс Делта Сот Ф.Д.С. ООД	София	Мониторинг и охрана на обекти със специална охрана	Дейности по охрана и разследване
Сертификат ISO 9001	Юсис ООД	София	Физическа охрана на имуществото на физически лица	Дейности по охрана и разследване

Основни изводи и тенденции за значимостта на сектора:

Видно от данните по горе, както и от прегледа на значимостта на сектора на частните услуги за сигурност на Европейско ниво, могат да бъдат направени следните изводи:

1. На Европейско ниво след внимателни оценки и анализи тежат процеси по дефинирането на сектора и създаване на емпирична база за неговата статистическа обхванатост;
2. Препоръките на ЕИСК и ГД „Предприятия и промишленост“ както и Становищата са пряко свързани както с точката по горе, така и със Стратегия за развитие на Частната индустрия за сигурност;
3. Особено силно внимание и акцент се отделят на обучението и квалификацията на заетите в сектора;
4. В България – сектора все още не е започнал процеса по реформа ;
5. Секторът е най големият работодател в сферата на услугите ;
6. Сектора в по голямата си част работи в условията на рискова и непредвидима както от административна, така и от страна на Възложителите среда;
7. В сектора поради липсата на критерий за лицензирането и дейността към операторите в него, често има оператори доставящи услуги за сигурност с ниско качество на услугата ;
8. Сектора е на едно от първите места по ниско заплащане, ниска себестойност на услугата, независимо от нейната значимост ;
9. Сектора е на едно от първите места с най ниски критерии за образователен ценз и обучение на служителите заети в него;
10. В сектора има разработен секторен компетентностен модел, който трябва да бъде въведен като основни професионални стандарти и изисквания;
11. Секторът все още е непризнат като основен партньор и няма параметри както на взаимодействие така и касаещи проверки от страна на МВР;
12. Трябва да се направят задължителни промени както в основното така и в съпътстващото законодателство в това число и в Закона за обществените поръчки, като се отмете спецификата на частните услуги за сигурност, и факта че тези услуги са свързани с използването на човешки фактор. най –често използвания критерий за оценка „най-ниска цена “ е категорично неприемлив и опасен, особено когато се касае и за обекти касаещи критичната инфраструктура на страната

2.3. ВЛИЯНИЕ НА ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВЪРХУ РАБОТНАТА СИЛА В СЕКТОРА

Според «Проучването на пазара на труда в България през 2012 г.» ефектите на световната икономическа и финансова криза продължават да се проявяват в голяма степен чрез коефициента на икономическа активност. Трайна е тенденцията той да намалява от 67,8% през 2008 г. до 67,1% през 2012 г. Коефициентът на заетост спада от 50.8% през 2008 г. на 45.6% през

2011 г. и 46.69% през 2012 г. Делът на обезкуражените лица през 2012 г. е 14% (9% за 2008 г.), а този на заетите/работещите бедни (18–64 г.) – 7,7%.

Задълбочават се социално-икономическите различия на регионално ниво. За България е характерна задълбочаваща се тенденция към моноцентризм, който се изразява в увеличаващо се население и съсредоточаване на икономическата и административната активност в София-град. По данни на Министерски съвет Югозападен регион - основно столицата - формира 55,7% от брутната добавена стойност в национален мащаб, следван със сериозна разлика от Южен Централен - с 11,6%.

Това териториално разпределение на общата икономическата активност определя и регионалната структура на заетите в сектор «Дейности по охрана и разследване». Най-голям брой заети има в София-град 63,6 %, което се обуславя основно от концентрацията на икономически дейности в столицата.

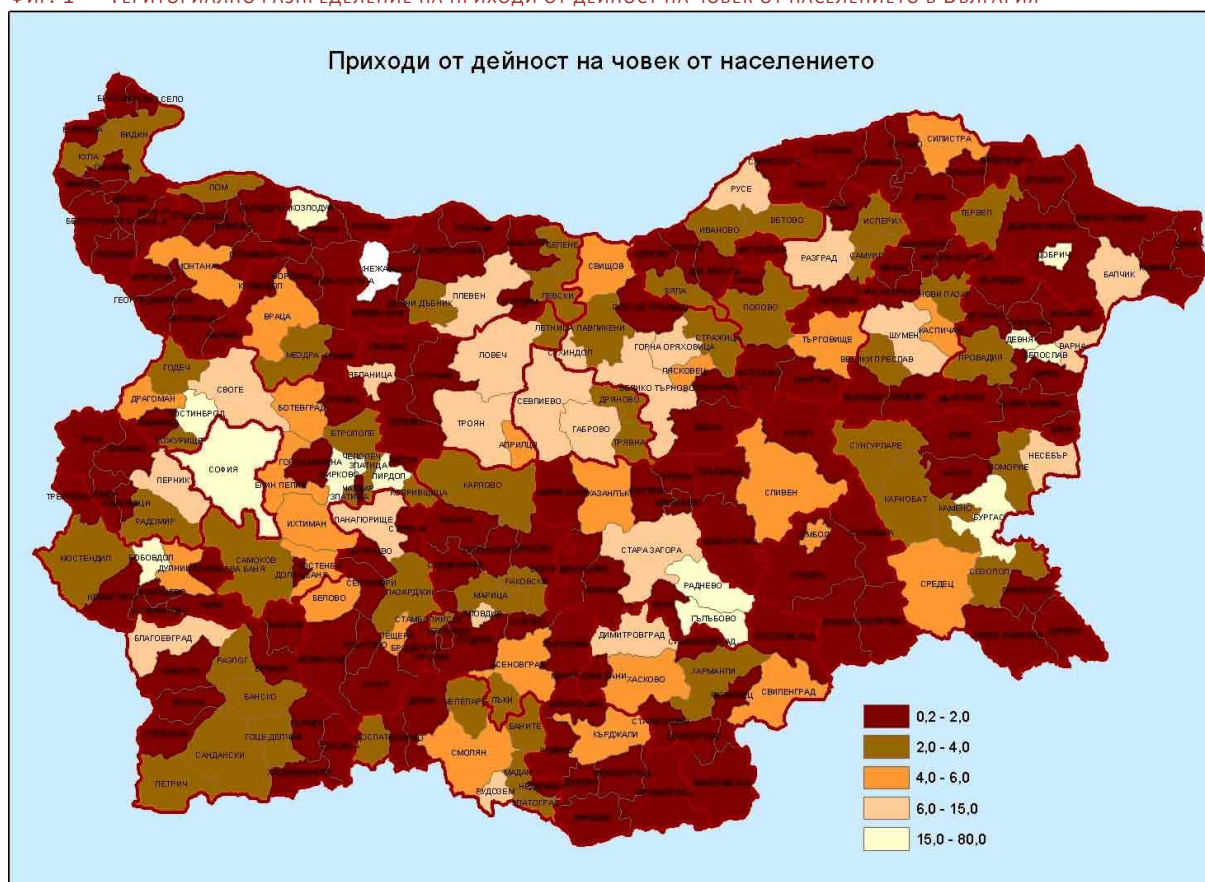
У нас все още преобладава заетостта на по-нискоквалифицирана работна сила, тъй като икономиката е ориентирана към сфери и дейности, които не изискват високо образование и квалификация и е с ниска добавена стойност. Статистиката показва, че най-много наети лица има в последните три категории (квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии, машинни оператори и монтажници и професии, неизискващи специална квалификация), както и в категорията, свързана с услуги за населението, охраната и търговията. Кризата е засегнала най-силно същите тези групи, като най-много са освободените лица от професиите, неизискващи специална квалификация – 22,6 на сто. Тази тенденция определя и нарасналото предлагане на работна сила в сектор «Дейности по охрана и разследване», по-специално в подсекторите, неизискващи твърде висока квалификация. В резултат на тази тенденция сега охранителните фирми разполагат с по няколко кандидата за едно работно място, докато само преди няколко години трудно се попълваха свободните работни места за охрана.

През време на кризата мъжете се оказват по-засегнатата част от заетите лица. Заетите сред тях продължават да намаляват по-бързо отколкото жените, но и през 2011 г. съотношението между мъжете и жените на пазара на труда остава в полза на мъжете. При мъжете спадът за периода е 14,1 на сто, докато при жените работа са загубили 9,7 на сто. Една от причините кризата да засегне по-тежко мъжете е, че тя се отрази по-силно върху отрасли с преобладаващо мъжко участие. Тази тенденция също е сред основните фактори за нарасналото предлагане на работна сила в традиционно мъжкия сектор «Дейности по охрана и разследване».

Високата безработица като цяло, големият брой фалирала предприятия, трудното оцеляване на малките и средни предприятия са показатели, които през последните години повишиха интереса към охранителната професия, въпреки ниското заплащане за повечето длъжности в сектора.

Особено привлекателен се очертава секторът за по-възрастни лица с ниска или неатрактивна квалификация, пенсионирани лица, за студенти, за лица, работещи на повече от едно място за допълнителни доходи, и др. Въпреки че, младите хора продължават да бъдат най-засегнатата част от безработицата, интересът към охранителната професия сред тях не е толкова висок, което може да се обясни с намерения за по-добро образование, по-висококвалифицирани професии и съответно по-добро качество на живот.

Фиг. 1 ТЕРИТОРИАЛНО РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ПРИХОДИ ОТ ДЕЙНОСТ НА ЧОВЕК ОТ НАСЕЛЕНИЕТО В БЪЛГАРИЯ



Източник: www.europe.bg – „РАЗВИТИЕ НА СЕЛИЩНАТА МРЕЖА И ТЕРИТОРИАЛНО-УРБАНИСТИЧНАТА СТРУКТУРА“

Тежката икономическа обстановка в страната и високата безработица предизвикаха също рязък ръст на престъпността през последните 1-2 години, като за този период тя може да се характеризира с изключителна дързост и крайност при действията. Това обуславя и постоянно растящото търсене на охранителни услуги, въпреки кризата и трудностите за бизнеса. В секторния анализ от 2012 г.** са представени данни от социологическо проучване на Институт „Отворено общество“12 – София, според което от края на 2010 година повече от половината от фирмите в страната ползват СОТ, почти 10% имат наета частна охранителна фирма и още 6% - жива охрана (при най-големите фирми от Топ 100 над 60% имат охранителна фирма, над 34% имат СОТ и над 31% имат жива охрана).

Според данни от последното изследване на Световната банка, също представено подробно в секторния анализ от 2012 г.** , 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.

Представените дотук данни обясняват защо потребностите от охранителни услуги нарастват и защо сектор «Дейности по охрана и разследване» е един от първите по брой заети и с положителни прогнози за развитие. Престъпността обаче освен двигател за усъвършенстване на сектора, е и причина за по-високия рисков фактор в условията на труд,

¹² http://osi.bg/downloads/File/2011_New/Cenata_na_pravosadieto_final.pdf

което предполага и по-висока квалификация, по-добри физически характеристики и специфични умения на работната сила, ангажирана в бранша.

Друг фактор, който пряко влияе върху работната сила в сектора, това е оперирането на голяма част от предприятията в зоната на сивата икономика. Налаганите от пазара на охранителни услуги критично ниски цени, което ясно може да бъде проследено в заданията на обществените поръчки, принуждават работодателите в сектора да правят сложни «счетоводни гимнастики», за да спазват докъдето е възможно осигурителното и данъчно законодателство. Практиката за осигуряване върху по-малко от реално получаваното възнаграждение или полагането на много извънреден труд срещу недостатъчно заплащане, което не е рядкост в сектора, придават допълнителна непривлекателност на охранителната професия. Като вторичен ефект на тази тенденция се проявява наемането на работна сила с не твърде високо качество на компетенциите и съответно с не много високи изисквания към работодателите.

2.4. ДЕМОГРАФСКИ ОСОБЕНОСТИ И ДРУГИ РИСКОВИ ФАКТОРИ

Динамиката на населението на България се обуславя от трайното присъствие на две негативни тенденции:

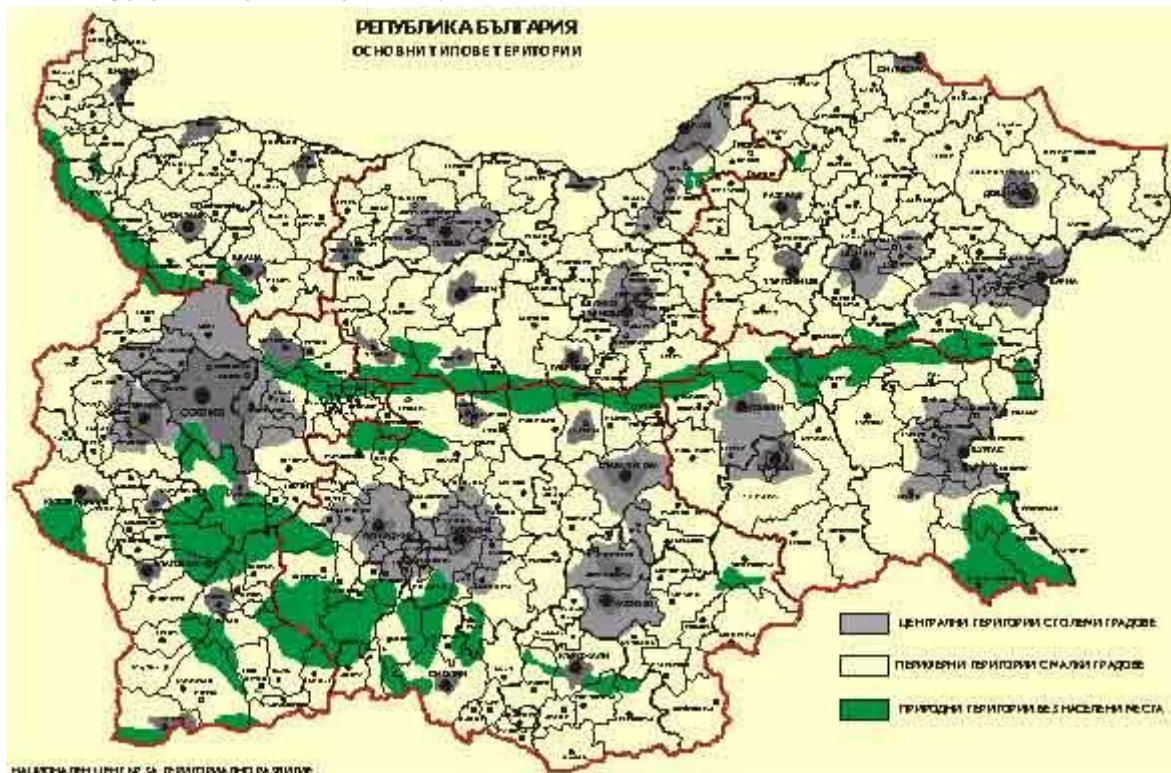
- постоянен отрицателен естествен прираст на населението;
- незатихваща отрицателна нетна миграция.

Според проучване на Националния статистически институт за демографските процеси в страната през 2012 г. текущата демографска ситуация в страната се характеризира с продължаващо намаляване и застаряване на населението, намаляваща раждаемост и задържащо се високо равнище на общата смъртност. Към 31 декември 2012 г. населението на България е 7 282 041 души. В сравнение с 2011 г. населението на България намалява с 45 183 души, или с 0,6%.

Към края на 2012 г. населените места без население са 172, като най-голям брой са в областите Габрово, Велико Търново и Кърджали. В 1130, или в 21.4% от населените места, живеят от 1 до 49 души. С население над 100 хил. души са седем града в страната. В тях живее 34.0% от населението на страната. В 62 общини населението е под 6 000 души и в тях живее 3.3% от населението на страната. В същото време в четирите общини с население над 200 хил. - Столична, Варна, Пловдив и Бургас живее 30.2% от населението на страната. Близо половината от населението на страната (49.3%) живее в Югозападния и Южния централен район, като тяхното население е съответно 2 128 хил. (29.2%) и 1 462 хил. души (20.1%). Югоизточният и Североизточният район са следващите по брой на населението - съответно с 1 067 хил., или 14.7%, и 957 хил. души, или 13.1% от населението на страната. В Северния централен и Северозападния район живеят съответно 844 хил., или 11.6%, и 823 хил. души, или 11.3% от населението на страната. И в шестте статистически района населението намалява спрямо 2011 г., като най-голямо е намалението в Северозападния - с 1.6%, а най-малко - в Югозападния район - с 0.2%. Към 31. 12. 2012 г. в градовете живеят 5 306 233, или 72.9%, а в селата - 1 975 808, или 27.1% от населението на страната.

За първи път в демографската история на страната населението на селата пада под 2 милиона души. Към края на 2012 г. населените места в България са 5278, от които 257 са градове и 5021 - села. Разпределението на населението по населени места в края на годината е резултат от неговото естествено и механично движение, а така също и от административните промени в селищната структура на страната.

Фиг. 2 Основни типове територии в България



Източник: www.europe.bg – „РАЗВИТИЕ НА СЕЛИЩНАТА МРЕЖА И ТЕРИТОРИАЛНО-УРБАНИСТИЧНАТА СТРУКТУРА”

Засилената урбанизация и емиграция; ниска обща раждаемост, съчетана с висока раждаемост сред маргинализираните слоеве и висока средна възраст на населението имат най-непосредствен ефект върху пазара на труда. Те са сериозно предизвикателство пред неговото развитие в дългосрочен план, тъй като в тази перспектива значителното намаление на хората в работоспособна възраст се отразява негативно върху предлагането на труд. Тези тенденции оказват подобно пряко влияние и върху пазара на труда в сектор «Дейности по охрана и разследване», като особено негативно се отразява върху качеството на предлаганата работна сила.

