



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ  
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО

# ПРОУЧВАНЕ

## НА НУЖДИТЕ ОТ КВАЛИФИКАЦИЯ В ОБЛАСТТА НА СТРОИТЕЛСТВОТО В ОБЛАСТИТЕ ВИДИН И МОНТАНА

в изпълнение на проект „Развитие на съвместният трудов пазар и трудовата мобилност в областта на строителството в Трансграничния район на Румъния и България”, код на проекта: 16.4.2.076, финансиран по Програма Интеррег V-A Румъния-България

Изпълнител:  
„Фокус Системс“ ЕООД

Възложител:  
Сдружение „Видинска търговско-  
промишлена палата“



## СЪДЪРЖАНИЕ

Въведение .....	4
Описание на методологията.....	4
Структура .....	5
Възможности за практическо приложение на проучването.....	6
ГЛАВА ПЪРВА „Работодатели в областта на строителството“ .....	7
I. Данни за бизнес средата в строителството за последните пет години .....	7
II. PEST анализ (анализ на политическите, икономическите, социалните и технологичните фактори) на бизнес средата в строителството .....	16
III. Проучване на потребностите на работодателите в областта на строителството от квалифицирана работна ръка. Очаквания на работодателите от техните работници и служители. ....	21
IV. Идентифициране на основните професии и съответните изисквания за заемане на длъжности в тези професии в областта на строителството.....	25
V. Свободни работни места и двигателите на създаване на работни места (job engines) на допустимата територия в областта на строителството.....	30
VI. Наличие и разположение на свободна работна ръка, подходяща за тези работни места в областта на строителството.....	32
VII. Подробна информация за обучителни материали, обучения, курсове, онлайн/ присъствени форми на обучение на територията на областите Видин и Монтана .....	32
VIII. Идентифициране на наличните форми и теми на обучения, които могат да стимулират мобилността на работната сила .....	34
IX. Общ преглед на възможностите за подобряване на професионалното обучение .....	34
X. Проучване на използването на иновативни и информационни технологии в строителния сектор (напр. наличие на специализирано оборудване, иновативни техники и технологии, включително специализиран софтуер) и проучване на степента на прилагането им от работодателите в сектора. ....	35
XI. Степенуване в низходящ ред на минимум 5 от най-търсените от работодателите в областта на строителството специалности на базата на проучванията .....	37
XII. Заключение по първа глава (основни изводи и препоръки). ....	38
ГЛАВА ВТОРА „ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ В ОБЛАСТТА НА СТРОИТЕЛСТВОТО“ .....	41



I. Данни за състоянието и тенденциите за пазара на труда в областта на строителството .....	41
II. Проучване на потребностите и очакванията на хората, търсещи работа в областта на строителството (включително младите хора между 16-24 години). 46	
III. Сравнителен анализ на двете проучвания (на потребностите на работодателите и на търсещите работа) .....	49
IV. SWOT анализ .....	49
V. Заключение по втора глава (основни изводи и препоръки). .....	52
Приложения .....	53



## Въведение

Настоящото проучване на нуждите от квалификация в областта на строителството в областите Видин и Монтана се извършва в изпълнение на проект „Развитие на съвместният трудов пазар и трудовата мобилност в областта на строителството в Трансграничния район на Румъния и България”, код на проекта: 16.4.2.076, финансиран по Програма Интеррег V-A Румъния-България.

Основните цели на проучването са:

- Да се опише в цялост **актуалното състояние** на професионалното образование и обучение, насочени към квалификационните нужди на строителния сектор, като се определят основните изисквания за умения в конкретни сфери на строителния сектор в Област Видин и Област Монтана;
- Да се идентифицират, анализират и оценят **актуалните потребности от специфични умения**, които са от най-голяма необходимост за работодателите в строителния бранш в двете целеви области;
- Да се даде обективна оценка на **бъдещите потребности от професионални умения**, която да се основава на анализ на съществуващите способности на системите за образование и обучение за справяне с бъдещото търсене на професионални умения и анализ на иновативни мерки за отговаряне на квалификационните нужди.

## Описание на методологията

Проучването обхваща следните две големи целеви групи - работодатели и търсещи работа в областта на строителството на територията на двете области Видин и Монтана.

Броят на работодателите и на търсещите работа в строителството и тяхното многообразие налага прилагането на извадков метод при разработване на проучването в частта за анкетни проучвания на нагласите на работодателите и на търсещите работа. По отношение на работодателите анкетното проучване обхваща единствено работодатели - строителни фирми, регистрирани в Централния професионален регистър на строителите. Търсещите работа са анкетирани със съдействието на местното Бюро по труда, тъй като липсва друга система, по която да бъдат обхванати възможно най-голяма група хора от тази целева група.

Проучването се базира на следната методология:



- Проучване на данни и информация от публично достъпни източници като НСИ, Камара на строителите в България, Агенция по заетостта, МОН, НАПОО и др. с цел да се идентифицира и подложи на анализ ключовата информация, необходима за постигането на целите на проучването;
- Допълнително са организирани и проведени две анкетни проучвания на територията на двете области Видин и Монтана - за работодатели и за търсещи работа в строителството. Разработени са анкетни карти (Приложение 1 и 2), определени извадки от респонденти, проведени са двете проучвания и са обобщени резултатите;
- Приложена е процедура за мониторинг и контрол на качеството на изпълнението на цялостното проучване.
- Информацията в структурирана в две глави - една касаеща работодателите в строителството и една, касаеща състоянието на човешките ресурси в областта на строителството.
- На базата на събраната информация и направените изводи са формулирани и конкретни препоръки как да бъдат удовлетворени актуалните потребности на работодателите от специфични умения в областта на строителството, както и бъдещите потребности от професионални умения и възможностите на системите за образование и обучение за справяне с бъдещото търсене на професионални умения, и не на последно място препоръки за иновативни мерки за отговаряне на квалификационните нужди.