Основната заетост в страната се създава в градовете. Броят на осигурените лица в градовете е значително по-голям от този в селата. Тази тенденция се запазва през целия период 2008 – 2012 г. (Източник: Проучване на пазара на труда в България през 2012 г.). Делът на осигурените лица през 2012 г. в градовете е 91,5 на сто, а в селата е твърде нисък - едва 8,3 на сто. Продължават да се задълбочават съществените различия по населено място, възрастови групи и пол на осигурените по трудови и служебни правоотношения.

Демографските особености в България, като застаряващо население и висока концентрация на жителите в големите градове, обуславят във висока степен и възрастовата и териториалната структура в сектор „Дейности по охрана и разследване”, които ще бъдат разгледани подробно в следващия подраздел.

Освен демографските особености, върху работната сила в сектора влияят и още няколко важни рискови фактора:

- **Риск за живота и/или здравето**

В условията на активна организирана и неорганизирана престъпност рискът да охранител да пострада докато изпълнява служебните си задължения, е съвсем реален. Този риск се увеличава многократно, ако охраняваният обект представлява особен интерес за престъпния контингент, или се намира на място с концентрация на малцинствени групи, които имат сериозни затруднения с препитанието.

За охранителите, обслужващи по-малко рискови обекти, също съществува риск за живота или здравето им, въпреки че може да не е толкова висок. Фактът, че се налага даден обект да бъде охраняван, означава, че може да привлече противоположния интерес за определена категория лица, а оттам се обуславя и рискът за охранителя при потенциално реализиране на злоумишлените намерения.

- **Риск от последствия и проблеми със съдебната власт**

Законът за частната охранителна дейност, въведен през 2004 г., дава на упражняващите охранителна дейност две ключови правомощия, неприсъщи за цивилни граждани - правото на задържане на лица (чл. 32) и правото на употреба на физическа сила и помощни средства (чл. 34).

Въпреки че ЗЧОД цитира случаите, в които могат да бъдат прилагани двете ключови правомощия на охранителите, а също дава и индикативни указания как да се прави това, рискът при конкретна ситуация действията на охранителя да бъдат изтълкувани като нарушаване правата на гражданите и да се окажат като неправомерни, е не само реален, но се оказва и твърде чест случай. Липсата на ясна, точна и подробна инструкция или правилник за прилагането на задържане на лице и употреба на физическа сила, помощни средства или огнестрелно оръжие, е празнота в ЗЧОД, от която биха могли да възникнат сложни юридически казуси и проблеми за представителите на охранителната професия.

- **Риск от професионални заболявания**

Охранителната професия има някои специфични особености, които при продължителното ѝ упражняване биха могли да причинят професионални заболявания или да ги влошат, ако вече са проявени:

- ✓ Продължително правостоеене – в повечето случаи при охрана на обекти от служителите се изисква да стоят на крак почти през цялото време на дежурството, което с времето причинява разширени вени, дископатии и др. заболявания.
- ✓ Работа при тежки климатични условия – в зависимост от охранявания обект може да се наложи продължителна работа на открито при твърде високи или ниски температури, което може да нанесе краткотрайни или дълготрайни увреждания на здравето.
- ✓ Интензивна и продължителна работа с дисплеи – в мониторинг центровете и в обектите със засилено видеонаблюдение, което може да увреди зрението им.
- ✓ Работа под стрес – колкото по-застрашен е охранявания обект, толкова по-висок е работният стрес на служителите по сигурността.
- ✓ Нощен труд – обичайно охранителният процес е непрекъсваем и изисква полагане и на нощен труд, който оказва негативно влияние върху здравето.

От всички изложени дотук демографски и рискови фактори, влияещи върху работната сила в сектор „Дейности по охрана и разследване”, може да се направи извода, че непривлекателните условия на труд и рискове, съчетани с традиционно ниско заплащане в

бранша и неголеми възможности за кариерно развитие, затвърждават установената през последните години тенденция към нискоквалифицирани човешки ресурси, предимно мъже от по-високите възрастови групи. Малко са младите хора, за които охранителната професия е призвание и са мотивирани да инвестират в усъвършенстването на професионалните си умения с цел да я упражняват дългосрочно. Жените в сектора представляват **16.%** от заетите, поради което те не са представителна извадка за качеството на работната сила в бранша. Причините, поради които дамите избират именно тази професия, са разнообразни, но най-честата е трудното намиране на работа поради високата безработица.

2.5. ЗАЕТИ В СЕКТОРА, ВЪЗРАСТОВА, ПРОФЕСИОНАЛНО-КВАЛИФИКАЦИОННА И РЕГИОНАЛНА СТРУКТУРА НА РАБОТНАТА СИЛА

В този раздел се разглежда текущото състояние, проблеми, предложения, вкл. структура, образователно ниво и квалификация на заетите през 2012 г. и се сравнява със статистическите данни по същите показатели за 2008 – 2011 г. Тук се изследва и връзката между квалификационната и възрастовата структура, разпределението на заетите по възраст и пол и регионалната концентрация. На базата на измененията се извеждат изводи и прогнозни предположения за развитие на сектора.

В този раздел са представени също основните и дефицитни работни места, както и нови, които се очаква да се появят в сектора. Анализират се основните компетенции, знания и умения, които:

- трябва да притежава работната сила в сектора според работодателите,
- се изискват от МВР,
- се изискват от Министерство на образованието и науката.

2.5.1. ДИНАМИКА И СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА

Структурата на заетите в сектор „Дейности по охрана и разследване” ще бъде разгледана аналитично по подсектори, както следва:

- **4321** – Изграждане на ел. инсталации,
- **7490** – Други професионални дейности, некласифицирани другаде/консултантски услуги,
- **8010** - Частна охранителна дейност, без използване на технически системи за сигурност,
- **8020** – Дейности в областта на техническите системи за сигурност,
- **8030** – Дейности по разследване и издирване.

Динамиката на заетите в сектора ще бъде разгледана подробно за 2012 г. и ще бъде направен сравнителен анализ на показателите за последните 5 години, от което биха могли да се направят изводи за прогнозно краткосрочно и дългосрочно развитие на сектора.

Преди да се разгледат статистическите данни за заетите в бранша, първо ще бъде проследено изменението на броя на фирмите за периода 2008 – 2012 г., тъй като реално те осигуряват работните места в сектора.

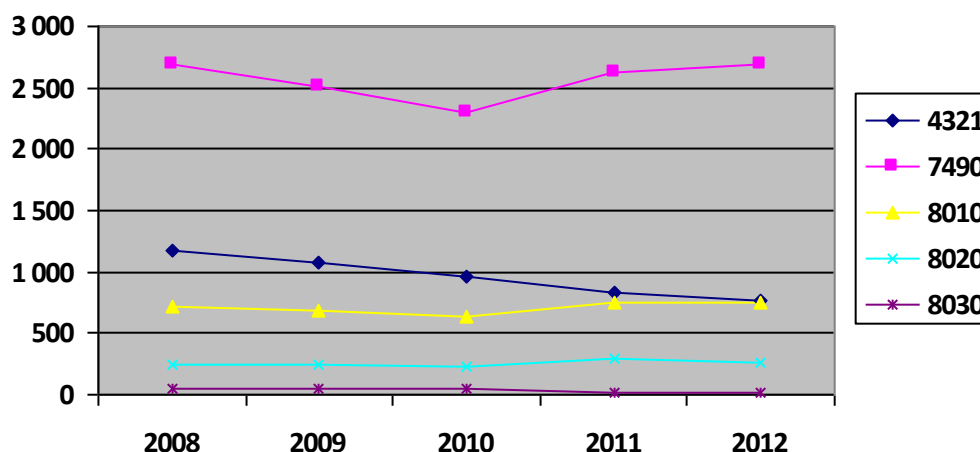
Таблица 17 Брой фирми по подсектори за 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 г.

KID 2008	Брой фирми към 12.2008	Брой фирми към 12.2009	Брой фирми към 12.2010	Брой фирми към 12.2011	Брой фирми към 12.2012
4321	1 182	1 080	968	824	760
7490	2 686	2 519	2 302	2 631	2 685
8010	724	689	631	749	747
8020	252	252	235	295	259
8030	44	46	42	15	12
Общо:	4 888	4 586	4 178	4 514	4 463

Източник: НОИ

През 2012 г се забелязва спад в броя на фирмите в подсектори 4231, 8020 и 8030, а подсекторът 8010, осигуряващ над 66 % от заетостта в сектора, е намалял само с две фирми. Увеличение се забелязва само в най-многобройния на фирми подсектор 7490, при това с немалкия брой от 54 предприятия. Трудно е да се намери причината за този възход на консултантските фирми в условия на икономически колапс за повечето видове бизнес, но статистиката показва, че на пазара се появяват доста нови „играчи” с този тип дейност.

Фиг. 3 Брой фирми по подсектори за 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 г.



Източник НОИ

Диаграмата показва визуално изменението на броя на фирмите, като видимо на просперитет се радва само подсектор 74.90, особено след общия спад на подсекторите в периода 2008 – 2010 г. 8010 показва задържане на нивата от 2011 г., което означава, че потребностите на пазара от физическа охрана не е намаляла и фирмите работят, въпреки кризата в страната.

Следващата таблица показва изменението на броя на зетите по подсектори за периода 2008 – 2012 г. Данните сочат, че с изключение на подсектор 8020, всички останали бележат ръст през 2012 г. след сериозния спад за някои от тях през 2010 и 2011 г. Това изменение кореспондира с намаляването броя на фирмите през същия период. Ръстът на зетите през 2012 г., особено в подсекторите със спад в броя на фирмите, показва, че потреблението на услуги за сигурност не е намаляло, дори се е увеличило. Намалял е само броят на доставчиците на някои видове услуги.

Таблица 18 Брой работни места по подсектори за 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 г.

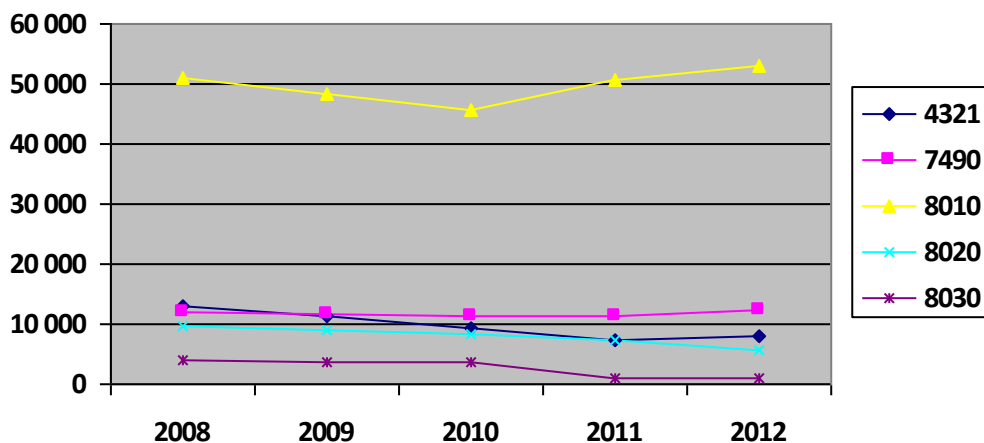
KID 2008	Брой лица към 12.2008	Брой лица към 12.2009	Брой лица към 12.2010	Брой лица към 12.2011	Брой лица към 12.2012
4321	13 089	11 482	9 185	7 264	8 034
7490	11 868	11 585	11 274	11 437	12 333
8010	51128	48381	45599	50 705	52 996
8020	9595	9018	8297	7 343	5 825
8030	3849	3781	3716	862	941
Общо:	90 529	84 247	78 021	77 611	80 129

Източник: НОИ

През 2012 г. най-значителен ръст отбелязва подсектор 8010, като той осигурява работни места на 66% от всички заети в сектора. Подсектор 80.20 е намалил с 21 % работните си места, което може да се обясни с тежката икономическа ситуация за битовите клиенти, които представляват огромна част от клиентите на този подсектор. Забелязва се тенденция много граждани да се отказват от услугата СOT поради невъзможност да се справят с по-жизненоважни за тях разходи. В останалите подсектори ръстът на работните места се обяснява с увеличената престъпност и необходимостта от услуги за сигурност, въпреки трудните икономически условия за бизнеса и хората.

Данните може да бъдат приети с условието, че част от дружествата работещи в отделните подсектори още при регистрацията си като търговски дружества са регистрирани и по общ код на икономическа дейност не съвпадащ с данните от статистиката, възползвайки се от възможността която им се предоставя от Законодателството – да не са с нарочна регистрация по горесцитираните, а да са само регистрирани търговски дружества.

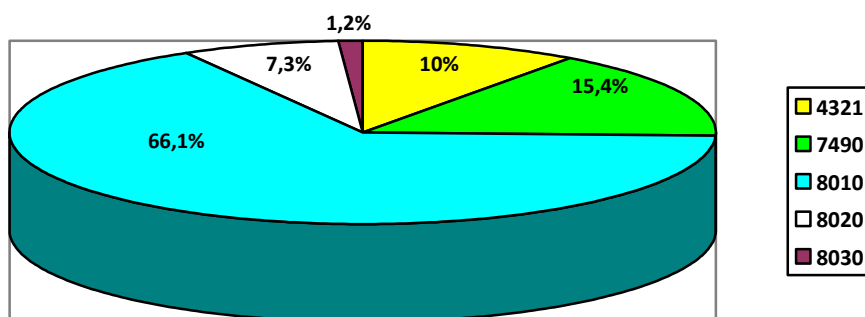
Фиг. 4 Брой работни места по подсектори за 2008, 2009, 2010, 2011, 2012



Източник НОИ

Диаграмата на фигура 11 визуализира изменението на подсекторите по показател Работни места за изследвания петгодишен период. За целия сектор N 80 през 2012 г. може да се обобщи, че след трайния спад, чиято най-ниска стойност е през 2011 г., се забелязва 3 % ръст на работните места, който обаче е далеч от нивата от 2008 г

Фиг. 5 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА РАБОТНИТЕ МЕСТА В % ПО ПОДСЕКТОРИ ЗА 2012 Г.



Източник: НОИ

Фигура 5.. показва процентното разпределение на работните места по подсектори през 2012 г., като може да се каже, че разликите в сравнение с 2011 г. са незначителни. Това означава, че бизнес средата, пазарът на частни услуги за сигурност и основните доставчици на такива услуги не са се променили дотолкова, че да повлияят на сектор N 80 за съществени структурни изменения.

Друг важен показател за изследване състоянието на сектора е средният осигурителен доход. Таблицата по-долу показва, че през 2012 г. се затвърждава тенденцията към покачване на средния осигурителен доход. Най-вероятната причина за това е покачването на минималната работна заплата и минималния осигурителен доход за бранша. Единствено изключение прави подсектор 8030, където се отчита малък спад, въпреки увеличението брой работни места. Причината вероятно е в наемането на по-нископлатен човешки ресурс или в социално осигуряване върху по-малка сума от реално заплащаното възнаграждение на заетите лица.

Таблица 19 Среден осигурителен доход по подсектори за 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 г.

KID 2008	Доход към 12.2008	Доход към 12.2009	Доход към 12.2010	Доход към 12.2011	Доход към 12.2012
4321	401,72	428,12	448,30	475,68	508,76
7490	521,43	548,14	596,25	606,50	643,08
8010	290,35	336,47	360,48	377,13	396,34
8020	283,71	324,02	359,59	355,80	387,35
8030	288,51	343,65	351,73	480,24	468,98

Следващият съществен показател за анализа на човешките ресурси в сектора е структурата им по възраст и пол в общ план и по подсектори. Общият брой на заетите в сектора за 2012 г. е 80 129. Таблицата по-долу показва разпределението им по възрастови групи и пол. Статистиката сочи, че това е традиционно мъжки сектор – 84 % от заетите в сектора са мъже, като през 2011 г. техният дял е бил 84,5%. През 2012 г. жените са 16 % от заетите, което е с 0,5 % повече от предходната година.

При мъжете подсекторът с най-голям брой заети е 8010 и представлява 73% от работните места в целия сектор. Естеството на услугите, съдържащи се в 8010, предполага необходимостта от многоброен човешки ресурс, предимно с не твърде висока квалификация. Това обяснява и немалкия интерес към този подсектор, особено от страна на по-възрастни мъже или пенсионери. При жените най-многоброен пък е подсектор 7490, който осигурява

51,4% от работните места в сектора. Вероятно консултантският подсектор се котира много по-добре сред дамите поради по-подходящото естество на дейностите в 7490. Категоризирането на работните места като подходящи за мъже и за жени е характерно стереотипно мислене на българското общество. Забелязва се известен статистически напредък в това отношение, но стереотипите по отношение на професионалната реализация на двата пола в сектор ДОР все още са твърде устойчиви и преобладават, с което пряко влияят върху структурата на заетите.

Таблица 20 Възрастова структура на заетите в сектор „Дейности по охрана и разследване”, 2012 г.