## Структура

Настоящото проучване има следната структура:

*Първа глава* „Работодатели в областта на строителството“ представя данни за бизнес средата в сектор „Строителство“ за последните три години, PEST анализ (анализ на политическите, икономическите, социалните и технологичните фактори) на бизнес средата в сектор „Строителство“, резултатите от проучване на потребностите на работодателите в сектор „Строителство“ от квалифицирана работна ръка включително наличност/липса на квалифицирани работници по видове работи. В първа глава се идентифицират и основните професии и съответните изисквания за заемане на длъжности в тези професии в областта на строителството, посочват се свободните работни места и се коментират двигателите на създаване на работни места (job engines) на допустимата територия в областта на строителството. В Първа глава се разглеждат още наличие и разположение на свободна работна ръка, подходяща за тези работни места в областта на строителството, очаквания на работодателите от техните работници и служители в областта на строителството. Прави се общ преглед на възможностите за подобряване на професионалното обучение в областта на строителството, идентифицират се



наличните форми и теми на обученията, които могат да стимулират мобилността на работната сила в областта на строителството. Представена е информация за учебни материали, обученията, курсове, онлайн/ присъствени форми на обучение на територията на областите Видин и Монтана в областта на строителството. Представени са резултатите от проучването на степента на използване на иновативни и информационни технологии в строителния сектор (напр. наличие на специализирано оборудване, иновативни техники и технологии, включително специализиран софтуер) и проучване на степента на прилагането им от работодателите в сектора. На базата на представената информация са степенувани съгласно изискванията на Възложителя в низходящ ред петте най-търсени от работодателите в областта на строителството специалности. Въз основа на представената в глава първа информация са формулирани основни изводи и препоръки в съответствие с целите на проучването.

*Втора глава* „Човешки ресурси в областта на строителството“ има следното съдържание: представят се данни за състоянието и тенденциите за пазара на труда в областта на строителството на НСИ и на АЗ, представят се резултатите от проучването на потребностите и очакванията на хората, търсещи работа в областта на строителството със специален фокус върху младите хора между 16-24 години); направен е сравнителен анализ на двете проучвания (на потребностите на работодателите и на търсещите работа) в областта на строителството, SWOT анализ. Въз основа на представената в глава втора информация са формулирани основни изводи и препоръки в съответствие с целите на проучването.

## Възможности за практическо приложение на проучването

Резултатите от проведеното проучване ще намерят практическо приложение при разработването на последващи мерки и програми за квалификация и преквалификация на кадри в областта на строителството в двете области. В допълнение, ползватели на конкретните практически изводи биха могли да бъдат редица публични и неправителствени и частни организации, които имат отношение към икономическото и социалното развитие на двете области.





## ГЛАВА ПЪРВА „Работодатели в областта на строителството“

### I. Данни за бизнес средата в строителството за последните пет години

В тази част на проучването е представена и анализирана информация за бизнес средата в строителството през последните пет години на национално ниво и конкретно в областите Видин и Монтана.

Използвани са данни от Националния статистически институт (НСИ) и други публични източници за периода 2012-2016г. като за пълнота и по-точно отразяване на актуалната картина са използвани и налични данни за 2017г.

Строителният сектор в България е динамичен отрасъл, който в много голяма степен се влияе от финансиране по европейски проекти или държавно финансиране. Секторът има значим принос в БВП и традиционно осигурява заетост на над 6% от всички заети лица.

Статистиката на броя предприятия на базата на броя на заетите в тях лица показва, че най-много са микро предприятията, които наемат до девет човека (Табл. 1).

Брой заети лица в предприятие	Година/брой предприятия				
	2012	2013	2014	2015	2016
0 - 9	17120	16894	17141	17561	17741
10 - 49	2313	2181	2191	2301	2299
50 - 249	483	481	487	467	459
250 +	43	47	50	48	34

Табл. 1. Брой предприятия в строителството на базата на броя на заетите в тях лица. Източник: НСИ, 2017г.

Прави впечатление, че за 2016г. 86,40% от строителните предприятия са в категорията „микро“, малките предприятия с персонал до 49 човека са 11,20% от регистрираните предприятия в строителството, средните са 2,23%, а големите с персонал над 250 човека са едва 0,17% от всички.

Приходите на строителните предприятия според броя на заетите лица (Табл. 2) обаче показват, че приходите се разпределят в различна зависимост. Микро и





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО

малките предприятия реализират заедно почти 57% от приходите в строителството, средните предприятия - 28,60%, а големите - 14,40%.

Най-силна по отношение на приходите за целия разглеждан период е 2015г., като през 2016г. те бележат значителен спад с 39%.

Брой заети лица	Година/приходи от дейността, в хил. лв.				
	2012	2013	2014	2015	2016
0 - 9	4545200	4682985	5234504	6577721	4328943
10 - 49	4118374	3311823	3372695	3965730	3153195
50 - 249	4459418	4354109	4959070	5577981	3751061
250 +	2938568	3331149	3970499	3657634	1895404

Табл. 2. Приходи от дейността на предприятията в строителството, на базата на броя на заетите в тях лица, в хил. лв. Източник: НСИ, 2017г.

За областите Видин и Монтана 2015г. не е толкова успешна, така както е на национално ниво - и в двете области през 2015г. приходите на строителните предприятия намаляват спрямо предходната година.

	Година/приходи от дейността, в хил. лв.				
	2012	2013	2014	2015	2016
Общо за страната	12046411	11654361	13743933	16984183	10315991
Видин	29358	44787	36042	27682	38468
Монтана	74272	120645	108646	89970	73942

Табл. 3. Приходи от дейността на строителните предприятия в периода 2012-2016г. в хил. лв. Източник: НСИ, 2017г.

Интересни са и данните на национално ниво за приходите от дейността на строителните предприятия по видове строителство за разглеждания петгодишен период. Въпреки че жилищното строителство обичайно е с малък дял в общите строително-монтажни работи, през последните четири години приходите от него бележат постоянен ръст. Приходите от нежилищно и гражданско строителство от друга страна рязко намаляват през 2016г., когато се постигат едва 45,44% от резултатите от предходната година.