	15-24 години	25-34 години	35-44 години	45-54 години	55-64 години	Над 65 години	Общо
БРОЙ ЗАЕТИ							
В т.ч. – Мъже	4 671	10 173	11 469	14 533	19 048	7 469	67363
4321	429	1 762	1 775	1 577	997	128	6 668
7490	444	1 657	1 631	1 072	823	147	5 774
8010	3 215	5 528	6 929	10 600	15 999	6 838	49 102
8020	500	1 019	959	1 114	1 075	331	4 998
8030	83	207	175	170	154	32	821
- Жени	979	4 095	3 538	2 378	1 527	249	12 766
4321	60	442	376	269	195	24	1 366
7490	549	2 386	1 817	1 079	651	77	6 559
8010	300	972	1 086	819	580	137	3 894
8020	52	253	225	195	91	11	827
8030	18	42	34	16	10	0	120
Дял от общата численост на заетите, %							
В т.ч. – Мъже	5,8	12,7	14,3	18,1	23,8	9,3	84
- Жени	1,2	5,1	4,4	3	1,9	0,3	16

Източник: НОИ

През 2012 г., както и в предходната година, при мъжете отново преобладават заетите във възрастовата група от 55-64г, който представлява 23,8 % от общата численост на заетите в N80. Следва тях се нарежда групата между 45 и 54 г., съставляваща 18,1 % от работните места в сектора. Причината за такава пропорция на заетите по възрастови групи е в структурата на подсектор 8010, който поради голямата си численост, влияе пряко върху общия брой на заетите мъже в сектора. Това разпределение на заетите се обяснява с ниското заплащане на охранителния труд, привличащо най-вече ранни пенсионери и по-възрастни лица с ниска квалификация. В другите подсектори обаче се забелязва изместване на числеността на заетите към по-младите възрастови групи, причина за което е необходимостта от по-висока

квалификация (4321, 7490) и/или по-добри физически данни и други специфични качества (8020, 8030).

Прави впечатление, че разликите в броя на заетите мъже през 2012 г и 2011 г. в различните възрастови групи са нищожно малки, което означава, че пазарните условия за работната сила в сектора почти не са се променили.

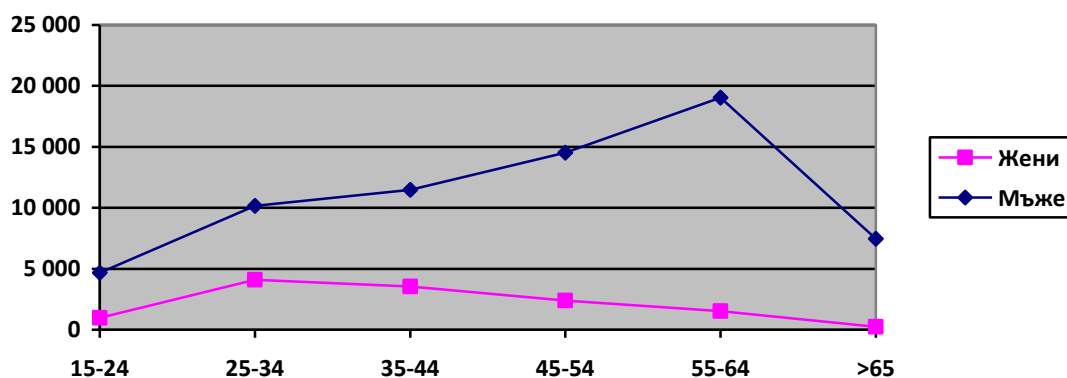
Както вече споменахме, при жените най-многочисленият подсектор по брой заети е 7490 (51,4%), следван от 8010 (30,5%), което може да се обясни с по-подходящите за дами дейности, извършвани в тях. За разлика от мъжете при жените възрастовите групи с най-голям брой заети са 25-34 г – 5,1% от общата численост на работните места в N80, следвана от 35-44 г. – 4,4%. Тази тенденция на 2012 г. е запазена от предходната година, като сред вероятните причини са по-голям професионален интерес от страна на младите жени към сектора, както и предпочитание от страна на работодателите към по-млади и квалифицирани кадри от женски пол. Проучванията, че за една и съща длъжност/работа жените в България получават среднестатистически по-ниско възнаграждение, също спомага за засилване на тази тенденция, макар и с бавни темпове.

Подсектори 4321 и 8020 са със значително по-малък брой заети жени (съотв. 10,7% и 6,5%), а подсектор 8030 - с почти незначителен (0,9%), но и при тях се забелязва тенденцията към наемане на работна сила в по-ниските възрастови групи.

Постоянно увеличаващата се безработица в България съдейства много за запазване на тенденцията към снижаване средната възраст на заетите в сектора, (където е възможно), и търсене на човешки ресурси с по-високо качество.

Фигурата по-долу показва диаграма на съотношението за 2012 г. между общия брой на мъжете и жените в сектора по възрастови групи.

Фиг. 6 СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ ПО ВЪЗРАСТ И ПОЛ СЕКТОР ДОР, 2012 г.



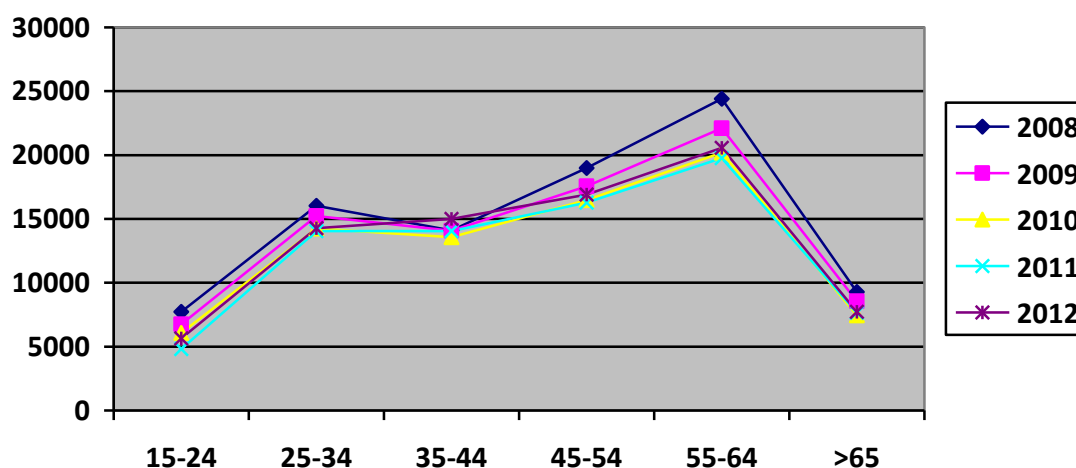
Източник НОИ

Сектор N 80 винаги е бил най-сериозният източник на работни места за напускащите служители от системата на МВР и отбраната, което го е направило квазиподобна структура на тези ведомства. Поради това частните услуги за сигурност са повлияни от стила на работа на държавните служби за сигурност и нередко биват възприемани от обществото като „силони”. Именно затова през годините е стереотипизирано схващането, че тази икономическа дейност е много по-подходяща за мъже отколкото за жени, каквато е ситуацията и в структурите на МВР и МО. Статистиката за 2012 г. и минималните изменения в съотношенията между мъжете и

жените през предходните години само потвърждава, че структурните промени по полов признак се извършват бавно и предпазливо.

Фигура 7 отдолу сравнява промените във възрастовата структура на заетите за периода 2008-2012 г. Линиите показват, че самото разпределение на заетите по възрастови групи не се е изменило съществено, с изключение на броя на заетите в съответните групи. Диаграмата сочи, че най-силната година по заетост в сектора е 2008 г., а най-слабата – 2011 г., като върху този факт влияе може би най-вече продължилата доста време икономическа криза. В краткосрочен и средносрочен план обаче не се очакват сериозни изменения във възрастовата структура и числеността на заетите в сектора предвид липсата на изгледи за излизане от кризата и тенденцията за повишаване на престъпността в страната.

Фиг. 7 ИЗМЕНЕНИЕ НА ВЪЗРАСОВАТА СТРУКТУРА НА СЕКТОРА (2008-2012)



Източник НОИ

Друг важен показател за изследването на човешките ресурси в сектора, е тяхната квалификационна структура, която показва разпределението на заетите по категории персонал. Таблица 21. представя обобщена квалификационна „картина” на сектора, а след нея ще бъде разгледана структурата по този показател на всеки подсектор поотделно.

Таблица 21 Квалификационна структура на заетите в сектор „Дейности по охрана и разследване” през 2012 г. според класовете на заеманите длъжности (НКПД)

№ по ред	Категория персонал	Броя	Относителен дял 2012 г., %	Относителен дял 2011 г., %
1.	Ръководители	2 784	3,5	3,3
2.	Специалисти	2 819	3,5	3,2
3.	Техници и приложни специалисти	3 099	3,9	3,9
4.	Помощен административен персонал	4 043	5	5,2
5.	Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	50 718	63,3	63,4
6.	Квалифицирани работници	3 972	5	3,9
7.	Машинни оператори и монтажници	1 131	1,4	1,5
8.	Професии, неизискващи специална	8 392	10,5	11,4

	квалификация			
9.	Без професионална група	3 171	3,9	4
	ОБЩО ЗАЕТИ:	80 129		

Източник: НОИ

Първото нещо, което прави впечатление в данните от таблицата е, че най-многобройна е категория 5 „Персонал, зает с услуги, търговия и охрана” – 63,3 % от всички заети, следвана от категория 8 „Професии, неизискващи професионална квалификация” – 11,4 %. В тези категории са позиционирани основната част от изпълнителския и експлоатационен персонал, т.е. лицата, които пряко изпълняват/предоставят различни видове охранителни услуги и/или дейности, свързани с охраната и сигурността.

Следващите по численост са професионални категории 4 „Помощен административен персонал” и 6 „Квалифицирани работници” – с по 5 % дял от всички заети. Изводът е, че поради естеството на дейностите в сектора все още преобладава потребността от изпълнителски персонал, който съответно е и по-нискоквалифициран. Развитието на технологиите обаче оказва пряко влияние върху квалифицираните категории персонал и макар и бавно, тяхната численост се увеличава, както е видно от таблицата. От друга страна пък, именно високата добавена стойност от дейността на специалистите, свързани с високите технологии, предполага намаляване на човешкото присъствие в услугите за сигурност за сметка на съвременни и интелигентни системи за сигурност.

От данните за сравнение с 2011 г. може да се забележи малко увеличение през 2012 г. на заетите в категориите на ръководителите (с 0,2%), специалистите (с 0,3%) и квалифицираните работници (с 1,1%). Техниците са без изменение, а намаляване на броя на заетите се отчита в категориите на услуги, търговия и охрана (с 0,1%), машинни оператори (с 0,1%), неизискващи специална квалификация (с 0,9%) и без професионална група (с 0,1%). Като обобщение, през 2012г. се наблюдава ръст на общия брой на заетите, ръст при квалифицирания персонал и намаляване на неквалифицирания персонал, което очертава тенденция към наемане на човешки ресурси с висока компетентност и добавена стойност на труда. Може да се каже, че прогнозите към развитие в тази посока са позитивни, тъй като перспективите в сектора предполагат максимално технологизиране на услугите за сигурност.

В таблиците по-долу са представени квалификационните структури по възрастови групи на всеки един от подсекторите, за да се добие по-детайлна представа за човешките ресурси в тях.

Таблица 22 КВАЛИФИКАЦИОННА СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ В ПОДСЕКТОР 4321 ПО ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ, 2012 г.

Категории персонал	15-24 год.	25-34 год.	35-44 год.	45-54 год.	55-64 год.	Над 65 г.	Общо	2011 г.
1. Ръководители	5	106	177	160	117	10	575	462
2. Специалисти	9	212	176	92	93	11	593	535
3. Техници и приложни специалисти	24	193	177	123	84	19	620	513
4. Помощен административен персонал	45	210	152	102	73	10	592	614
5. Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	13	53	57	39	29	9	200	230
6. Квалифицирани работници	170	748	688	687	374	34	2 701	2 163
7. Машинни оператори и	30	98	113	115	81	6	443	474

монтажници								
8. Професии, неизискващи специална квалификация	187	512	427	374	228	52	1 780	1 699
9. Без професионална група	6	72	184	154	113	1	530	574
Общо							8 034	7 264

Източник: **НОИ**

Разпределението на заетите подсектор „Изграждане на ел.инсталации” се определя от естеството на дейността на подсектора, изискващо сериозни професионални компетентности, и данните от НОИ за 2012 г. в таблица 22 потвърждават това. В подсектора преобладават квалифицираните кадри, разпределени в категории: „Квалифицирани работници” - 33,6%, „Специалисти” - 7,4%, „Техници и приложни специалисти” - 7,7%, „Ръководители” - 7,1%. В сравнение с 2011 г. се забелязва тенденция към увеличаване на броя на заетите квалифицирани кадри в съществените за подсектора професионални категории 2,3 и 6, което говори за нарастване значимостта на компетентността на работната сила.

Прави впечатление също, че във всички квалификационни категории преобладават заетите във възрастовите групи между 25 и 54 год. Причината за това е все по-масовото използване на нови технологии, които изискват подготвени за работа с тях професионалисти и те обикновено са сред по-младите човешки ресурси.

Таблица 23 Квалификационна структура на заетите в подсектор 7490 по възрастови групи, 2012 г.

Категории персонал	15-24 год.	25-34 год.	35-44 год.	45-54 год.	55-64 год.	Над 65 г.	Общо	2011 г.
1. Ръководители	24	358	498	336	210	33	1 459	1 402
2. Специалисти	75	699	477	227	160	42	1 680	1 406
3. Техници и приложни специалисти	170	715	409	196	159	20	1 669	1683
4. Помощен административен персонал	195	675	466	251	168	41	1 796	1 788
5. Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	332	431	285	183	96	28	1 355	1416
6. Квалифицирани работници	33	242	264	137	62	6	744	385
7. Машинни оператори и монтажници	14	76	119	80	41		330	222
8. Професии, неизискващи специална квалификация	96	471	344	250	212	41	1 414	1 319
9. Без професионална група	54	376	586	491	366	13	1 886	1816
Общо							12 333	11 437

Източник: **НОИ**

В таблица 23 може да се види, че през 2012 г. в подсектор „Други професионални дейности/консултантски услуги” се е запазила тенденцията към относително равномерно разпределение на заетите в повечето категории персонал. Най-малобройни, при това със съществена разлика, остават „Квалифицираните работници” – 6% и „Машинните оператори” – 2,7%. Най-многобройни са категориите „Без професионална група” – 15,3%, „Помощен административен персонал” – 14,6%, „Специалисти” – 13,6%, „Техници и приложни специалисти” – 13,5%. В сравнение с 2011 г. в почти всички категории персонал се отчита ръст

на броя на заетите, вероятна причина за което е по-широкия спектър на дейности на подсектора.

И в 7490, както и при предишния подсектор, също се отчита обща тенденция към най-многобройна заетост във възрастовите групи от 25 до 54 год. Квалифицираните услуги в сектора предполагат и по-доброто заплащане на труда/виж таблица 11/, което привлича по-млади, по-компетентни и добре подготвени човешки ресурси.

Таблица 24 Квалификационна структура на заетите в подсектор 8010 по възрастови групи, 2012 г.

Категории персонал	15-24 год.	25-34 год.	35-44 год.	45-54 год.	55-64 год.	Над 65 г.	Общо	2011 г.
1. Ръководители	4	74	162	164	162	22	588	543
2. Специалисти	6	90	131	95	91	21	434	448
3. Техници и приложни специалисти	31	165	143	125	66	12	542	549
4. Помощен административен персонал	117	289	284	229	188	43	1 150	1 126
5. Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	3 062	5 141	6 514	9 619	14 202	5 814	44 352	41 482
6. Квалифицирани работници	30	106	103	61	31	6	337	308
7. Машинни оператори и монтажници	16	49	63	46	33	5	212	364
8. Професии, неизискващи специална квалификация	246	538	528	969	1 640	836	4 757	5 332
9. Без професионална група	3	48	87	111	166	209	624	553
Общо							52 996	50 705

Източник: НОИ

Данните от таблица 24. сочат, че и през 2012 г. в подсектор „Частна охранителна дейност без технически средства” основният брой човешки ресурси са концентрирани в категория 5 „Персонал, зает с услуги, търговия, охрана” – 83,6% от всички заети в 8010. Следващата по численост категория е на професиите, неизискващи специална квалификация – 9 %. Физическата охрана е основната услуга, предоставяна в този подсектор и изискваща голям брой човешки ресурси с квалификация за охрана или без специална квалификация, което определя и специфичното разпределение на заетите в 8010. В сравнение с 2011 г. през 2012 г. се наблюдава ръст на заетите в някои категории и въпреки намаляването на броя им в други, тенденцията е към увеличаване на общия брой на работната сила при относително запазване на разпределението по квалификационни категории.

В подсектор 8010 се забелязва и съществена разлика във възрастовото разпределение в сравнение с подсектори 4321 и 7490 – най-голяма е числеността във възрастовата група от 55-64 год., следвана от 45-54 год. За отбелязване е също, че броят на заетите в категорията над 65 год. е близък до броя на заетите в категориите от 35-44 год. и 25-34 г. Причина за по-високата средна възраст на заетите в подсектора е по-ниското заплащане /виж таблица 11/, което се обуславя от по-ниската квалификация, изисквана за дейностите и услугите, извършвани в него. Тези фактори правят подсектора привлекателен предимно за пенсионери, по-възрастни хора и лица без възможност за друга професионална реализация.