	Година/приходи от дейността, в милиони лв.				
	2012	2013	2014	2015	2016
Жилищно строителство	1701	1686	1684	1809	2407
Нежилищно строителство	3589	3363	3336	3978	2821
Гражданско строителство	6756	6605	8724	11197	5088

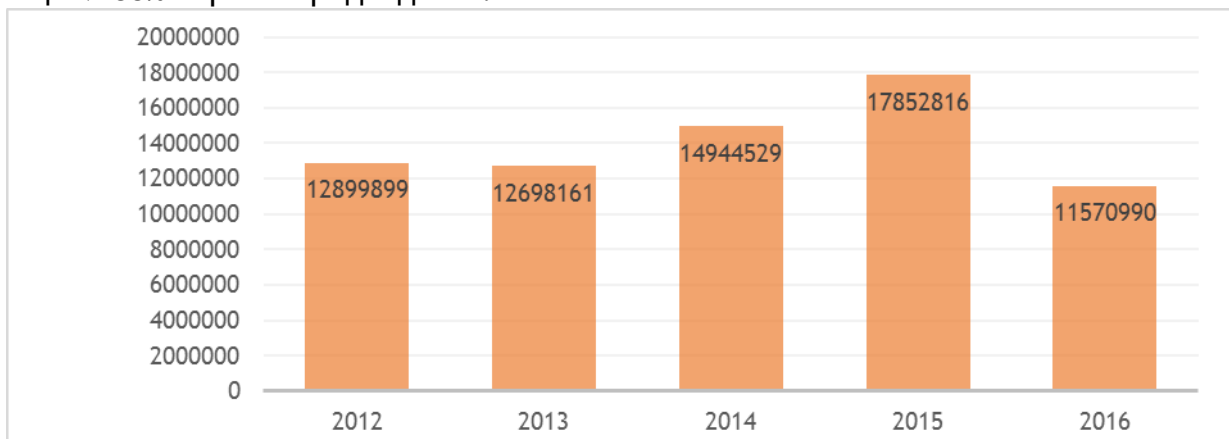
Табл. 4. Приходи от дейността на строителните предприятия по видове строителство за периода 2012-2016г. в милиони лв. Източник: НСИ, 2017г.

Без съмнение за разглеждания петгодишен период (2012-2016г.) 2015г. е най-силна за сектора, включително и по отношение на произведената продукция.





През следващата - 2016г. произведената продукция в строителството намалява с цели 35% спрямо предходната.



Фиг. 1. Произведена продукция в строителството, в хиляди лева за периода 2012-2016г. Източник: НСИ, Основни икономически показатели по структурна бизнес статистика, по сектори.

Заетостта в сектора следва негативна тенденция за разглеждания период като дори успешната 2015г. не може да достигне нивата на заетост от 2012г. Тенденциите за страната и за Северозападния район за планиране, в който се намират областите Видин и Монтана, са сходни.

	Година				
	2012	2013	2014	2015	2016
Среден годишен брой на зетите работни места в сектор „Строителство“, общо за страната	137567	132241	123965	125693	119629

Табл. 5. Среден годишен брой на зетите работни места по икономически дейности (сектор „Строителство“), общо за страната. Източник: НСИ, 2017г.

	Година				
	2012	2013	2014	2015	2016
Среден годишен брой на зетите работни места в сектор „Строителство“, за Северозападен район за планиране.	9339	7979	7015	6850	6115

Табл. 6. Среден годишен брой на зетите работни места по икономически дейности (сектор „Строителство“), за Северозападен район за планиране. Източник: НСИ, 2017г.

Данните на НСИ за средния годишен брой на свободните работни места в сектора сочат за 2016г. свободни работни места в строителството общо за страната 373, а само за Северозападния район за планиране едва 15. Числата са малки и причината за тези резултати донякъде е и в използваната методология за изследване на НСИ, която проучва на базата на извадка заявените намерения



на работодателите за наемане на нови работници и служители за период в краткосрочен план (до три месеца).

Според Анализа на Камарата на строителите в България за първото полугодие на 2017г. безработните лица в строителството за периода са 22,50%, което представлява значителен спад в безработицата в сектора в сравнение с предходните периоди.

Данните на НСИ за безработицата в двете области показват тенденция към намаляване на регистрираните безработни като все пак за област Видин безработицата остава най-високата в страната. Поредицата от програми и проекти за стимулиране на заетостта в Северозападния район за планиране очевидно имат резултат, въпреки че все още коефициентът на безработицата остава много висок - за област Видин за 2016г. е 16,30%.

	Година				
	2012	2013	2014	2015	2016
Регистрирани в бюрата по труда безработни лица към 31.12. (брой), област Видин	8329	8330	8825	8873	7233

Табл. 7. Регистрирани в бюрата по труда безработни лица към 31.12. (брой), Област Видин. Източник: НСИ, 2017г.

	Година				
	2012	2013	2014	2015	2016
Регистрирани в бюрата по труда безработни лица към 31.12. (брой)	12474	12549	12584	12135	9929

Табл. 8. Регистрирани в бюрата по труда безработни лица към 31.12. (брой), Област Монтана. Източник: НСИ, 2017г.

Справка в регистъра на Агенцията по заетостта<sup>1</sup> на свободните работни места показва, че към края на 2017г. в област Видин са обявени общо за всички икономически сектори 21 свободни работни места, а за област Монтана - 43. От друга страна в регистъра се съдържат 388 профила на лица, търсещи работа конкретно в областта на строителството в област Видин и 507 за област Монтана.

Наличните данни на националната статистика показват, че в национален мащаб средното годишно заплащане на заетите в сектора нараства.

	Година				
	2012	2013	2014	2015	2016
Средна годишна брутна заплата на наетите лица по трудово	7662	7998	8782	9212	9289

<sup>1</sup> Източник: [https://www.az.government.bg/bg/ejobs/view\\_prl/](https://www.az.government.bg/bg/ejobs/view_prl/)



правоотношение	в	сектор					
„Строителство“							

Табл. 9. Средна годишна брутна заплата на наетите лица по трудово правоотношение в сектор „Строителство“, в лева. Източник: НСИ, 2017г.

Важно за проследяване на тенденциите в сектора е да се анализира и инвестиционната активност на строителните предприятия, защото тя е показателна за устойчивостта на дружествата и за плановете им за развитие. Наблюдава се отчетлива тенденция за намаляване на инвестициите в сектора през последните три години, като тя е много по-ясно изразена в Северозападния район за планиране в сравнение със страната като цяло.



Фиг. 2. Разходи за придобиване на дълготрайни материални активи по статистически райони и икономически дейности - годишни данни, в хиляди лева. Източник: НСИ, 2017г.