Таблица 25 Квалификационна структура на заетите в подсектор 8020 по възрастови групи, 2012 г.

Категории персонал	15-24 год.	25-34 год.	35-44 год.	45-54 год.	55-64 год.	Над 65 г.	Общо	2011 г.
1. Ръководители	1	23	43	45	25	6	143	147
2. Специалисти	6	34	26	24	14	2	106	86
3. Техници и приложни специалисти	25	68	42	64	39	2	240	228
4. Помощен административен персонал	25	144	113	112	45	5	444	480
5. Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	418	765	774	895	915	294	4 061	5 429
6. Квалифицирани работници	22	62	54	31	14	1	184	195
7. Машинни оператори и монтажници	5	50	29	35	19		138	140
8. Професии, неизискващи специална квалификация	43	102	55	72	81	32	385	500
9. Без професионална група	7	24	48	31	14		124	138
Общо							5 825	7 343

Източник: **НОИ**

Данните от таблица 25 показват, че и през 2012 г. квалификационната структура на подсектор „Дейности в областта на техническите системи за сигурност” е сходна с тази на подсектор 8010. Основният брой заети са концентрирани в категория 5 „Персонал, зает с услуги, търговия, охрана” – 70 % от всички заети в този подсектор. Следващата по численост категория е на професиите, неизискващи специална квалификация – 6,6 %. В подсектор 8020, както и в 8010, се предоставят услуги, изискващи голям брой човешки ресурси с квалификация за охрана, което определя това разпределение на заетите. Сравнението с 2011 г. обаче показва тенденция към намаляване на заетите в този подсектор, дължащо вероятно на оптимизация на персонала, ангажиран с патрулната дейност и реагиране на сигнали, вследствие реструктуриране на потреблението на услугата СОТ.

Възрастовата структура в подсектор 80.20 показва по-равномерно разпределение на заетите в почти всички категории персонал във възрастовите групи от 25 до 64 год. С изключение на категория „Персонал, зает с услуги, търговия и охрана”, в останалите се забелязва лека тенденция към превес на броя на по-младите хора. Дейностите в подсектора - мониторинг на обекти и реагиране на сигнали, както и спомагателните дейности към тях, изискват по-млади човешки ресурси заради физическите характеристики, компетентност за работа със съвременна охранителна техника и способност за реагиране в динамични ситуации. Една от основните дейности в този подсектор е патрулната, т.е. реагирането на сигнали, която е привлекателна за младите хора поради динамиката и сходството ѝ с полицейската работа. Вероятно това е и ключовият мотивиращ фактор за заетите в 8020, тъй като средният осигурителен доход за подсектора е недостатъчно привлекателен - малко по-нисък от този на 8010 /.

Таблица 26 Квалификационна структура на заетите в подсектор 8030 по възрастови групи, 2012 г.

Категории персонал	15-24 год.	25-34 год.	35-44 год.	45-54 год.	55-64 год.	Над 65 г.	Общо	2011 г.
1. Ръководители	1	4	3	6	3	2	19	14
2. Специалисти		1	3	1	1		6	8
3. Техници и приложни специалисти		11	7	7	3		28	34
4. Помощен административен персонал	9	22	17	8	5		61	64
5. Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	83	193	168	147	133	26	750	685
6. Квалифицирани работници		2	2	1	1		6	9
7. Машинни оператори и монтажници		5	3				8	5
8. Професии, неизискващи специална квалификация	8	11	5	12	16	4	56	35
9. Без професионална група			1	4	2		7	8
Общо							941	862

Източник: НОИ

През 2012 г. подсектор „Дейности по разследване и издирване” е запазил квалификационната си структура сходна с тази на подсектори 8010 и 8020, както се вижда от таблица 26. Основният брой заети са концентрирани в категория 5 „Персонал, зает с услуги, търговия, охрана” – 79,7 %. С драстична разлика се нареждат категориите на помощния административен персонал – 6,5 % и на професиите, неизискващи специална квалификация – 5,9%. Причината за концентрацията на заетите в категория 5 е в липсата на регламентирана професия „детектив”, което е наложило практиката за извършване на дейностите в подсектор 8030 да се търсят човешки ресурси с квалификация за охрана. В сравнение с 2011 г. в почти всички категории се забелязва увеличаване на броя на заетите. Въпреки намалелия през 2012 г. брой на и без това малкото фирми от 8030, общият ръст на заетите в него говори за увеличаване на пазарното търсене на услугите, които той предоставя.

Възрастовата структура в подсектор 8030 прилича на 8020 с почти равномерно разпределение на заетите от категория 5 във възрастовите групи от 25 до 64 год. Общият брой на заетите не е толкова голям, за да се очертаят ясни тенденции, но все пак може би има лек превес на по-младите човешки ресурси, вероятна причина за което може да е по-високият средноосигурителен доход в сравнение с подсектори 8010 и 8020 /виж таблица 11/.

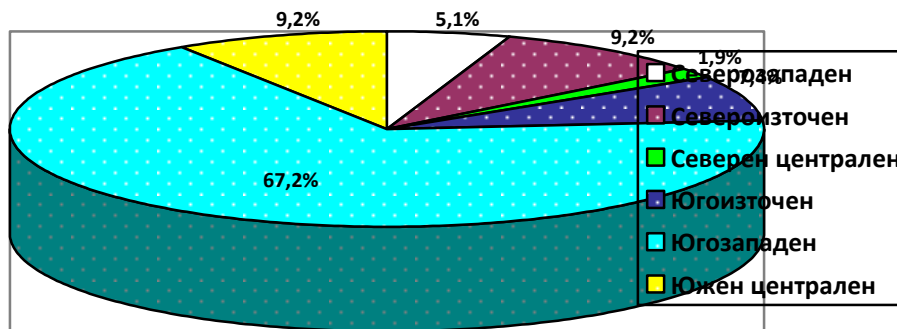
Друг важен показател за състоянието на човешките ресурси в сектор „Дейности по охрана и разследване” е регионалното им разпределение на територията на страната. Съгласно Европейските стандарти България е районирана по следния начин:

- **P1** – Северозападен район – Видин, Враца, Монтана, Плевен, Ловеч;
- **P2** – Североизточен район – Варна, Добрич, Шумен, Търговище, Русе;
- **P3** – Северен централен район – Велико Търново, Габрово, Разград, Силистра;
- **P4** – Югоизточен район – Бургас, Сливен, Ямбол, Стара Загора;

- **P5** – Югозападен район – София /столица/, София, Благоевград, Перник, Кюстендил;
- **P6** – Южен централен район – Пловдив, Хасково, Пазарджик, Смолян, Кърджали.

На фигура ... е показано процентното разпределение на заетите в сектор „Дейности по охрана и разследване” за 2012 г.

Фиг. 8 Разпределение на заетите в сектор „Дейности по охрана и разследване” по райони за планиране, 2012 г.



Източник: НОИ

От диаграмата е видно, че Югозападен район предоставя най-голям брой работни места – 67,2% от всички заети са концентрирани там. Това се обуславя от разположението на столицата в Югозападен район и демографските особености на България, което предполага съсредоточаване на население, бизнес и висока престъпност в тази част на страната. По-големият брой производствени предприятия, търговски обекти и жители предполага и по-голямо потребление на услуги за сигурност.

Най-малък брой заети има в Северен централен район, което се обяснява със земеделския характер на района, по-малкото население и липсата на голям брой значими производствени предприятия.

Таблица 27. показва подробна регионална структура на сектора за 2012 г. по градове и подсектори. От нея е видно, че градът с най-голям брой заети е София – 63,6 % от всички заети в бранша, следвана с драстична разлика от Пловдив – 6,9 %, Варна – 4,2 % и Бургас – 3,8 %. Това потвърждава зависимостта на услугите за охрана и сигурност от наличието на активни икономически дейности и многобройно население.

Таблица 27 РЕГИОНАЛНА СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ НА СЕКТОР „ДЕЙНОСТИ ПО ОХРАНА И РАЗСЛЕДВАНЕ” ПО ПОДСЕКТОРИ И ГРАДОВЕ, 2012 г.

Регион/град	4321	7490	8010	8020	8030	Общо	% от всички заети
P1 – Северозападен район							
Видин	9	62	185	70	-	326	0,4 %
Враца	1 465	42	541	54	-	2 102	2,6 %
Монтана	106	20	235	77	-	438	0,5 %
Плевен	197	182	579	85	1	1 044	1,3 %
Ловеч	11	30	150	22	-	213	0,26 %

Общо	1 788	336	1 690	308	1	4 123	5,1 %
Р2 – Североизточен район							
Варна	737	554	1 794	291	24	3 400	4,2 %
Добрич	51	151	443	78	113	836	1 %
Шумен	25	78	1 096	92	-	1 291	1,6 %
Търговище	17	2	304	55	-	378	0,47 %
Русе	138	287	695	245	120	1 485	1,8 %
Общо	968	1 072	4 332	761	257	7 390	9,2 %
Р3 – Северен централен район							
Велико Търново	25	126	344	48	-	543	0,7 %
Габрово	69	101	370	83	-	623	0,8 %
Разград	23	15	149	54	-	241	3 %
Силистра	7	24	14	39	-	84	1 %
Общо	124	266	877	224	-	1 491	1,9 %
Р4 – Югоизточен район							
Бургас	670	520	1 281	171	409	3 051	3,8 %
Сливен	56	48	139	341	-	584	0,7 %
Ямбол	33	39	206	9	-	287	0,35 %
Стара Загора	269	166	1 228	254	64	1 981	2,5 %
Общо	1 028	773	2 854	775	473	5 903	7,4 %
Р5 – Югозападен район							
София – град	2 267	8 528	37 662	2 436	73	50 966	63,6 %
София – област	198	89	403	62	4	756	0,9 %
Благоевград	192	110	439	75	41	857	1 %
Перник	158	33	878	14	-	1 083	1,3 %
Кюстендил	27	25	16	25	91	184	0,2 %
Общо	2 842	8 785	39 398	2 612	209	53 846	67,2 %
Р6 – Южен централен район							
Пловдив	984	941	2 968	635	-	5 528	6,9 %
Хасково	54	92	457	232	-	835	1 %
Пазарджик	200	43	414	247	1	905	1,1 %
Смолян	35	20	1	7	-	63	0,07 %
Кърджали	11	5	5	24	-	45	0,06 %
Общо	1 284	1 101	3 845	1 145	1	7 378	9,2 %
Подсектори	4321	7490	8010	8020	8030		

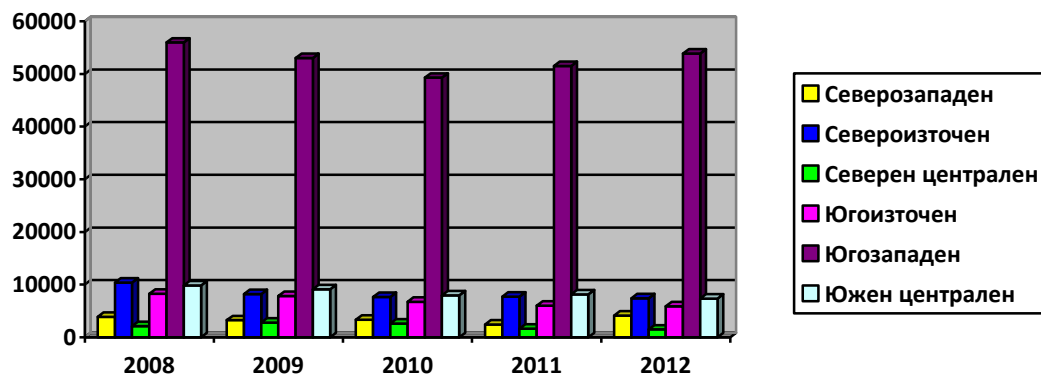
Източник: НОИ

Фигура 9 проследява изменението на регионалната структура на заетите в сектора за периода от 2008 г. до 2012 г. Като цяло картината не се е изменила съществено, тъй като през целия изследван период Югозападен район представлява основния брой заети, а най-малоброен е Северен централен. Останалите райони поддържат нива със слаби изменения през последните пет години.

През 2012 г. най-сериозен ръст на заетите се наблюдава в Северозападен район – 41,3%, което може да се дължи на добре развитото земеделие, ползващо охранителни услуги с голям мащаб. Следва Югозападен район, при който се отчита 4,4% увеличение на броя на работната сила. В останалите райони спадът на заетите сектора през 2012 г. в сравнение с 2011 г. е значителен – Северен централен с 10,3%, Южен централен с 9,5%, Североизточен с 4,2% и Югоизточен с 2,2%.

Графиката показва, че след общия спад за всички региони в периода 2008 – 2010г. устойчив ръст през 2011 г. и 2012 г. се забелязва само в Югозападния район, където се намира столицата. Това недвусмислено показва, че икономическите условия са непосилни за повечето сектори, което оказва пряко влияние и върху заетите в охранителния сектор.

Фиг. 9 Разпределение на заетите в сектор „Дейности по охрана и разследване” по райони за планиране (2008 г. - 2012 г.)



Източник: НОИ

В краткосрочен и средносрочен план бизнес средата не предполага съществени изменения във възрастовата, половата, квалификационната и регионалната структура на заетите в сектор „Дейности по охрана и разследване” поради следните фактори, които остават трайно действащи през целия изследван период, включително и 2013 г.:

- Недостатъчна култура на бизнеса по отношение на сигурността му,
- Свиване на бюджетите за сигурност,
- Свърхпредлагане на подобни услуги на ниски цени,
- Нелоялна конкуренция,
- Доверие на клиентите предимно в „специалисти” от близкото им обкръжение,
- Липса на добра мотивационна система за заетите в сектора.

Най-трудно ще бъде оцеляването на микро и малки охранителни фирми, за които настоящите условия за упражняване на бизнес са непосилни. Това обаче няма да се отрази съществено на структурата на заетите в сектора, тъй като това води основно да преразпределение пазара на частните услуги за сигурност между по-големите охранителни фирми.

2.5.2. СЪСТОЯНИЕ НА ПРОФЕСИИТЕ, ЗНАНИЯТА И УМЕНИЯТА В СЕКТОРА И НАЛИЧИЕТО НА КОМПЕТЕНТНОСТНИ МОДЕЛИ НА РАБОТНАТА СИЛА

2.5.2.1. Основни работни места в сектора

Охранителната дейност, в т. ч. и петте подсектора, е част от сферата на услугите, поради което човешкият труд е основен и при предоставянето, и при ценообразуването им. Поради това нивото на търсене на видовете услуги определя видовете и количеството работни места в сектора. Или казано по-обобщено, пазарът определя основните работни места в сектора.

На базата на структурите, които изграждат предприятията в сектора, за да осъществяват дейността си, могат да се изведат следните **основни работни места**:

1. **Охранители на обекти** – невъоръжената и въоръжена физическа охрана на обекти (код 8010 по КИД 2008) представлява основната част от заетите в сектора (приблизително 80%).
2. **Охранители авто-патрул** – реакция на сигнали, подадени от мониторинг центрове, или охрана на централизиран обект (код 8020 по КИД 2008).
3. **Охранители инкасо** – охранители, специализирани за транспортиране на ценни пратки и товари.
4. **Лична охрана** – охранители, специализирани за защита на физически лица.
5. **Оператори в мониторинг центрове** – осъществяват приемане и предаване на автопатрулните екипи на всички алармени сигнали, получени в мониторинг център от системите за сигурност.
6. **Техници за проектиране, изграждане и поддръжка на системи за сигурност** – видеонаблюдение, СОТ, контрол на достъпа и др. (код 43.21 по КИД 2008).
7. **Ръководен персонал** – директор физическа охрана, директор централизирана охрана, директор специализирана охрана (инкасо, лична охрана, масови мероприятия), ръководител мониторинг център, ръководител на дейности по проектиране и изграждане на системи за сигурност, отговорник на обект и др.
8. **IT специалисти** – специализирани за изграждане и поддръжка на софтуерни системи за защита на информацията, изграждане на мрежи и управление на интелигентни системи за сигурност.
9. **Консултанти по сигурността** – (код 74.9 по КИД 2008) обикновено това са специалисти, които предоставят консултантски услуги като външна за предприятията услуга, но липсват ясни критерии за тази дейност.
10. **Детективи** – професията се упражнява, въпреки липсата на ясна регламентация за правомощията ѝ (код 8030 по КИД 2008).
11. **Пожаро-аварийната безопасност**, въпреки че е част от сектора, няма дефинирани длъжности по НКПД. Реално обаче се изпълняват и затова могат да бъдат формулирани следните професии и длъжности:
 - (1) Организатор на дейности по ПБ;
 - (2) Техник, експлоатация на пожарна техника и автоматика и пожаро- техническо въоръжение;

- (3) Техник, поддръжка на газо- димозащитни средства и екипировки;
- (4) Техник, монтаж и експлоатация на алармени и стационарни системи за пожарна защита;
- (5) Супервайзър или одитор по ПАБ;
- (6) Инструктор по ПБ.

Наред с основните дейности на предприятията, извършващи търговска дейност в сектор „Дейности по охрана и разследване”, в структурите им има и съпътстващи бизнес процеси, без които системата не може да функционира нормално. Някои от тях биха могли да бъдат аутсорсвани, ако фирмата е твърде малка или политиката ѝ не предполага да се задълбочава в дейности извън основния бизнес. По-големите фирми обаче поддържат цели отдели или дирекции за спомагателните процеси, без които основният бизнес не би могъл да се упражнява. По-долу са изброени по-важните от тях с описание на присъщите им функции и задачи:

- I. Управление на човешки ресурси** - планиране и прогнозиране на персонала, подбор за нуждите на компанията, обучение и кариерно развитие, атестация;
- II. Маркетинг и продажби** - разработване на маркетингова стратегия за развитие на бизнеса, идентифициране на потенциални нови клиенти, поддържане на отношения с установени клиенти, разширяване на спектъра на услугите, въвеждане на нови продукти и услуги, търсене и участие в търгове за обществени поръчки;
- III. Реклама** – изготвяне и анализ на рекламни стратегии и политики, изпълнение заложените рекламни и Пиар планове;
- IV. Финанси и счетоводство** - разработване на счетоводната политика; годишни инвентаризации на дълготрайни и недълготрайни материални активи, финансов анализ, ежемесечни декларации за ДДС, справки към НОИ, НСИ, ИТ и др., отчети за приходите и разходите, счетоводен баланс, годишен финансов отчет и годишна данъчна декларация на дружеството, изплащане на трудови възнаграждения, издаване на фактури и счетоводна документация, счетоводен архив;
- V. Управление на складови запаси – логистика** - осигуряване на необходимите технически средства, оръжие и боеприпаси, лични предпазни средства, униформено облекло и цялостно ресурсно осигуряване на дейността, закупуване и съхранение на материално технически средства, оръжие и боеприпаси, контролиране и поддръжка на изправността на имуществото, поименна отчетност на лицата, имащи право да носят, съхраняват и използват бойно оръжие, собственост на дружеството, изготвяне на анализи и отчети за складовата и логистична дейност;
- VI. Управленско-административна дейност** - цялостно управление на материално-технически, финансови и човешки ресурси, развитие на фирмената дейност: нови продукти и услуги, нови клиенти и пазари, изготвяне и съгласуване на евентуални изменения в плановете за охрана, осъществяване на текущ и периодичен контрол на изпълнението на плановете за работа и инструкциите за охрана, а за по-висшия мениджмънт – управление и контрол на направления от дейности и/или на цялото дружество.

На базата на Секторния анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Дейности по охрана и разследване” от 2012 г. беше изработен Секторен компетентностен модел за по-важните 10 ключови длъжности в сектора.

№	Наименование на длъжността	Код по НКПД-2011
1	Охранител физическа охрана - невъоръжен	5414 1007
2	Охранител физическа охрана – въоръжен	5414 1007
3	Охранител автопатрул	5414 1007
4	Охранител инкасо	5414 1007
5	Оператор мониторинг център	5414 3013
6	Ръководител мониторинг център	3341 3009
7	Ръководител дейности по проектиране и изграждане на системи за сигурност	3114 3001
8	Отговорник на обект – физическа охрана	5414 3009
9	Старши сътрудник охрана	5414 3009
10	Директор физическа охрана	1319 3002

Общата цел на проекта е определяне на професионалните компетенции, повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда чрез изграждане на система за оценяване на компетенциите на работната сила на браншово и регионално ниво. Компетентностният модел е приет от Секторния консултативен съвет „Частни услуги за сигурност” към Българска стопанска камара и засега представлява доброволен професионален стандарт за включените в него длъжности.

Секторните модели на 10-те ключови длъжности представят детайлна информация за:

- наименование
- код по НКПД
- синонимни наименования
- цел на длъжността
- основни задачи и отговорности
- условия на труд (работна среда)
- минимален осигурителен доход
- предпоставки за заемане и успешното изпълнение задълженията на длъжността, като:
 - образование (настоящи изисквания и препоръчителен ценз)
 - професионален опит
 - знания
 - умения
 - сертификати
- компетентностен профил
 - основни компетенции

- специфични за сектора компетенции
- управленски компетенции (където е приложимо).

2.5.2.2. Ключови знания, умения и компетенции на заетите в сектора

Основната част от заетите в сектор „Дейности по охрана и разследване“ (около 80 %) са концентрирани в подсектор 8010 – физическа охрана. Съгласно Закона за частната охранителна дейност охранител или ръководител охранителна дейност може да бъде всяко лице, което:

Чл. 27.(2) *Лицата, извършващи дейност по чл. 5, могат да сключат трудов договор само с пълнолетно и дееспособно лице с не по-ниско от средно образование за длъжността „ръководител на охранителна дейност“, а за длъжността „охранител“ - с пълнолетно и дееспособно лице с не по-ниско от основно образование, което:*

1. *е гражданин на държава - членка на Европейския съюз, на друга държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария;*
2. *не е осъждано за умишлени престъпления от общ характер;*
3. *няма започнато наказателно преследване за извършено умишлено престъпление от общ характер;*
4. *е психически и физически здраво.*

За започване на работа като охранител се изискват следните документи:

1. документ за завършено образование;
2. свидетелство за съдимост;
3. служебна бележка от Националната следствена служба, че лицето не е привлечено като обвиняем за умишлено престъпление от общ характер;
4. служебна бележка от окръжната прокуратура (Софийската градска прокуратура) по постоянен адрес на лицето, че то не е привлечено като обвиняем за умишлено престъпление от общ характер;
5. декларация от лицето, че не е привлечено като обвиняем за умишлено престъпление от общ характер;
6. медицинско удостоверение, че лицето е физически и психически здраво;
7. Удостоверение от Център за професионално обучение за успешно завършен курс за първоначално обучение по Програма-минимум, изготвена от Академията на МВР и утвърдена от директора на Главна дирекция "Национална полиция". (Програмата-минимум дава право за работа като охранител, но тъй като обучението е по част от професията, не се получава професионална квалификация „охранител“.)

Програмата-минимум се провежда от лицензирани Центрове за професионално обучение в рамките на 40 учебни часа и се състои от следните модули:

Първи модул - Правна подготовка

- Хорариум - 10 часа.

Втори модул - Права и задължения на охранителя

- Хорариум - 16 часа.

Трети модул - Отношения с гражданите

Хорариум - 3 часа.

Четвърти модул - Лична защита

Хорариум - 8 часа.

Пети модул - Долекарска помощ

Хорариум - 3 часа

На практика обаче професията изисква доста компетенции и умения, които не могат да бъдат научени в курс, а реално се натрупват с професионалния опит и практика. Именно тези умения се търсят в човешките ресурси – кандидати за работа в сектора, но е трудно да бъдат валидирани. Секторният компетентностен модел разделя необходимите професионални компетенции в три категории: основни (35%), специфични (38%) и управленски (27%).

- А. Основни** – адаптивност, вземане на решение, работа в екип, решаване на проблеми, професионална компетентност, комуникация, ориентация към клиенти, аналитично мислене, асертивност, отговорност, осигуряване на безопасност, лоялност,
- В. Специфични** – наблюдателност, оценка на риска и поемане на риск, издържливост на стрес и напрежение, оказване на първа помощ, бойно приложни техники, спазване на правила и процедури, охранително шофиране, лична мотивация, внимание към детайла, управление на сигурността, използване на оръжие, самоконтрол, качество на работата,
- С. Управленски** – разработване на инструкции, управление на екипи, управление на процеси и дейности, управление на промяната, управление на проблемни и кризисни ситуации, лидерство, управление на конфликти, познаване на бизнеса, планиране и прогнозиране, развитие на бизнеса, развитие на другите.

Законът за професионалното образование и обучение и Наредбата за Държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професията „Охранител” определят **професия** Охранител с код 861010 за трета степен на професионална квалификация, която се придобива по рамкова програма Е (чл. 10, ал. 3, т. 6 от ЗПОО). Тази степен изисква средно образование за входящо образователно равнище, минимално 900 часа обучение в лицензиран ЦПО по програми, утвърдени от Националната агенция за професионално образование и обучение.

В таблицата по-долу е приложена стандартна програма за професия Охранител, специалност „Физическа охрана на обекти”, код: 8610103 – длъжността с най-голям брой заети в сектора.

№	Наименование на модулите и предметите
А	Обща задължителна професионална подготовка
1	Здравословни и безопасни условия на труд
2	Основи на трудовото право
3	Теория на държавата и правото
4	Основи на облигационното право.
4	Основи на комуникацията

6	Основи на наказателното право.
7	Криминалистика
8	Права на човека
Б	Отраслова задължителна професионална подготовка
1	Психология на охранителната дейност.
2	Професионална етика.
3	Организация на труда.
4	Кризи и овладяване на кризи.
5	Пожарна и аварийна безопасност
6	Чужд език
7	Национално стопанство и икономика.
8	Оръжезнание.
9	Охранителни правомощия
10	Административно право – специална част
11	Информатика и информационни технологии
12	Противодействие на тероризма
13	Теория и методика на охранителната дейност
14	Лична защита и бойно – приложни техники
15	Стрелкова подготовка
16	Долекарска помощ
В	Специфична задължителна професионална подготовка
1	Комуникационни средства и експлоатация
2	Методика на физическата охрана
3	Технически системи за сигурност – устройство, наблюдение и експлоатация
4	Използване на оръжие
5	Самоличност и документи за самоличност
6	Документация – външна и вътрешноведомствена
7	Действия в екстремна обстановка
8	Ситуационна тактика.
Г	Производствена практика
Д	Свободно избираема професионална подготовка
Д-I	Охранително видеонаблюдение
Д-II	Превоз на ценни пратки с ж.п. транспорт
Д-III	Въоръжена охрана
Д-IV	Охрана на трезор

Професионалното обучение за придобиване на професионална квалификация завършва с полагане на държавни изпити по теория на професията и по практика на професията, които се провеждат по национални изпитни програми в съответствие с държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професията. Завършеното професионално обучение с придобиване на степен на професионална квалификация се удостоверява със свидетелство за професионална квалификация. Съдържанието на документа, удостоверяващ завършено професионално обучение, е определено в чл.52 от Наредба № 4 от 16.04.2003 г. на Министерството на образованието и науката.

В Наредба № 9 от 04.12.2006 г. Министерство на образованието и науката регламентира изискванията за придобиване на квалификация по професия „Охранител“.

Чл. 2. *Държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професия 861010 "Охранител" съгласно приложението към тази наредба определя*

изискванията за придобиване трета или четвърта степен на професионална квалификация за специалностите:

- 8610101 "Банкова охрана и инкасова дейност" - трета степен на професионална квалификация;
- 8610102 "Лична охрана" - трета степен на професионална квалификация;
- 8610103 "Физическа охрана на обекти" - трета степен на професионална квалификация;
- 8610104 "Организация на охранителната дейност" - четвърта степен на професионална квалификация.

Наредбата определя разновидностите на охранителната професия трета степен, а ръководната длъжност – четвърта степен, което изисква не по-малко от 900 учебни часа образователен процес.

Съгласно Наредба № 9 и държавните образователни изисквания след обучението обучаваният трябва да има следните компетенции:

➤ **Ключови**

- познава и използва личните предпазни средства (защитни екрани), знае и прилага основните правила за безопасно боравене с оръжието и безопасна работа с оборудването на работното място, не замърсява при работа околната среда;
- умее да формулира проблеми, задава въпроси, прави отчет за извършената работа, установява и поддържа делови отношения;
- познава стопанското устройство на страната, разбира съществуващите икономически отношения, процеси и явления и прави изводи за факторите, които ги пораждат;
- познава правата и задълженията си като участник в трудовия процес съгласно Кодекса на труда, разбира договорните отношения между работодател и работник;
- участва при разпределяне на задачите между членовете на екипа, съдейства им и търси помощ от тях, отнася се с чувство за отговорност при изпълнение на охранителната задача, която му е възложена;
- разбира своята роля в дейността по охрана на обекта, съзнава необходимостта от повишаване на квалификацията си;
- познава основните правила за работа с компютър;
- използва основните понятия и изрази в словесна комуникация на чужд език.

➤ **Базисни**

- познава и прилага изискванията на нормативните документи при изпълнение на задълженията си по охранителната дейност;
- познава правата и задълженията си като длъжностно лице по смисъла на НК (Наказателен кодекс) и ЗЧОД (Закон за частната охранителна дейност) и европейските норми за защита правата и свободите на гражданите;
- познава структурата на организацията, в която работи, и правомощията на длъжностните лица;
- познава и прилага правилата за водене, обработка, сортиране, класиране и съхранение на документи, разграничава и попълва стандартизирани и унифицирани документи;
- умее да си служи със зачисленото му оръжие и помощни средства;
- планира и организира изпълнението на текущите задачи и решаването на възникнали проблеми, свързани с охранителната дейност;
- организира ефективно работното си време и работното си място;
- оценява качеството на извършената работа в съответствие с нормативните изисквания.

➤ Специфични

- знае основните правни понятия;
- познава и прилага правните норми, регулиращи поведението и действията на служителите от охраната в нормални и извънредни ситуации;
- познава нормативните и основните документи по организацията, функциите и особеностите на обектите за охрана;
- разбира методиката и техниката за осъществяване на вида охрана по специалността, разбира правата, задълженията и отговорностите, които носи като участник в охранителната дейност;
- познава средствата и методите за охрана на масови мероприятия;
- прилага усвоените теоретични знания в конкретни условия, като спазва нормативните документи при извършване на охранителната дейност;
- познава и прилага основните средства и методи за разкриване, разследване и предотвратяване на престъпленията;
- анализира създадените се ситуации и съобразно тях предприема необходимите действия;
- познава способите за съвместна работа с правоохранителните органи и може да осъществява оперативно взаимодействие при необходимост;
- познава назначението, бойните свойства, техническите характеристики и устройството на късото и дългото стрелково оръжие и на помощните средства за отбрана;
- прилага усвоените знания и умения за правилно организиране на работното място и време;
- осъзнава значимостта на своята професия, мотивиран е за безупречно изпълнение на функционалните си задължения;
- оценява държавните интереси и е убеден защитник на интересите на държавата, на правата и свободите на гражданите.

Наредба № 9 посочва също така изключително подробно уменията, които трябва да се придобият, за да бъдат упражнявани охранителните професии в съответствие с държавните образователни изисквания:

➤ Специалност 8610101 "Банкова охрана и инкасова дейност"

След завършване на обучението по специалността обучаваните трябва да:

- могат да си служат със средствата за индивидуална защита - бронезилетка, противогаз и др.;
- познават основните характеристики на банковата дейност; типовете банкови учреждения и небанкови финансови институции;
- запознати са с елементите на банковата сигурност и структурата и функциите на звената за сигурност на банките;
- познават организацията на трансфера на пари и ценни пратки;
- познават функционалните задължения на всички членове на екипа при екипна организация на охраната;
- познават и прилагат средствата и методите за овладяване на извънредни ситуации (терористичен акт, вземане на заложник, стихийно бедствие и др.);
- познават способите и могат да оказват долекарска помощ при нараняване с хладно, газово и огнестрелно оръжие;
- могат да водят точен огън със стрелковото оръжие по неподвижни и подвижни цели, денем и нощем;
- познават и могат да прилагат помощните средства за защита (електрошокови палки, газово оръжие, белезници и др.);
- умеят да управляват различни видове автомобили, да се справят в сложна пътна ситуация.

➤ **Специалност 8610102 "Лична охрана"**

След завършване на обучението по специалността обучаваните трябва да:

- познават и прилагат правните норми, регулиращи поведението и действията на служителите от охраната в нормални и извънредни ситуации;
- познават европейските норми и конституционните гаранции за защита и неприкосновеност на личността;
- извършват анализ на риска и определят степента на застрашеност на охраняваното лице;
- дефинират видовете заплахи за охраняваното лице и предприемат мерки за противодействие;
- могат да предотвратят непосредствено противоправно нападение срещу охраняваното лице с използване на физическа сила, помощни средства и оръжие;
- могат да водят точен огън със стрелковото оръжие по неподвижни и подвижни цели, денем и нощем;
- умеят да управляват различни видове автомобили, да се справят в сложна пътна ситуация;
- познават и прилагат средствата и методите за овладяване на извънредни ситуации (терористичен акт, вземане на заложник, стихийно бедствие и др.);
- познават функционалните задължения на всички членове на екипа при екипна организация на охраната;
- могат да си служат със средствата за индивидуална защита - бронезилетка, противогаз и др.;
- познават и прилагат различни защити при нападение от едно или няколко лица, въоръжени с хладно и/или огнестрелно оръжие;
- познават и могат да прилагат помощните средства за защита (електрошокови палки, газово оръжие, белезници и др.);
- познават способите и могат да оказват долекарска помощ при нараняване с хладно, газово и огнестрелно оръжие;
- владеят и ползват чужд език при изпълнение на функционалните си задължения.