Всички представени данни сочат, че 2014г. и особено 2015г. са периодът, в който строителният сектор се представя най-добре. Несъмнено това се дължи на ефекта на изпълняваните проекти по различни оперативни и други програми, съфинансирани от Европейския съюз. Именно тези проекти са и основния източник на средства за възлагане и изпълнение на проекти в областта на строителството. Въпреки че плановият период приключи през 2013г., по правилата на изпълнението на проектите годината на приключване на изпълнението на всички дейности и разплащането по тях е всъщност 2015г. В годишния си доклад за 2016г. Камарата на строителите в България също отбелязва, че строителният сектор е изключително силно зависим от получаваното финансиране по линия на фондовете на ЕС. Това личи и по данните за 2016г., когато се регистрира спад в индустрията на практика по всички показатели. Това също има своето обяснение - през 2016г. се подготвят



проектите за новия планов период или се провеждат обществените поръчки по тях и все още няма сключени и разплатени значими изпълнени дейности.

Първото полугодие на 2017г. представя донякъде различна картина. В строителната индустрия се очертават положителни тенденции. Предварителните данни на НСИ отчитат ръст на строителната продукция на годишна база с 20,8%<sup>2</sup>, което дори се доближава до нивата от преди 2012г. Характерно за периода е, че нараства произведената строителна продукция във всички сегменти - и сградно, и инженерно строителство.

Издадените разрешителни за строеж на нови сгради също са индикатор за положителни тенденции в сектора. В областите Видин и Монтана за разглеждания период не са издавани разрешителни за строеж на нови административни сгради и статистиката се формира само от жилищни и сгради с друго предназначение напр. за производство, търговия, отдих и туризъм и др. И в двете области превес имат сградите с „друго“, а не жилищно предназначение, което е обяснимо на фона на продължаващото обезлюдяване и общите негативни икономически тенденции в района. Прави впечатление, че двете области следват общата национална тенденция на нарастване на броя на издаваните разрешителни за строеж въпреки че все още не могат да се достигнат нивата от 2012г.

	Година					2017 (I-III тримесечие)
	2012	2013	2014	2015	2016	
Област Видин	64	39	10	19	36	22
Област Монтана	145	92	64	79	117	85
Общо за страната	9346	8950	8755	8849	9362	8963

Табл. 10. Брой издадени разрешителни за строеж на нови сгради. Източник: НСИ, 2017г.

Важно е да се обърне специално внимание на строителните предприятия, регистрирани в Централния професионален регистър на строителя (ЦПРС). По данните от анализ за първото полугодие на 2017г. на Камарата на строителите в България, която поддържа регистъра, 98,20% от обявените обществени поръчки са спечелени от дружества, регистрирани в ЦПРС като това е тенденция, която продължава от години.

Към 02.01.2018г. в ЦПРС са вписани общо 4857 дружества в областта на строителството. Дружествата, които са регистрирани в област Видин са 20, а в област Монтана 34. Във всички групи строежи има регистрирани местни дружества т.е. наличен е местен капацитет.

<sup>2</sup> Източник: НСИ, Наблюдение на бизнес тенденциите в строителството (КИД-2008), месечни данни, [www.nsi.bg](http://www.nsi.bg)



Област	Група строежи				
	Група 1	Група 2	Група 3	Група 4	Група 5
Видин	19	6	4	9	6
Монтана	28	8	9	11	25

Табл. 11. Разпределение на регистрираните в ЦПРС предприятия по групи строежи<sup>3</sup>.  
Източник: ЦПРС, 02.01.2018г.

Основните двигатели на строителния сектор в двете области през последните пет години без съмнение са инфраструктурните проекти, финансирани с европейски и национални средства. В изпълнението на проектите участие вземат и местните строителни предприятия и изпълнението на тези проекти всъщност е и свидетелство за развития местен капацитет, който би могъл да бъде развиван и в бъдеще.

През плановия период 2007-2013г. в област Видин са изпълнени няколко големи инфраструктурни проекта като без съмнение най-големият от тях е изграждането на Дунав мост 2. Други големи проекти<sup>4</sup>, свързани с изграждане на инфраструктура и нежилищно строителство, които са реализирани в областта са например: проект за почти два милиона и половина лева за туристическа инфраструктура в община Белоградчик, подобряване на градската среда в гр. Видин за малко над пет милиона лева, ремонт на училищна инфраструктура в община Видин за три милиона лева, изграждане на социални жилища в гр. Видин за три милиона лева, рехабилитация и разширяване на ВиК системата във Видин за 38 милиона лева, възстановяване на сградата на "Кръстатата казарма" (Етнографска експозиция) и изграждане на прилежаща инфраструктура, проект, изпълнен от Министерството на културата за 1 300 000 лв., ремонт на училище в община Димово за 400 000 лева, изграждане на регионален бизнес инкубатор Видин за един милион лева, рехабилитация на път III-102 Бела - Белоградчик, област Видин, проект на ИА „Пътна инфраструктура“, изпълнение на мерки за енергийна ефективност в училища в община Чупрене на стойност почти 400 000 лв. и др.

За същия период в област Монтана са изпълнени също поредица от инфраструктурни проекти като по-големите от тях са: реализиране на инвестиционен проект ГПСОВ в гр. Вършец на стойност малко над четири милиона лева, реконструкция и обновяване на читалища в община Лом за милион и триста хиляди лева, изграждане на център за настаняване от семеен тип в гр. Лом за 699 000 лв., изграждане на зелена и достъпна градска среда в гр. Лом за 4 338 000 лв., интегриран проект за управление и пречистване на води в гр. Лом - 690 хиляди лева, ремонт и реконструкция на образователна

<sup>3</sup> Заб.: Общият брой за област е по-голям от общия брой регистрирани предприятия в областта, защото едно предприятие може да има регистрация в повече от една група.

<sup>4</sup> Източник: Информационна система ИСУН, <http://umispublic.government.bg/Default.aspx>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО

инфраструктура в община Медковец, ремонт, реконструкция, обновяване и оптимизиране на сградния фонд на „МБАЛ д-р Стамен Илиев“ АД, Монтана (проект на Министерството на здравеопазването) на стойност малко над шест милиона лева, ремонт на социални заведения в община Монтана за два милиона лева, осигуряване на зелена и достъпна среда в град Монтана за над четири милиона лева и др.

Настоящият програмен период на европейското финансиране 2014-2020g. и управленската програма на правителството също предвиждат значими инвестиции в инфраструктура на територията на двете области.

Едни от приоритетите в управленската програма на правителството са изграждането на скоростния път Видин - Ботевград, както и модернизацията на жп линията Видин - София.