➤ **Специалност 8610103 "Физическа охрана на обекти"**

След завършване на обучението по специалността обучаваните трябва да:

- познават и прилагат правните норми, регулиращи поведението и действията на служителите от физическата охрана в нормални и извънредни ситуации;
- осъществяват пропускателния режим в обектите за охрана чрез проверка на личните документи, багажа (товара) на МПС;
- реагират на сигналите от монтираните в обектите системи за технически контрол;
- задържат в района на охранявания обект лица, извършили престъпление или създаващи заплаха за живота и здравето на служителите или посетителите или увреждащи имуществото;
- могат да водят точен огън със стрелковото оръжие по неподвижни и подвижни цели, денем и нощем;
- познават и могат да боравят с технически средства за защита (СОТ, TV-наблюдение, системи за контрол на достъпа и др.);
- познават действието на пожароизвестителната и пожарогасителната техника и боравенето с нея;
- познават и прилагат средствата и методите за овладяване на извънредни ситуации (терористичен акт, вземане на заложник, стихийно бедствие и др.);
- познават и прилагат различни защити при нападение от едно или няколко лица, въоръжени с хладно и/или огнестрелно оръжие;

- познават и могат да прилагат помощните средства за защита (електрошокови палки, газово оръжие, белезници и др.);
- познават способите и могат да оказват долекарска помощ при нараняване с хладно, газово и огнестрелно оръжие;
- владеят и ползват чужд език при изпълнение на функционалните си задължения;
- познават способите за съвместна работа с правоохранителните органи и могат да осъществяват оперативно взаимодействие при необходимост.

➤ **Специалност 8610201 "Организатор на охранителната дейност"**

След завършване на обучението по специалността обучаваните трябва да:

- правят оценка на обстановката в обектите за охрана и реагират адекватно на измененията;
- познават и прилагат правните норми, регулиращи поведението и действията на служителите от охраната в нормални и извънредни ситуации;
- познават и прилагат основните средства и методи за разкриване, разследване и предотвратяване на престъпленията;
- познават способите и могат да оказват долекарска помощ при нараняване с хладно, газово и огнестрелно оръжие;
- познават същността, принципите и видовете охранителна дейност;
- умеят да създават организация на охраната на обект;
- познават формите и методите на охрана на обекти, лица и мероприятия;
- определят степента на риска и разработват стратегии за снижаване на рисковете;
- организират взаимодействието на физическата охрана при задействане на техническите системи за сигурност;
- осъществяват контрол на състава на охраната по изпълнение на функционалните задължения;
- прилагат дисциплинарни мерки и налагат санкции при нарушения на служителите от охраната;
- оценяват, атестират и стимулират служителите от охраната;
- в състояние са да извършват охранително проучване на обекти за охрана, да създават организация за охрана на лица, обекти и мероприятия.

Всичко изложено до тук относно необходимата професионална подготовка и образование за упражняване на професия „Охранител” опровергава напълно всеобщото схващане, че това е професия за нискоквалифицирани човешки ресурси. Ниското заплащане на охранителния труд не предполага нито работодателите, нито охранителните работници имат желание и мотивация да инвестират твърде много в професионално образование, а точно обратното – търсят възможните начини за заобикаляне на професионалните изисквания. Такава „вратичка” в законодателството е предоставената възможност от Закона за частната охранителна дейност да се упражнява професия „охранител” и „ръководител на охранителната дейност” само със завършена Програма-минимум за начално обучение за охранители, която би трябвало да е 40 учебни часа, но на практика често обучението трае само няколко часа или е формално.

Реалността показва, че в колежанско образование по професия „охранител” инвестират обикновено млади хора, скоро завършили средно образование, които чувстват охранителната дейност като призвание или лична кауза.

Това предполага изграждане и развитие на специфични компетенции в **процеса на работа**, които предполагат инвестиции в служителите от страна на организациите в сектора, тъй като формално обучение от страна на образователните институции се предлага в ограничен

обем именно поради неговият търсен (в сравнение с броя на заетите и работните места в сектора).

2.5.3. НОВИ РАБОТНИ МЕСТА – ХАРАКТЕРИСТИКИ И КАЧЕСТВО

В сектора съществуват потребности от обособяване на нови длъжности, наложени от една страна от влошаването на икономическата ситуация в страната, от друга – от пряката необходимост от обособяването на определени длъжности, необходими за сектора, например „маркетинг и продажби“, „развитие на нови услуги и пазари“, „разработване на клиенти“ и др. За новите длъжности все още няма дефинирани функционално длъжностни характеристики, характеризират се със съчетаване и припокриване на функции с други длъжности

Основни изводи и фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси в сектора:

Новите икономически и обществени реалности, които се обуславят преди всичко от развитието на пазарните отношения, защитата на собствеността, появата на нови субекти на стопанската дейност, както и увеличените рискови условия, в които функционират стопанските обекти и индивидите, ръстът на престъпленията и честите посегателства върху собствеността, пораждаат необходимостта от развитие на наистина професионална дейност по охрана на стопански обекти и физически лица.

2.6. ПРОГНОЗИ ЗА РАЗВИТИЕ НА СЕКТОРА, ПРОМЯНА НА ТЕХНОЛОГИИТЕ И ОРГАНИЗАЦИОННАТА СТРУКТУРА В СРЕДНО И ДЪЛГОСРОЧЕН ПЕРИОД

Както трудовемък сектор, изискванията за умения както и обучението са важни за сектора. Все още няма консенсус за това какво би било подходящо обучение, при липса на стандартизация на нивото на обучение, знанията необходими, за да се обучи един добър служител в частна охранителна фирма, а и основани на големите различия между държавите-членки (по отношение на броя на часовете, фирменото обучение в сравнение с обучението в регулация от Министерството на вътрешните работи). Хармонизация на изискванията за обучение на ЕС е малко вероятно да се появят.

С развитие на технологиите в сектора, работните процеси са станали по- малко трудоемки и повече благоприятни за работниците, като по този начин е постигнато подобряване на условията на труд. Иновациите също увеличават необходимите технологични умения на служителите. Нови разработки в областта на ИКТ (напр. нови комуникационни системи, системи за сигурност за разпознаване на очите) са променили работата на частните служители за сигурност значително през последното десетилетие и са направили възможен растеж на производителността. Технологичните иновации също доведоха до развитието на една нова област на дейност в сектора: "Digital Security", което се отнася до цифровине взаимодействия,

като например мобилни телефони, смарт карти и т.н., както и е довело до нови компании, влизачи в сектора, или нови партньорства с ИКТ компании, и необходимостта да се придобиват необходимите нови умения.

Влияние на възможностите за промяна на организационната структура на предприятията и производството.

2.7. ИЗВОДИ ЗА НАЛИЧНИТЕ И ОЧАКВАНИТЕ ДА СЕ ПРОЯВЯТ НОВИ ПРОФЕСИИ, СПЕЦИАЛНОСТИ И РАБОТНИ МЕСТА

Прогнози за новите работни места и необходимите умения и познания. Представяне на нововъзникващите компетенции на групите персонал – мениджъри, инженери, администрация, работници, ИТ специалисти, консултанти и т.н.

Нови професии, специалности и работни места, които се очаква да се проявят в сектора в резултат от технологичните, иновационни и организационни промени в сектора, включително и от използването на нови материали, продукти и услуги, както и от развитието на икономиката и дефинираните политики по отношение на сектора.

2.8. ДЕФИНИРАНЕ НА ДЕФИЦИТНИ ПРОФЕСИИ И СПЕЦИАЛНОСТИ В СЕКТОРА

Независимо, че в сектор „Охрана и разследване” в настоящата ситуация за преобладаващия брой длъжности има ниски образователни и квалификационни изисквания, при създаването на секторния компетентностен модел се установи, че за успешното изпълнение на длъжностите са необходими широк кръг от компетенции. Основните бизнес процеси в сектора – охрана на обекти, охрана с технически средства, охрана – инкасо, изграждане на сигнално охранителни и сигнално известителни системи са свързани с високо ниво на стрес и напрежение, предотвратяване и бързо реагиране при необичайни ситуации /конфликтни, кризисни/. Това предполага изграждане и развитие на специфични компетенции в процеса на работа, които предполагат инвестиции в служителите от страна на организациите в сектора, тъй като формално обучение от страна на образователни институции и университети се предлага в ограничен обем

Основни изводи и тенденции за дефицитните професии, специалности, умения и компетенции:

Да се направят промени в класификатора. Необходимо е да се преразгледа статута 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.

Липсват обаче основни длъжности които са от особено значение за дейността :

- 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

На базата на нормативните промени да се формира образователна програма в липсващото звено между ЦПО и ВУЗ-овете. Да се разширява сътрудничеството между ВУЗ-ове, колежи и ЦПО и фирмите в сектор «Дейности по охрана и разследване», като се регламентират данъчни облекчения или други стимулиращи мерки за работодателите, които инвестират в повишаване квалификацията на служителите си, откриват работни места и дават възможност за кариерно развитие на млади хора в бранша. Една такава тенденция ще повлияе положително върху мотивацията на младата и перспективна работна сила за реализация на професионалния потенциал именно в сектор «Частни услуги за сигурност»;

Необходимо е да се преразгледа статута 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;

За дейностите по ПАБ е възможно и трябва да бъдат въведени стандарти отнасящи се до квалификацията на човешките ресурси. Същите да послужат като основа при сертификация на персонала, който има право да ги извършва.

Раздел 3. СТРАТЕГИИ И ПОДХОДИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ И МОТИВИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ, ПОВИШАВАНЕ КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА

Очертава се тенденция към увеличаване на използването на технологиите за интелигентни системи за сигурност и минимизиране на използването на човешки ресурси без технически средства. „Внедряването на интелигентни технологии ще намали човешкото участие и ще повиши качеството в обезпечаването на сигурността в сектора”. Ще се създава и все по-голяма необходимост от квалифицирани кадри, които могат да работят със специализиран софтуер, нови технологии за интегрирани системи за сигурност. Създаването и използването на секторен компетентностен модел в сектор „Дейности по охрана и разследване” ще допринесе по този начин да се постигне по-висока производителност и добавена стойност на услугите.

В сектора съществуват потребности от обособяване на нови длъжности, наложени от една страна от влошаването на икономическата ситуация в страната, от друга – от пряката необходимост от обособяването на определени длъжности, необходими за сектора, например „маркетинг и продажби”, „развитие на нови услуги и пазари”, „разработване на клиенти” и др. За новите длъжности все още няма дефинирани функционално длъжностни характеристики, характеризират се със съчетаване и припокриване на функции с други длъжности.

Секторът е част от цялостната система за сигурност в страната и се нуждае от много по-висока обществена оценка на неговата значимост. Той обезпечава сигурността на хиляди важни държавни, административни и стопански обекти. Отговорностите на хората, които извършват тази дейност и изискванията към тяхната професионална квалификация и ниво на развитие на компетенциите са аналогични с тези на сходните дейности, извършвани от структури като МВР, МО и други. Поради това остава напълно неясно, защо условията на труд и нивата на възнаграждение на аналогични позиции, охраняващи аналогични по степен на сложност обекти в частната охранителна дейност са значително по-ниски. Считаме за целесъобразно това несъответствие да се коригира с промени в съответното действащо законодателство, като се изравнят базовите възнаграждения с аналогичните нива на възнаграждение на служителите в държавните структури за охрана и сигурност на сходни позиции.

3.1. СТРАТЕГИИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕФИЦИТИТЕ В ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ

Основните приложения на разработения секторен компетентностен модел са:

- Секторният компетентностен модел е база за разработването от организациите на фирмени компетентностни модели, като се отчита мисията, визията и стратегическите цели на всяка една от тях.
- Моделът предлага генерична библиотека от компетенции, дефинирани нива на владеене и списъци с индикативни поведения към всяка компетенция, от които организациите могат да избират при създаването на собствените си модели.

- Създадените компетентностни профили на ключови длъжности могат да се използват за създаването на конкретни компетентностни профили на длъжности в съответната организация.
- Предоставена е информация за основните функции и задачи на ключовите длъжности, за входящите изисквания за квалификация, опит и знания и умения които могат да залегнат в създаването и разписването на функционални длъжностни характеристики.
- Създаденият секторен модел предоставя информация към образователни институции и центрове за създаване специализирани обучителни програми за развитието на основните, специфичните и управленските компетенции в сектора.
- Секторният компетентностен модел предоставя информация за пътищата за придобиване на компетенциите /тренинги, семинари, менторинг, самообучение, майсторски програми и др., както и за водещите доставчици на подобни услуги в България. Тази информация може да послужи на ръководители, мениджъри на отдели, мениджъри на човешки ресурси при планиране на обученията за развитие на компетенциите във всяка една конкретна организация.
- Секторният модел предоставя и информация за инструментите за оценка на компетенциите на служителите за целите на подбор на персонал, оценка на персонал, преназначаване и кариерно развитие, както и водещи доставчици, притежаващи права за използване и разпространение на инструментите за оценка.

Данните от проведената анкета за приложимостта на СКМ и СМ на длъжностите показват висока адекватност и приложимост на разработения секторен модел:

- Определените от секторния консултант основни компетенции са приети и оценени като най-важни за хората, работещи в сектора, според анкетираните представители на ключови длъжности от сектора.
- Определените от секторния консултант специфични компетенции за всяка длъжност са с висок коефициент на значимост според проведената анкета /почти всички специфични за длъжността компетенции са оценени като “важни” или с “висока степен на важност”/
- Определените в модела критични поведения за специфичните компетенции във всяка една от десетте ключови длъжности съвпадат с мнението и оценката на анкетираните представители на ключови длъжности в сектора. Анкетираните представители на пилотните предприятия са определили допълнителни критични поведения за част от специфичните компетенции в десетте ключови длъжности, които са приети от секторния консултант и са включени в актуализацията на СМ.

Във връзка със становище и препоръки на членовете на СКС и секторен референт, бяха променени, разширени и осъвременени наименованията на длъжностите: от "Отговорник на обект-физическа охрана" на "Отговорник охрана на обект", от "Директор охранителна дейност - физическа охрана" на "Директор физическа охрана", от "Ръководител мониторингов център" на "Ръководител мониторинг център", от "Ръководител монтажни дейности по проектиране и изграждане на системи за сигурност" на "Ръководител дейности по проектиране и изграждане на системи за сигурност", за да се дефинира по-прецизно съдържанието им.

3.1.1. ПОЛИТИКИ И СИСТЕМИ НА УПРАВЛЕНИЕ, ЗАПЛАЩАНЕ И СТИМУЛИРАНЕ (ВКЛ. ИЗСЛЕДВАНЕ НА НАЛИЧНИ И СЪЩЕСТВУВАЩИ ЗА СЕКТОРА КОМПЕТЕНТНОСТНИ МОДЕЛИ НА НАЦИОНАЛНО НИВО)

Информацията, която носи секторния компетентностен модел за „Дейности по охрана и разследване” е насочена към компаниите в сектора, които назначават и обучават персонал, към търсещите работа в сектора, към желаещите да се преквалифицират, образователните институции и центрове, сертифициращите организации.

Създаването на секторния компетентностен модел в „Дейности по охрана и разследване” е тясно свързано с целите и стратегията за развитие на сектора в дългосрочен план, за неговото изграждане и популяризиране.

Основните изходящи цели на секторния компетентностен модел включват :

- Стратегическа подкрепа на развитието на сектора
- Повишаване на квалификацията на заетите в сектора чрез предоставяне на яснота за необходимите компетенции за работа по ключовите длъжности в сектора, като особено важно е определянето на специфичните за сектора компетенции
- Предоставяне на необходимите компетенции за успешно справяне на работното място на всички заинтересовани потребители на компетентностния модел – работодатели, работещи и учещи.

Оказване на реална подкрепа за устойчивото развитие на сектора чрез предоставяне на дефинирани и описани с ясен и точен език компетенции, които допринасят за повишаване на конкурентноспособността на представителите на индустрията в бизнеса и образованието. Компетентностните профили са основа за ефективна и ефикасна работа чрез въвеждане на професионални стандарти за успешно изпълнение на професионалните роли в сектора В проведените фокус групи с представители на пилотните предприятия от сектора за идентифициране на основните бизнес процеси и ключови длъжности се потвърдиха тенденциите на развитие на сектора, очертани в „Секторния анализ на компетенциите на работната сила в сектор N – Административни и спомагателни дейности, 80 – Дейности по охрана и разследване”.

Предприятията от сектора ще бъдат все по-търсени на българския пазар при наличието на гаранции за качествено изпълнение на услугите, които пряко зависят от: уменията и компетентността на охранителите; уменията и практическия опит на ръководителите. На този етап сектор „Дейности по охрана и разследване” използва предимно човешки ресурси за осъществяването на услугите си. Същевременно обаче се очертава тенденция към увеличаване на използването на технологиите за интелигентни системи за сигурност и минимизиране на използването на човешки ресурси без технически средства. „Внедряването на интелигентни технологии ще намали човешкото участие и ще повиши качеството в обезпечаването на сигурността в сектора”. Ще се създава и все по-голяма необходимост от квалифицирани кадри, които могат да работят със специализиран софтуер, нови технологии за интегрирани системи за сигурност. Създаването и използването на секторен компетентностен модел в сектор „Дейности по охрана и разследване” ще допринесе по този начин да се постигне по-висока производителност и добавена стойност на услугите. Секторът е част от цялостната система за

сигурност в страната и се нуждае от много по-висока обществена оценка на неговата значимост. Той обезпечава сигурността на хиляди важни държавни, административни и стопански обекти. Отговорностите на хората, които извършват тази дейност и изискванията към тяхната професионална квалификация и ниво на развитие на компетенциите са аналогични с тези на сходните дейности, извършвани от структури като МВР, МО и други. Поради това остава напълно неясно, защо условията на труд и нивата на възнаграждение на аналогични позиции, охраняващи аналогични по степен на сложност обекти в частната охранителна дейност са значително по-ниски. Считаме за целесъобразно това несъответствие да се коригира с промени в съответното действащо законодателство, като се изравнят базовите възнаграждения с аналогичните нива на възнаграждение на служителите в държавните структури охрана и сигурност на сходни позиции. Бе направено предложение от член на СКС, че заплащането в сектора трябва да бъде обвързано не с МРЗ, а да бъде договорена минимална работна заплата на ниво бранш, считаме че предложението е интересно и не противоречи на направеното в СКМ. Браншовото договаряне би било много добър вариант, но е по-трудно за реализация. Нашето предложение е един от възможните варианти, при които възнаграждението на длъжностите в сектора се сравнява с длъжности от държавната администрация - охранителна полиция и МВР, за които има изградени стандарти и тези стандарти могат да се използват като ориентир за минималната цена на съответния труд чрез държавно регулирани стойности, така и като ориентир за браншово договаряне на минимална работна заплата за отделните длъжности.

3.1.2. ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Търсенето на частните услуги за сигурност е свързано и с промени в производствения процес.

Повишената фрагментация на производството и аутсорсинг означава, че не всички части на производството се извършва в компаниите, която предполага по-голяма нужда за промишлени компании да приемат добри интегрирани системи за сигурност. Що се отнася до промишлени компании и частни доставчици за сигурност често има напрежение между търсенето на ефективна система за сигурност и размера на информацията компании са готови да разкрият. Търсенето в частния сектор е свързано с общите икономически цикли, които в момента са засегнати от икономическата криза. Това може да се обясни с факта, че клиентите виждат ограничено пряко добавената стойност, също така тъй като не всичко от дейността се „вижда“ а и най-вече е от превантивен характер. В такава среда, има натиск върху частните доставчици на сигурност, за да по-ниски цени, а не на качеството на предоставяните услуги.

Търсенето от обществения сектор е засегнато и от реструктурирането на службите за сигурност в публичния сектор, което доведе до нарастващо търсене на частни услуги за сигурност, за да се включат в "публични" дейности. Тази по-голяма роля за частната охранителна дейност е придружена от по-голямо внимание от страна на публичните власти за създаване (строги) регулаторни рамки и системи за контрол, за да се предпази от евентуална злоупотреба с власт. Това също води до напрежение между търсене на услуги и с високо качество, но също така необходимостта да се поддържат разходите ограничени.

Въпреки, че е налице висока концентрация на пазарен дял в някои държави-членки, конкуренцията в сектора е интензивна. Маржовете на печалбата са сравнително ниски. Освен

това, развитието на пазара означават, че новите конкуренти които преди това не са били активни на пазара на частна охранителна дейност да навлязат на пазара, като например ИКТ компании, фокусирани върху "Digital Security" или инвестиции в недвижими имоти, като по този начин се рискува частната охранителна дейност да се превърне в част от фасилити мениджмънта

Що се отнася до бизнес моделите, които фирмите за частни услуги за сигурност използват, се очаква, че пазарът ще се раздели в два различни сегменти, с малки и средни фирми, работещи в ниши, предимно за частни лица и големи компании, работещи за държавни и институционални клиенти, както и мащабни клиенти за наблюдение като например банки, летища и т.н. очаква се, че в първия сегмент, ще работят предимно местни компании, докато големи мултинационални компании вероятно ще бъдат основните играчи на втория сегмент.

Някои национално-базирани компании също биха могли да бъдат успешни в разширяване на пазарния дял в международен план, чрез развитието на стабилни взаимоотношения на клиента и с по-ниски режийни разходи в сравнение с мултинационални доставчици на услуги.

Достъп до пазара в сектора на частните услуги за сигурност е силно повлиян от различия в националното законодателство, които изискват, например, специфични разрешителни или които поставят географски / териториално ограничения за предоставянето на услуги (за фирми или частни лица). Като следствие от тези национални различия, сектора на частните услуги за сигурност беше дадено повече време, за да се прецени дали хармонизирането би било подходящо, а индустрията е допусната (временно) изключване от Директивата за услугите на ЕС.

На нивото на отделните служители по сигурността, международна мобилност в рамките на сектора е сравнително ограничена. Това изглежда отразява като цяло, ниска мобилност на персонала по сигурността, включително и основни фактори като липсата на езикови умения. В допълнение, проверките за сигурност и криминално минало като запитвания за чуждестранни работници са по-трудни. Въпреки разликите в професионалните (напр. обучение) изисквания отбелязано по-рано, не изглежда, че са налице съществени проблеми, свързани с липсата на признаване на професионални квалификации.

Регулаторните условия от значение за сектора на частните услуги за сигурност, са определени предимно на национално ниво. Тъй като има различия между отделните страни при определянето на индустрията както и от гледна точка на визията за ролята на индустрията в обществото, това води до значителни различия в регулаторната рамка в отделните страни. Поради тези разлики в регулирането на национално ниво, индустрията силно настоява за (поне временно) изключване от Директивата за услугите на ЕС, но и също така иска да бъде постигната обща основа за регулиране на сектора на частните услуги за сигурност, по-специално като се има предвид факта, че по-строго регулиране на сектора е свързано с ефективна сигурност. Разликите в регламентите също така въздействат за по трудно да се разработят общи стандарти за сектора. Разработването на стандарти също така ще изисква обща дефиниция на сектора

Основни изводи и тенденции относно стратегиите за управление на дефицитите в човешкия капитал:

Разработеният секторен компетентностен модел в сектор N – Административни и спомагателни дейности, 80 – Дейности по охрана и разследване” след разработването на първите десет ключови длъжности и тяхната актуализация и корекция, както и с разработването на СМ на вторите десет ключови длъжности се приема принципно с все по-голямо разбиране относно значението и приложимостта му. Диференцират се в детайли съдържанието и значението на основните и специфични компетенции за различните длъжности в сектора, наблюдава се фокусиране върху формулирането на ясни и измерими критични поведения за всяка компетенция, съобразена с конкретната длъжност.

Съществуват обаче и реални различия между пилотните предприятия в сектора по отношение на проекта: част от тях са много мотивирани и искат по-бързо и пълно внедряване на СКМ, докато други все още проявяват предпазливост по отношение на реализацията на проекта, умерено подкрепят проекта, склонни са да изчакват да видят първите резултати.

Секторният компетентностен модел е предназначен да подкрепи развитието на сектора чрез предоставяне на рамкови изисквания, както и доброволни и единни стандарти за компетенции в сектора. Секторният компетентностен модел ще може да бъде използван и за усъвършенстване на нормативната регулация на частнатните услуги за сигурност и в частност ЧОД, от която съществува сериозна необходимост.

3.2. ОБРАЗОВАТЕЛНА СИСТЕМА И ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ

По статистическите данни, използвани в първичния анализ на сектор „Дейности по охрана и разследване”, изготвен в края на 2012 г., в 117 от всички ЦПО се предлагат базови обучения за охранители, специализирани обучения за инкасо и банкова охрана, лична охрана, физическа охрана на обекти, организация на охранителната дейност, фирмена сигурност и др. ЦПО-тата като основни „производители” на човешки ресурси за охранителния сектор показват изключителна концентрация в столицата. Многократно по-високата концентрация и на ЦПО с програми за охранителни дейности в София, в сравнение с другите градове, говори за по-голямо търсене на тази категория персонал. Този факт се свързва логически и с териториалното разпределение на заетите в сектора и драстичната им концентрация в столицата, което беше разгледано в подраздел 2.2.2. По-големият брой охранителни фирми и обекти за охрана определят и повишената необходимост за бърза и текуща подготовка на такива кадри. Специализираните, поддържащи и надграждащи обучения са препоръчителни, но прилагането им зависи от финансовото състояние на фирмите, политиките спрямо човешките ресурси, възможностите за инвестиции в тях и търговската ѝ репутация. Таблица 19 показва професиите, за които могат да обучават и сертифицират Центровете за професионално обучение.

таблица 28 **Професии и специалности според Класификатора на областите на висшето образование и професионалното направление в сектор ДОР**

Код от класификатора	Тип	Наименование	Клас 1	Клас 2	Клас 3	Клас 4
861010	Професия	Охранител				
8610101	Специалност	Банкова охрана и инкасова дейност			X	

8610102	Специалност	Лична охрана			X	
8610103	Специалност	Физическа охрана на обекти			X	
8610104	Специалност	Организация на охранителната дейност				X

Източник: **НАПОО**

По данни от НАПОО колежите, предлагащи програми за обучение, приложими към сектор „Дейности по охрана и разследване” са 7 на брой, като в 5 от тях се предлагат програми за професионално обучение по специалност „Организация на охранителната дейност”. Тази специалност се предлага и в Института за следдипломна квалификация към УНСС в удобна форма за заети лица. Това показва ясно очертана тенденция към по-високи изисквания за по-професионална подготовка на средно мениджърския персонал във фирмите от сектора. Наличието на учебни заведения, подготвящи кадри за ръководители на охранителна дейност, говори и за осъзнатата необходимост от по-млади хора, обучени адекватно на съвременните изисквания на бизнес средата, на динамиката на потребителските нужди и на професията, а не както и сега в голяма степен се приема по условие, че всички бивши служители на МВР, МО и др. структури са компетентни да управляват производството на частни услуги за сигурност. Частният правоохранителен сектор се е превърнал в спасителната социална програма на повечето пенсионери от държавните правоохранителни институции, което не би могло да бъде добро стратегическо решение за развитието на бранша, утвърждаване на авторитета му подобряване на качеството на услугите в дългосрочен план.

Висшите учебни заведения, като Технически университет във Варна, Нов български университет в София, Университет за национално и световно стопанство в София, Военна академия в София и др. предлагат бакалавърски и магистърски програми с различни специалности, свързани със сигурността, което говори и за очертала се потребност от подготвени кадри за специализиран и висш мениджмънт в сектора. По-долу са изброени някои от специалностите във ВУЗ-овете, подготвящи мениджърски кадри за сектора:

- Корпоративна сигурност,
- Икономика на отбраната и сигурността,
- Противодействие на престъпността и тероризма,
- Дипломатия в сигурността и отбраната,
- Национална и международна сигурност,
- Мениджмънт на сигурността и отбраната,
- Публични комуникации в сигурността и отбраната,
- Логистика на сигурността и отбраната,
- Комуникационни и информационни системи и технологии в сигурността и отбраната,
- Защита на населението и критичната инфраструктура,
- Въздухоплаване и сигурност на въздушното пространство и др.

Въпреки добрата организация за професионално обучение и квалификация на кадри за сектор „Дейности по охрана и разследване” и полаганите усилия към доближаване европейските изисквания в тази насока, не може да се каже категорично, че напредъкът е значителен.

Липсват допълнителното надграждащо над „Програма минимум ”обучение на охранителите, както и оценка и развитие на компетенциите. Извода е че липсва средно звено

при обучение и кариерно развитие в този сектор – след програмата минимум и под висшата квалификация предлагана от Висшите учебни заведения

Нелеките условия за бизнеса с частни 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.

Ако се разгледат нивата на заплащане на труда в сектора и заетостта предимно на нискоквалифицирани кадри, 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.

Проблемите с квалификацията и професионалното обучение трябва могат да намерят решение в стратегически промени за сектора на държавно ниво:

- Стартиране и провеждане на реформа в сектора за сигурност в това число и в сферата на частните услуги за сигурност – с въвеждането на единна нормативна база и
- Регламентиране цените на услугите за сигурност, в частност „охрана” да не падат под определен минимум, предполагащ работа в сивия сектор,
- Реално стимулиране на работодателите и работниците да повишават квалификацията си и да поддържат професионални умения/компетентности,
- Стимулиране на работодатели, използващи активно и реално фирмените си Центрове за поддръжка и разширяване професионалните компетентности на служителите си. Предоставянето на преференциални условия за допълнителна квалификация на заетите би могло се превърне в гъвкаво решение в случай, че в перспектива се наложи пренасочване на заетите в други дейности на предприятието или съкращаване на персонал поради свиване на пазара,
- Предоставяне на реални възможности за кариерно развитие на човешки ресурси с бакалавърски или магистърски степени на образование в областта на сигурността,
- Минимизиране на практиката за предпочитане на бивши кадри от МВР, МО и др. държавни структури при наемане на хора – създаване на равнопоставеност и обективност при подбора на човешкия ресурс и при оценката на компетенциите и уменията, независимо дали са били държавни служители или не,
- Стимулиране на работодатели, финансиращи висшето образование на свои служители с цел дългосрочни взаимно изгодни трудовоправни отношения и кариерно развитие,
- По-задълбочено разработване на направлението „Професионално ориентиране”, което би могло да бъде и своеобразно сито за подходящите и неподходящите за отделните подсектори на охранителния бранш кадри.

В Р България няма създадени добри условия за подготовката на персонала на търговците осъществяващи дейност по ПАБ. Тези дейности свързани с обучението и подготовката трябва да се извършва в специализирани центрове за професионално обучение, лицензирани по утвърдени нормативни процедури.

Епизодично тези дейности за първоначална подготовка на кадри в частния сектор са организирани от браншови организации и фирми съвместно с Академията на МВР главно като курсове за техническия персонал поддържащ носими и возими пожарогасители. В останалите направления в сектора дейностите по преподготовка и повишаване на квалификацията не се развиват. След влизането в сила на новоприетата Наредба Из- 2815 на МВР и МРРБ от 18.11.2011 г. ще започне задължително подготовка и преподготовка на кадри поддържащи активни системи за пожарна защита, но тази новоприета наредба монополизира обучението и го предава отново на Академията на МВР.

Дейностите свързани с обучението трябва да се извършват в специализирани учебни центрове и трябва да бъде насочени също така и към подготовката на граждани, които участват на доброволен принцип при гасенето на пожари.

1. Висшите учебни заведения в София и Варна, подготвят инженерни кадри, които не са включени с конкретни кодове в НКПД-2008/11 и 12.
2. Инженерите завършили ВСУ ”Черноризец Храбър”, ограничено могат да се използват в системата на МВР, поради завишените изисквания за държавната служба определени в ЗМВР. /Главно за физическа и психологическа пригодност/
3. Инженерите завършили Академията на МВР, могат да се реализират на длъжности и в частния бизнес по ПАБ без ограничения.
4. Специалностите със средно образование в сектор ПАБ не са определени с конкретни кодове в НКПД и поради това изобщо не съществуват като специалности в държавната система за подготовка на кадри със средно образование. За тях няма определени държавни общообразователни изисквания /ДОИ/ от Министерството на науката и младежта /МОМН/.
5. В Р България не съществува нито един регистриран в НАППО специализиран професионален учебен център за подготовка на пожарникари и техници обслужващи системите за пожарна защита, автомобилната противопожарна техника и специализирани надстройки, носими и возими пожарогасители, средствата за атмосферна защита и други.
6. Подготовката на човешките ресурси е организирано само за държавните служби. Информация за подготвяните кадри по ПАБ не се публикува официално от МВР. Подобна информация се счита за класифицирана, поради фактът, че пожарните служби са структури на МВР. Извършваната дейност, има преди всичко граждански /цивилен/ характер и информацията отнасяща се до дейността не следва да бъде определяна като класифицирана.
7. Възникналите горски пожари след 2000 г. а и последният във Витоша през юли 2012 г. доказват необходимостта от специализирана подготовка и на доброволните структури участващи при гасенето на тези пожари. Това може да се извърши в учебните центрове, които трябва да бъдат създадени за подготовката на човешките ресурси за частния бизнес по пожарна безопасност. За това обаче е необходимо НАПОО да създаде условия като кодира специалностите и регистрира специализирани учебни центрове за подготовка по ПАБ, като алтернативни на държавните учебни центрове.

Подсекторът ПАБ също няма дефинирани професии и специалности освен посочената в таблица с код 861020. Тя е напълно приложима към спасителите за ГЗ, но се различава съществено от необходимите нови професии, които бяха отбелязани в предишните раздели.

Изискванията към служителите по проектиране и изграждане на системите за сигурност са :

Да са с техническо образование – ако са проектантите на системи за сигурност – с висше инженерно, ако са техници по изграждане на системите – минимум със средно техническо.

Няма специализирани курсове и квалификационни изисквания към служителите.

По голямата част от изпълнителските служители на фирмите за проектиране и изграждане на системи за сигурност се обучават съгласно правилата на дружеството в което започват работа.

На пазара за обучение напоследък се срещат и предложения от центрове за професионално обучение и квалификация, които предлагат дистанционно обучение за тази специалност, като дават гаранции за европейски документи и международно признаване на квалификацията.

Факт е че в Румъния например – тяхната Асоциация за електронна сигурност¹³ – провежда специализирани курсове по система одобрена от асоциацията, ДОИ, и МВР, като за да се назначи служител да работи във фирма от този сектор, то той трябва да е преминал през този курс на обучение.

В момента тези специалисти и фирми не са обхванати под никаква регулация и на практика няма реална статистика, колко дружества са, какви служители имат и каква дейност с какво качество се извършва.