За новия програмен период вече е в ход изпълнението на поредица от проекти в двете области<sup>5</sup>:

- Проект за “Доизграждане на Пречиствателна станция за отпадъчни води (ПСОВ) - гр. Видин - Втора фаза” на стойност 22 000 000 лв.;
- Проект за основна реконструкция на централна пешеходна зона за почти 12 000 000 лв.;
- Проект за подобряване на състоянието на образователната инфраструктура в град Видин - 17 000 000 лв.;
- Проект на община Лом за модернизирание на образователна инфраструктура за 11 795 000 лв.;
- Проекти на община Белоградчик за енергийна ефективност в многофамилни жилищни сгради в гр. Белоградчик за 2 200 000 лв. и за мерки за енергийна ефективност в обществени сгради на почти същата стойност;
- Проект на община Монтана за обновяване на паркове, зелени пространства и улици в общината за над 6 000 000 лв.;
- Проект на община Берковица за изпълнение на мерки за енергийна ефективност в различни обществени сгради за над шест и половина милиона лева.

Всеки анализ би бил непълен, ако се пренебрегне Националната програма за енергийна ефективност на многофамилни жилищни сгради. Програмата е одобрена с постановление на Министерски съвет № 18 от 2 февруари 2015 г. и се радва на огромен интерес сред собствениците на сгради. Програмата се изпълнява по децентрализиран модел, при който общините осъществяват прием на документи за кандидатстване, оценка, одобрение, предоставяне на финансиране и мониторинг на изпълнението на мерките за енергийна ефективност по сградите. Кметът на общината отговаря за изпълнението на целия процес по обновяване на жилищните сгради на своята територия и за избора на изпълнители по реда на ЗОП за осъществяване на отделните

<sup>5</sup> Източник: <http://2020.eufunds.bg/>





дейности по сградите. Първоначалният финансов ресурс отделен за изпълнението на програмата е един милиард лева, но поради големия интерес и многото кандидати в края на 2017г. правителството гласува допълнителен един милиард лева, с който да се включат в програмата и кандидати, за които не е достигнало първоначалното финансиране.

Областите Видин и Монтана не правят изключение и в тях също се изпълняват дейности по програмата, което е източник на сериозен финансов ресурс.

	Брой склучени договори за целово финансиран е (от регистъра на ББР)	Брой сгради със стартирали дейности (от момента на стартиране изготвянет о на ТО)	Брой сгради със стартирал и СМР	Брой сгради въведени в експлоатаци я
<b>Област Видин - общо</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>13</b>
Община Димово	1	1	0	1
Община Кула	1	1	0	1
Община Белоградчик	6	6	0	6
Община Видин	14	10	0	5

Табл. 12. Изпълнение на Националната програма за енергийна ефективност на многофамилни жилищни сгради към 18.10.2017г. за област Видин. Източник: интернет страница на МРРБ<sup>6</sup>.

	Брой склучени договори за целово финансиран е (от регистъра на ББР)	Брой сгради със стартирали дейности (от момента на стартиране изготвянет о на ТО)	Брой сгради със стартирал и СМР	Брой сгради въведени в експлоатаци я
<b>Област Монтана - общо</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>13</b>
Община Берковица	3	3	0	2
Община Лом	5	5	0	1

<sup>6</sup> Източник: <http://www.mrrb.government.bg/bg/informaciya-za-izpulnenie-na-nacionalnata-programa-za-energijna-efektivnost-na-mnogofamilni-jilistni-sgradi/>





Община Монтана	10	10	0	10
----------------	----	----	---	----

Табл. 13. Изпълнение на Националната програма за енергийна ефективност на многофамилни жилищни сгради към 18.10.2017г. за област Монтана. Източник: интернет страница на МРРБ<sup>7</sup>.

## II. PEST анализ (анализ на политическите, икономическите, социалните и технологичните фактори) на бизнес средата в строителството

PEST анализът е изготвен по указанията на Методологията за стратегическо планиране на Република България като по същество той представлява оценка на външната среда, в която се развива определен сектор. В конкретния случай са разгледани и анализирани външните политически, икономически, социални и технологични фактори, които влияят на развитието на сектор „Строителство“ в областите Видин и Монтана.

### Политически фактори

Политическите фактори представят способите, по които изпълнителната и законодателната власт влияят върху развитието на сектора в двете области чрез политики, които се провеждат, или решения, които се вземат в областта напр. на данъчната политика, трудовото законодателство, околната среда, програми и планове за развитие и др.

Важен фактор за развитието на региона е неговото местоположение. През Видин преминават два от големите трансевропейски транспортни коридори Рейнско - Дунавски (Rhine - Danube) и Източносредиземноморски (ORIENT/EAST-MED).

Вече функционира Дунав мост II (Видин-Калафат), който значително разширява възможностите за връзка на района със съседните страни и Европа.

Има политическа подкрепа за изграждането на скоростния път Видин - Ботевград, както и модернизацията на жп линията Видин - София. На тези два проекта се възлагат изключителни очаквания за икономическото развитие на региона.

Отдавна на политическо ниво е призната нуждата от целенасочени инвестиции и подкрепа за развитието на Северозападния район, включително изграждането на подходяща инфраструктура, която да съдейства за икономическото и социално съживяване на региона. Съгласно Националната концепция за пространствено развитие на България за периода 2013-2025 г. на територията на Северозападния район са разположени няколко от основните градски

<sup>7</sup> Източник: <http://www.mrrb.government.bg/bg/informaciya-za-izpulnenie-na-nacionalnata-programa-za-energijna-efektivnost-na-mnogofamilni-jilistni-sgradi/>



центрове на развитие - Плевен и Видин (центрове от второ ниво) и три центъра от трето ниво - Враца, Монтана и Ловеч. За определените градски центрове за развитие (Видин, Лом, Монтана, Враца, Плевен и Ловеч) се осъществяват инвестиционни програми, финансирани от Европейския фонд за регионално развитие чрез Оперативна програма "Региони в растеж" 2014 - 2020.

Споразумението за партньорство по Оперативна програма „Иновации и конкурентоспособност“ 2014-2020 (ОПИК), например, предвижда прилагане на териториален подход за целенасочена подкрепа на Северозападния район. По тази причина в много от схемите, които финансират проекти по националните оперативни програми, се дава приоритет на проекти от Северозападния район, което допълнително стимулира икономиката и създаването на работни места.

Законът за насърчаване на инвестициите дава допълнителна възможност за насърчаване на инвестиции в общини с безработица по-висока от средната за страната. 47 от общо 51 общини в Северозападния район могат да се възползват от по-ниски прагове за сертифициране и редица насърчителни мерки като ускорени административни услуги, придобиване на имоти държавна или общинска собственост при облекчени условия, финансиране изграждането на необходимата инфраструктура, финансова подкрепа за обучение на персонала, както и за частично възстановяване на направените задължителни осигурителни вноски на новоназначените работници и служители.

Изпълняват се и мерки в подкрепа на заетостта и създаването на работни места с национално финансиране например през Националния план за действие по заетостта и регионални програми за заетост.

Проблемът с квалификацията на кадрите търси своето политическо решение, чрез изпълнението на национално ниво на поредица от процедури, финансирани от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2014-2020“, за осигуряване на професионално обучение на безработни и заети лица.

В строителния сектор страната ни разполага с развита нормативна база като в нея не се наблюдават чести промени, което дава възможност за устойчиво планиране на дейността на строителните предприятия.

Камарата на строителите в България ефективно изпълнява своите функции за осигуряване на прозрачност на дейността на лицата, извършващи строителна дейност, подобряване на управлението на строителната дейност и защита на интересите на потребителите на строителни услуги.

Публичните инвестиции в инженерна инфраструктура, сградно строителство, ВиК съоръжения, енергийна инфраструктура представляват огромен процент от общите приходи в строителството - за всяка от последните пет години ежегодно се инвестират почти по четири милиарда лева общо от всички



публични възложители<sup>8</sup>. Тези средства се разпределят при спазване на Закона за обществените поръчки и нерядко пораждаат съмнения за корупция и нелоялна конкуренция.

## Икономически фактори

Икономическите фактори отразяват развитието на икономиката на региона (перспективи за растеж, заетост, конкурентоспособност и др.) и въздействието ѝ върху развитието на сектора.

В страната функционира валутен борд и са налице традиционно ниски нива на инфлация.

Индексът за регионална конкурентоспособност за 263 региона на Европейския съюз<sup>9</sup> поставя Северозападния район на 258 от общо 263 места по конкурентоспособност и на последно място по БВП на глава от населението. Под „регионална конкурентоспособност“ се разбира способността на даден регион да предложи привлекателна и устойчива среда за предприятията и местните жители. Районът получава ниски оценки по почти всички показатели - за ефективност на институциите - 262-ро място, инфраструктура - 240, здравеопазване - 260, висше образование и обучение за цял живот - 241, пазар на труда - 237, размер на пазара - 262, технологична подготвеност - 263, сложност на бизнеса - 236 и иновативност 252.

За разглеждания период (2012 - 2016г.) районът се характеризира със слаб, но стабилен икономически растеж. По данните на НСИ<sup>10</sup> ежегодно нарастват преките чуждестранни инвестиции и произведената продукция.

Коефициентът на безработица в област Видин за целия разглеждан период е много над средния за страната като за 2016г. достига 16,3% при средно за страната 7,6%. Област Монтана се представя по-добре като там за 2016г. коефициентът на безработица е дори под средния за страната и достига 5,6%.

Като цяло в двете области заплащането на труда е ниско - средната годишна работна заплата (Табл. 14) в двете области почти през целия период е около половината от тази за страната като цяло<sup>11</sup>.

<sup>8</sup> Източник: <http://www.ksb.bg/images/NOVO1/analizi/Presentation-2016-godishen.pdf>, Годишен анализ за 2016г., Камара на строителите в България.

<sup>9</sup> Източник: [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docgener/work/rci2016\\_scorecards.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/work/rci2016_scorecards.pdf)

<sup>10</sup> Източник: [https://infostat.nsi.bg/infostat/pages/reports/result.jsf?x\\_2=754](https://infostat.nsi.bg/infostat/pages/reports/result.jsf?x_2=754), Основни показатели, характеризиращи демографското, социалното и икономическо развитие на областите

<sup>11</sup> Източник: [https://infostat.nsi.bg/infostat/pages/reports/result.jsf?x\\_2=754](https://infostat.nsi.bg/infostat/pages/reports/result.jsf?x_2=754)



Средна годишна работна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение, в лв.					
	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.
Област Видин	5855	6195	6663	7011	7522
Област Монтана	6572	6995	7449	7971	8624
Общо за страната	8773	9301	9860	10535	11379

Табл. 14. Средна годишна работна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение, в лева, общо за страната, за област Видин и за област Монтана. Източник: НСИ, 2017г.

Слабото развитие на икономиката, безработицата, ниското заплащане на труда и като цяло влошеното качество на живота ограничават и възможностите за предприемаческа активност извън контролираните от държавата бюджети на обществените поръчки.

### Социални фактори

Социалните фактори отразяват промените в демографското състояние, нивото на образование, работната мобилност и т.н., които са характерни за определен етап на развитието на обществото.

Двете разглеждани области се отличават с влошено демографско състояние - населението като цяло намалява, много райони са почти обезлюдени.

Естественят прираст е отрицателен и надвишава двойно средното за страната ниво. Налице е и отрицателен механичен прираст, което допълнително усложнява демографската обстановка. Коефициентът на заетост на лицата между 15 и 64г. е под средния за страната.

Нисък стандарт на живот и слаби перспективи пред завършващите средно и висше образование да се реализират в съответната специалност, която са изучавали, включително строителството.

Достъпни са възможности за професионално обучение в двете области. В Северозападния район има само едно висше училище.

Заетостта в строителството не е постоянна и не може да гарантира постоянни доходи - тя е сезонна и много случаи на проектен принцип.

Работата в строителството не е особено привлекателна за младите хора поради ниските перспективи за развитие и ниското заплащане на труда.



## Технологични фактори

Изследваните технологични фактори включват фактори като степен на иновативност, автоматизация и развитие на технологиите, които влияят върху развитието на сектора.

Като цяло иновационната активност в района е слаба като се очаква това да се промени чрез поредицата проекти вече финансирани от Оперативна програма „Иновации и Конкурентоспособност 2014-2020“ конкретно в областите Видин и Монтана.

Основните технологични фактори безспорно са свързани с навлизането на информационните технологии в сектора и със загрижеността от ефекта от строителството върху околната среда и устойчивото развитие.