Консултанти по сигурността

Тази дейност е заложена в сектор 74.90 Други професионални дейности неklasифицирани другаде в частта и Консултантски услуги за охрана, сигурност и разследване, в контекста на още много такива услуги.

В момента има няколко университета в България в които се обучават кадри в отделните направления: **Нов Български Университет (НБУ) и Варненски Свободен Университет (ВСУ).** „Гражданска и корпоративна сигурност” на НБУ и "Противодействие на престъпността и опазване на обществения ред" и "Защита на националната сигурност" във ВСУ, филиал Смолян.

Детективска дейност- Няма данни

Основни изводи и тенденции, вкл. препоръки към системата за обучение:

Професионалното обучение за основната част от заетите в сектор „Дейности по охрана и разследване се извършва в Центровете за професионално обучение. Колежите, обучаващи по

¹³ <http://www.arts.org.ro/pagini/index.php>

специалности, свързани с охраната и сигурността, произвеждат кадри, подходящи за среден мениджърски състав (но не преди придобиване на определено количество практически опит в сектора). Висшите учебни заведения подготвят мениджърски кадри от по-високо ниво и представляват интерес за перспективни хора с опит в частния сектор за сигурност. Независимо от немалкото вече популярни специалности и форми на обучение обаче, все още се предпочитат човешки ресурси добили подготовката и професионалния си опит в различните сфери на дейност на държавните правоохранителни органи. Основните насоки, в които трябва да работи бранша, са: независим изпитващ орган за придобиващите професия „Охранител”, равнопоставеност и обективност при подборите на човешки ресурси, реално стимулиране на работната сила, инвестираща време, средства и усилия за професионалната си квалификация

Повече от представени професии и специалности съществуват в НКПД с по няколко кода. Определянето им с кодове на НАПОО за допълване в списъка на професиите за професионално образование и обучение, ще създаде възможност за лицензиране на специализирани центрове за професионално обучение в областта на ПАБ.

Изброените специалности в професията „Пожарна безопасност” трябва да бъдат включени в списъка на регулираните професии, защото са в предмета на разрешителен режим по Наредба Из-2815 от 18.11.2011 г. е са пряко свързани с опазването живота и здравето на гражданите. Вероятно това ще бъде в сила и за професията „Аварийна безопасност и спасяване”. Това трябва да се прецени от експерти на МОМН и МТСП и спешно да бъде свикана Междуправителната група от експерти. В тази група би следвало да се поканят да участват и експерти от браншовите организации а не само от синдикални структури.

В настоящия момент вече има разработени подробни модели за професионалните компетенции на новопредлаганите специалности / кодове: 8620101, 8620103, 8620104, 86201010, 86201011 и 86201012/.

Належащо е въвеждането на СКМ¹⁴ в реалната практика, като това ще доведе до по висока добавена стойност на услугите и ползи както за служителите, за компаниите и не последно място за Възложителите, които ще имат високакачествена услуга доставена от професионалисти.

¹⁴ <http://mycompetence.bg/asstool/index/srv/4>

Раздел 4. АДМИНИСТРАТИВНА СРЕДА. ПРЕПОРЪКИ, ВКЛЮЧИТЕЛНО ЗА ПРОМЯНА В НОРМАТИВНАТА УРЕДБА

1. Да се дефинира като отделна икономическа дейност Секторът „Частни услуги за сигурност“ със съответните подсектори към нея;
2. Бизнесът от частните услуги за сигурност да премине към Министерство на икономиката. Операторите от сектора и съответните подсектори са преди всичко търговски дружества, които доставят услуга, която по част от своята същност подлежи а специален режим – лицензионен. Това обаче трябва да бъде по определени критерии с които да се определи обхвата на лиценза. Той не трябва да навлиза в детайлите свързани с търговската дейност, отношения на възложител и изпълнител.
3. Да се създаде отраслов съвет към Министерството на икономиката. Секторът частни услуги за сигурност от една страна е най големия работодател в сферата на услугите, от друга страна има липсваща и непълна регулаторна и нормативна уредба. Не е за подценяване и факта че това са специфични услуги (в т.ч и от подсекторите), касаещи опазване на имуществото, живота и здравето на физически и юридически лица. На практика секторът е във всички икономически и социални сфери като изпълнител. Това са основателни доводи към Министерството на Икономиката да се създаде отраслов съвет, които да се ангажира с проблемите както в нормативната уредба така и със съдействието за развитието на сектора. Това е и посоката в която са Европейските становища.
4. Да се въведе изискването за членство в браншова организация – с цел въвеждането на елемента на саморегулацията и предвид спецификата на дейността ;
5. Да се засили партньорството с МВР, след изработването на критерий и параметри, както и с Асоциация на застрахователите, каквато е Европейската практика ;
6. Да се въведе Секторния компетентностен модел – като професионален стандарт- Директивата за професионална квалификация.
7. Ключовите длъжности в сектора да се включат в регулираните професии ;
8. Да се направи преглед на Законодателството в сектора в т.ч подзаконови и свързани с дейността нормативни актове. След направена оценка на въздействието на нормативната уредба да се пристъпи към изготвяне на съответната нормативна уредба, синхронизирана с европейската и съобразена с националното законодателство и специфики;
9. В образователната система да се променят плановете за обучение, кариерно ориентиране, съобразени с разработения вече Секторен модел на компетенциите и изискванията и необходимостите на бизнеса. Същите да се съгласуват и с браншовите организации.

Раздел 5. ИЗВОДИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ

В Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор N “Административни и спомагателни дейности”, 80 „Дейности по охрана и разследване” с акцент „Дефицитни работни места, професии,специалности компетентности ”, приключен през м. Юни 2012 г, бяха представени някои от по-важните предложения и препоръки за промени в нормативната уредба. Към м.Август 2013 г, когато се разработва настоящия надграждащ Секторен анализ на компетенциите на работната сила с акцент „Текущи проблеми, потребности ”, не са извършени промени в нормативната уредба, касаеща сектора, поради което направените вече предложения продължават да бъдат много актуални. В този раздел са включени формулираните проблеми и препоръки за разрешаването им, актуализирани с допълнения и корекции.

Проблем 1 : Няма дефиниция кои услуги попадат в обхвата „частни услуги за сигурност“

Предложение 1 : Да се направи дефиниция на икономическите дейност попадащи в обхвата на частните услуги за сигурност към Министерството на икономиката да се създаде „Отраслов съвет “ за промени в законодателната рамка свързана с дефинирането на сектора и синхронизацията му с Европейското законодателство.в Сектора да влязат следните подсектори: Частната охранителна дейност, мониторинг центровете (с/без реакция с автопатрули), 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.

Тези услуги да влязат в националния класификатор на икономическите дейности в един раздел – частни услуги за сигурност, като всяка една от тях да бъде в отделен подсектор от този раздел.

Проблем 2: Липсват в класификатора на длъжностите и професиите 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 .

Предложение 2: Да се направят промени в класификатора. Необходимо е да се преразгледа статута 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.

Липсват обаче основни длъжности които са от особено значение за дейността :

- 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

Проблем 3: 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. То е справедливо за работника, защото знаейки колко часа е отработил в месеца /планирани и извънредни/, знае какво възнаграждение ще получи. То е справедливо и за възложителя и изпълнителя, защото почасовото планиране и отчитане е конкретно и прозрачно. Неефективна е практиката и схващането, че възложителят да 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. Тенденцията е европейската практика да навлезе и при нас, тъй като това е съвременния и перспективен начин за упражняване на този бизнес.

Предложение 3: 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.

Проблем 4: Начините на подготовка на персонала /начална и продължаваща/, които се практикуват от фирмите в повечето случаи са формални. Малко са работодателите в сектора, които инвестират в квалификацията на персонала си - изпълнителски, средно ръководен, специалисти, мениджърски. Наличието на специалности в няколко от водещите ВУЗ-ове, специализираните колежи и ЦПО не се използват рационално, а продължават да се предпочитат бивши кадри на държавните структури, с презумпцията за компетентност и в частната охранителна дейност.

Предложение 4: на базата на нормативните промени да се формира образователна програма в липсващото звено между ЦПО и ВУЗ-овете Да се разширява сътрудничеството между ВУЗ-ове, колежи и ЦПО и фирмите в сектор «Дейности по охрана и разследване», като се регламентират данъчни облекчения или други стимулиращи мерки за работодателите, които инвестират в повишаване квалификацията на служителите си, откриват работни места и дават възможност за кариерно развитие на млади хора в бранша. Една такава тенденция ще повлияе положително върху мотивацията на младата и перспективна работна сила за реализация на професионалния потенциал именно в сектор «Частни услуги за сигурност». Да се разработят проклами съответстващи на приетия Секторен модел на компетенциите.

Проблем 5: Продължава провеждането на порочни процедури за обществени поръчки и такива в полза на определени участници. В документацията за конкурсите се залагат странни

условия, критерии за подбор, технически изисквания и показатели за оценка. Много възложители на ОП за охрана спестяват от сигурност, включително за отговорни и рискови обекти, притискат участниците в обявените процедури за нереално ниски цени на услугите, което в повече от случаите е свързано с човешкия фактор и се отразява негативно върху мотивацията на охранителите за качествено изпълнение на задълженията. Такива възложители, подценявайки потенциалните рискове, не само не получават качествена услуга, но създават предпоставки за нарушаване на нормативни актове от страна на изпълнителите, за увеличаване на «сивия» сектор в охранителния бранш, на нерегламентираната дейност и нелоялната конкуренция.

Предложение 5: Необходими са промени в ЗОП, които да доведат до максимална обективност в процедурите за ОП, да ограничат до минимум порочните практики и конкурсите с предизвестен победител. При подготовка на заданията възложителите да привличат независими експерти, професионалисти по темата на поръчката. А при оценка на документите за конкурса да привличат независими експерти в областта на оценка на рисковете, охранителната дейност, използването на ТСС и мениджмънт на сигурността.

Проблем 6: У нас много охранителни фирми съвместяват охранителната и детективската дейности, но професията *„частен детектив”* към днешна дата не е регламентирана в Българското законодателство. Няма Закон за детективската дейност, но в никакъв случай не може да се твърди, че дейността, извършвана от частните детективи, е незаконна. Напротив - още от римското частно право е известен принципа *„Всичко, което не е забранено, е разрешено”*, който намира приложение чрез правилото на чл. 9 от Закона за задълженията и договорите: *Страните могат свободно да определят съдържанието на договора, доколкото то не противоречи на повелителните норми на закона и на добрите нрави.* И въпреки, че законът не забранява частните детективски услуги, празнотата, която е оставена, влече сериозни негативи, както за лицата предоставящи услугата, така и за клиентите им. 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 други. Нормално е да се регулира дейността и лицата, които се занимават с нея, подобно на много други дейности - ЧОД, юристи, медици и т.н.

Предложение 6: Детективските фирми многократно на различни форуми са поставяли въпроса за създаване на **Закон за частната детективска дейност**, който ще защити правата на клиентите, ще изчисти пазара от така наречените *„детективи-ментета”* и ще създаде условия, в които частният детектив може да работи ефективно. В края на 90-те години в НС имаше внесен проектозакон, който обаче остана необсъден. необходимо е тази услуги да бъдат включени в промените както в класификатора, като елемент от частните услуги за сигурност, така и в промяната на законодателството.

Проблем 7: Тенденциите в Европа, а вече и у нас са: техническите системи за сигурност постоянно да се усъвършенстват, да могат да решават комплексни задачи, контролирани от разстояние, да изместят в някои сектори физическата охрана, като по-скъпа услуга и понякога субективна в действията си. В документите на ЕС за вътрешните услуги, включително и тълкуванието *„услуги за сигурност”* в нашия закон от февруари 2010 г. (ЗДПУ), монтирането,

поддръжката и ремонтът на техническите средства и системи неправилно попада в полето на приложение на Директивата. Трябва реално да се оценява, че на инсталаторите 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.

Предложение 7: Фирмите, които имат основен предмет на дейност монтаж, поддръжка и ремонт на ТСС, извършват тези услуги. Фирмите, за които това не е основна, а съпътстваща дейност, също 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 зетите 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.

Предложение 8: Необходимо е да се преразгледа статута 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.

Предложение 9: Организацията на дейностите по пожарна и аварийна безопасност трябва изцяло да се промени и съобрази с тази в европейските страни. Това може да се извърши само ако се създадат проекти и се приемат:

Промени в законодателството свързани с приемането на дейностите по пожарна и аварийна безопасност като елемент от частните услуги за сигурност.

Предложение 10: За дейностите по ПАБ е възможно и трябва да бъдат въведени стандарти отнасящи се до квалификацията на човешките ресурси. Същите да послужат като основа при сертификация на персонала, който има право да ги извършва.

Предложение 11: В списъка с регулираните професии да влязат всички ключови длъжности /професии свързани с частните услуги за сигурност.

Раздел 6. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

1. http://www.aeaweb.org/journal/jel_class_system.php
2. <http://www.nsi.bg/Classifics/KID-2008.pdf>
3. Анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Дейности по охрана и разследване“ по проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“, който се осъществява от Българска стопанска камара-съюз на българския бизнес в съответствие с договор № BG051PO001-2.1.06/23.10.2009 г.
4. http://ec.europa.eu/internal_market/services/docs/services-dir/guides/handbook_bg.pdf
5. http://gdnп.mvr.bg/Administrativni_uslugi/Chastna_ohranitelna_deinost/default.htm Recommendations for the regulation of domestic PMSC services within the CE p 35
6. http://www.knsb-bg.org/images/stories/pdf/486/industrialna_politika_za_otrasala_na_sigurnostta.pdf
7. <http://ec.europa.eu/eurostat>
8. www.ecorys.nl- Study on business-related services- European Commission, DG Enterprise and Industry
9. European Organisation for Security;
10. ECORYS (2009);
11. 12 . <http://ec.europa.eu/enterprise/tris/statistics/indexen.htm>
12. „Проучване на пазара на труда в България 2012 г.“, изготвено от експерти на Българска стопанска камара;
13. http://osi.bg/downloads/File/2011_New/Cenata_na_pravosadieto_final.pdf
14. **Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Дейности по охрана и разследване“ – 2012 г
15. <http://mycompetence.bg/asstool/index/srv/4>
16. НОИ
17. БСК

Списък на таблиците и фигурите

Таблица 1	Брой заети лица	17
Таблица 2	Брой предприятия	18
Таблица 3	Списък на компетенциите, включени в Секторния компетентностен модел (СКМ)	20
Таблица 4	Пазара на сигурността (2009-2020)	24
Таблица 5	Относителен размер на пазара на сигурността 2009г (Ecorys)	24
Таблица 8	Брой на предприятията и персонала в сектор 43,74.90;80.1;80.20;80.30	28
Таблица 9	Дълготрайни материални активи в хил.лева в сектор 43,21; 80.1; 80.20	29
Таблица 10	Топ 20 на предприятията в сектора по степен на развитие за 2011 г. (2011-2009)	29
Таблица 11	Топ 20 на предприятията в сектора по Приходи от продажби за 2011,2010,2009 г.	30
Таблица 12	Топ 20 – Темп на изменение на продажбите (2010-2011 г.)	30
Таблица 13	Топ 20 по брой служители за 2009,2010,2011 г.	31
Таблица 14	Топ 20 на дружествата от сектора по ефективност на използване на персонала за 2010, 2011 г.	31
Фиг. 1	Териториално разпределение на приходи от дейност на човек от населението в България	38
Фиг. 2	Основни типове територии в България	40
Таблица 17	Брой фирми по подсектори за 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 г.	43
Фиг. 3	Брой фирми по подсектори за 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 г.	43
Таблица 18	Брой работни места по подсектори за 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 г.	44
Фиг. 4	Брой работни места по подсектори за 2008, 2009, 2010, 2011, 2012	44
Фиг. 5	Разпределение на работните места в % по подсектори за 2012 г.	45
Таблица 19	Среден осигурителен доход по подсектори за 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 г.	45
Таблица 20	Възрастова структура на заетите в сектор „Дейности по охрана и разследване”, 2012 г.	46
Фиг. 6	Структура на заетите по възраст и пол сектор ДОР, 2012 г.	47
Фиг. 7	Изменение на възрастовата структура на сектора (2008-2012)	48
Таблица 21	Квалификационна структура на заетите в сектор „Дейности по охрана и разследване” през 2012 г. според класовете на заеманите длъжности (НКПД)	48
Таблица 22	Квалификационна структура на заетите в подсектор 4321 по възрастови групи, 2012 г.	49
Таблица 23	Квалификационна структура на заетите в подсектор 7490 по възрастови групи, 2012 г.	50
Таблица 24	Квалификационна структура на заетите в подсектор 8010 по възрастови групи, 2012 г.	51
Таблица 25	Квалификационна структура на заетите в подсектор 8020 по възрастови групи, 2012 г.	52
Таблица 26	Квалификационна структура на заетите в подсектор 8030 по възрастови групи, 2012 г.	53
Фиг. 8	Разпределение на заетите в сектор „Дейности по охрана и разследване” по райони за планиране, 2012 г.	54
Таблица 27	Регионална структура на заетите на сектор „Дейности по охрана и разследване” по подсектори и градове, 2012 г.	54
Фиг. 9	Разпределение на заетите в сектор „Дейности по охрана и разследване” по райони за планиране (2008 г. - 2012 г.)	56