Софтуерите за строително-информационни модели (Building Information Modelling) дават огромни предимства в управлението на целия жизнен цикъл на един обект - от неговото проектиране, строителство, ползване, поддръжка до разрушаването му. Чрез тези програмни продукти всички участници в процесите имат достъп до една и съща информация, което в пъти подобрява ефективността и ефикасността на процесите, ефективността на управлението на ресурсите и координацията между отделните участници. Тази технология все повече се използва и у нас като тепърва предстои да се разширява нейното приложение. В България няма нормативни изисквания или стандарти, които да налагат използването ѝ, докато във Великобритания например още през 2016г. въведено изискване за задължително използване на платформи за строително-информационни модели във всички проекти, финансирани с публични средства.

Изискванията към опазването на околната среда, принципите за устойчивост и енергийна ефективност поставят все по-високи изисквания към предприятията в строителството, което налага и подмяна на остарялото оборудване, което се използва в процесите на строителството. От цитираните в част първа данни е видно, че инвестициите в ДМА в строителния отрасъл за двете разглеждани области намаляват, което означава, че не се инвестира активно в нови технологии и оборудване.

С грижата за околната среда са свързани и иновациите в областта на строителството. Това особено важи за строителните продукти и материали, които се използват. Не на последно място по значение е и все по-засилващата се тенденция за рециклиране на строителни отпадъци и повторното им влагане в производството.

Развитието на технологиите и тяхното все по-широко използване налага и преосмисляне на начинът, по който се обучават и квалифицират кадрите в строителството. Те ще имат нужда от много по-специализирани знания и не на последно място от умения да решават сложни и нетрадиционни проблеми.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО

### III. Проучване на потребностите на работодателите в областта на строителството от квалифицирана работна ръка. Очаквания на работодателите от техните работници и служители

Чрез нарочно проучване се изследват потребностите на работодателите в строителството от областите Видин и Монтана от работна сила с определени знания и умения. Основните задачи на проучването са:

- Да се събере информация за свободните работни места;
- Да се събере информация за работните места, които се предвижда да бъдат разкрити през следващите 12 месеца;
- Да се събере информация за очакванията на работодателите от техните работници и служители по отношение на притежавани знания и умения (формални и неформални);
- Да се установят потребностите на работодателите от обучения на техните служители (формални и неформални).

В рамките на проучването са анкетирани мениджърите на девет дружества, работещи в областта на строителството на територията на областите Видин и Монтана. Всички те са регистрирани в Централния професионален регистър на строителя към Камарата на строителите в България.

Седем от анкетираните фирми попадат в категорията малко предприятие с персонал между десет и 49 човека, а две са в категорията „средни“ с персонал между 50 и 249 човека. Четири дружества имат обхват на дейност „строежи от високото строителството, прилежащата му инфраструктура и др.“, две изграждат обекти от транспортната инфраструктура, една специализира и в строежи от енергийната инфраструктура, три имат опит в строежи от благоустройствената инфраструктура, хидротехническото строителство и др., а пет - опит в отделни видове строително-монтажни работи<sup>12</sup>.

Само една от анкетираните фирми твърди, че работи само с частни инвеститори и клиенти, всички останали работят и с публични възложители и с частни инвеститори и клиенти.

Фирмите в сектора търсят предимно квалифицирани работници и техници и приложни специалисти в областта на строителството. Всички анкетирани (освен една фирма) са обявили, че и в момента имат такива незаети длъжности.

<sup>12</sup> Заб. Сумата на предприятията е повече от девет, защото някои от дружествата изпълняват повече от една дейност.





Фиг. 3. Въпрос „Има ли свободни работни места, за които търсите работници или служители в момента?“

На въпрос какви според тях са причините тези работни места да не са заети на първо място почти всички работодатели посочват липсата на необходимата професионална квалификация у кандидатите. Посочени са като причини и липса на необходимите знания и умения, недостатъчно обучени кадри в строителството като цяло и малко кандидати, сред които да се осъществява подбора. Нито един от работодателите не е посочил възможните отговори „предлаганото заплащане не съответства на очакванията на кандидатите“, „предлаганите условия на труд не съответстват на очакванията на кандидатите“ и „работниците не са мобилни (не са склонни да пътуват или да се преместят заради работа)“.

Фирмите предприемат различни стъпки за справяне с липсата на квалифицирани работници като най-често продължават да се опитват да намерят такива като използват различни методи. По-рядко прибегват до използване на подизпълнители (само една от фирмите) или до дори отказване от потенциални договори заради липса на квалифицирана работна ръка (само една от фирмите). Отново само една от фирмите е посочила, че наема стажанти или неквалифицирани работници, които обучава.

Според анкетираните фирми най-трудно се наемат нови работници и служители за следните работни места - строителни инженери (посочено от 67% от анкетираните) и строителни техници (посочено от 56% от анкетираните). Отбелязани са по веднъж и работните места са бетонджии и кофражисти, работници по изграждане и ремонт на покриви, работници по поставяне на подови настилки и облицовки, гипсаджии, шпакловчици, работници по





изолации, водопроводчици, строителни бояджии, оператори на машини и съоръжения, работници на скеле, общи работници.

Видно от отговорите на въпроса в анкетата (Фиг. 4) липсата на квалифицирани работници е относително постоянен проблем - 44% от фирмите потвърждават, че през всички или през повечето от последните 12 месеца не са разполагали с достатъчно обучени работници за работата, която са поели.

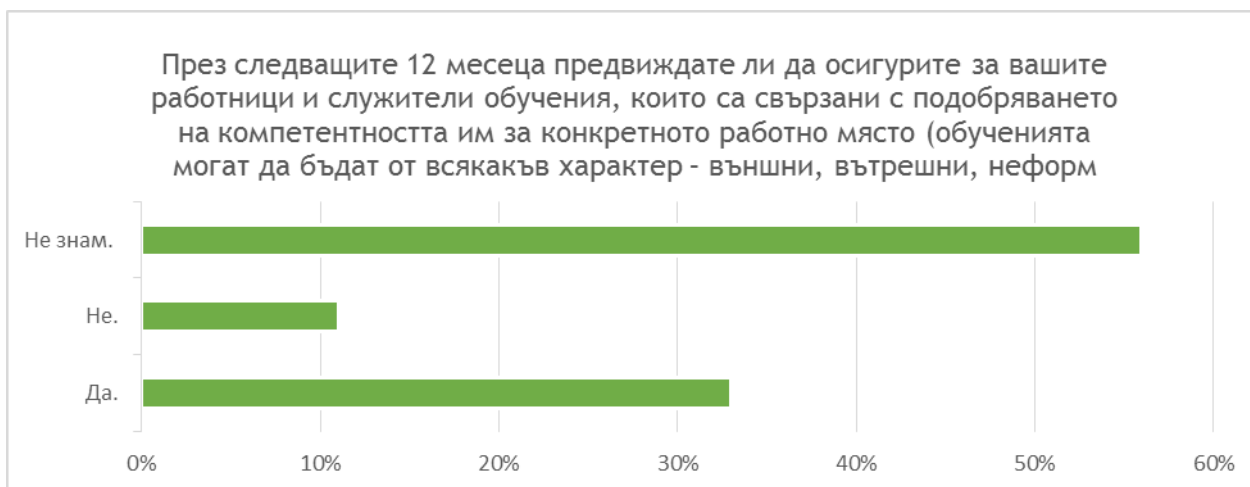


Фиг. 4. Въпрос „Като имате предвид уменията, които са били нужни на Вашите работници през последните 12 месеца, кое от следните твърдения най-точно описва ситуацията във Вашето дружество?“

На въпрос „Предвиждате ли да разкриете нови работни места през следващите 12 месеца?“ 55% от работодателите отговарят с „не знам“, 11% с „не“ и 34% - с „да“. Отговорите на работодателите са донякъде показателни за несигурността в сектора, която не им позволява да планират дори и в относително краткосрочен план от една година.

Тези работодатели, които заявяват, че ще наемат нови работници и служители през следващите 12 месеца посочват следните длъжности, на които предстои да се наемат нови хора: ръководители, строителни инженери, строителни техници, технически ръководители, търговски персонал, оператори на машини и съоръжения, работници на скеле, общи работници.

Повече от половината от анкетиранияте работодатели посочват, че не знаят дали през следващите 12 месеца ще осигурят на работниците си обучение, независимо под каква форма. Те посочват като основен аргумент финансови причини.



Фиг. 5. Въпрос „През следващите 12 месеца предвиждате ли да осигурите за вашите работници и служители обучения, които са свързани с подобряването на компетентността им за конкретното работно място (обученията могат да бъдат от всякакъв характер - външни, вътрешни, неформални)“



Фиг. 6. Въпрос „Ако не предвиждате обучения за вашите работници и служители през следващите 12 месеца, моля посочете една или повече от причините (в %)“

Работодателите, които все пак предвиждат да осигурят обучения за своите служители, посочват, че тези обучения са един от следните видове - вътрешни обучения (по-опитни работници обучават нови работници), обучения от Центрове за професионално обучение за придобиване на квалификация за професия или част от професия, обучения от производители/доставчици. Нито



един от анкетираните не е посочил он-лайн обучения или самообучението като форма за развиване на компетентност.

На въпроса „През следващите 12 месеца кои знания и умения на вашите работници и служители считате, че ще трябва да се актуализират или подобрят? (можете да посочите повече от един отговор)“ работодателите посочват като първите три по важност - знанията и уменията, които са специфични за работата, знания и умения във връзка с нови продукти/пазари за дружеството и знания и умения във връзка с екологични изисквания.



Фиг. 7. Въпрос „През следващите 12 месеца кои знания и умения на вашите работници и служители считате, че ще трябва да се актуализират или подобрят? (можете да посочите повече от един отговор) %“

#### IV. Идентифициране на основните професии и съответните изисквания за заемане на длъжности в тези професии в областта на строителството

В тази част са представени основните професии в областта на строителството, така както те са формулирани в Националната класификация на професиите и длъжностите. Списъкът на професиите за професионално образование и



обучение е използван, за да се допълни информацията за отделните специалности, в които се извършва професионално образование и обучение. Не са разгледани професии, които присъстват в строителството, но не изискват специфична профилирана подготовка като напр. административен и търговски персонал.

Описание са изискванията за заемане на длъжности в тези професии от гледна точка на професионалната им квалификация, както и изисквания за правоспособност, където има такива. Допълнителните изисквания, които могат да бъдат поставяни, са по принцип разнообразни. Те зависят от изискванията на конкретния работодател и неговите нужди, специфичната организация на работата, спецификите на местния трудов пазар и др. Посочени са базови допълнителни изисквания, които са посочени в държавните образователни изисквания и които биха могли да послужат за информация.

### **Строителни инженери**

Под това общо название определяме най-голямата група специалности в областта на строителството. Строителните инженери са по правило лица<sup>13</sup>, завършили магистърска степен в област на висше образование „Технически науки“, професионално направление „Архитектура, строителство и геодезия“. Различните университети у нас предлагат обучения в голямо разнообразие от специалности в това професионално направление напр. „Строителство на сгради и съоръжения“, „Транспортно строителство“, „Водоснабдяване и канализация“, „Хидротехническо строителство“ и др.

Основните изисквания за заемане на длъжности в тази професия се определят от работодателите като минимално изискване е притежаване на бакалавърска степен по специалността. Други допълнителни изисквания могат да бъдат свързани с притежаването на определени години трудов стаж по специалността, владеене на чужд език, компютърна грамотност, познаване на основните нормативни актове, свързани с длъжността.

Ключови за ефективното изпълнение на длъжности в тази професия са и личностните характеристики като отговорност, способност за вземане на решения, аналитично мислене, инициативност и др.

### **Технически ръководители**

Технически ръководители на строителни обекти могат да бъдат лица с техническо образование в сферата на строителството. Съгласно чл. 229, ал. 1 от Закона за устройство на територията „Физически лица могат да извършват проучвателни, проектантски, контролни, строителни и надзорни дейности, ако притежават техническа правоспособност съобразно придобитата им

---

<sup>13</sup> Източник: Постановление № 125 на МС от 24.06.2002 г. за утвърждаване Класификатор на областите на висше образование и професионалните направления



специалност и образователно-квалификационна степен.“, а чл. 229, ал. 3 гласи „Технически правоспособни са лицата, получили дипломи от акредитирано висше училище с квалификация "архитект", "строителен инженер", "инженер", "урбанист" или "ландшафтен архитект".

### **Строителни техници**

Държавното образователно изискване за професията „Строителен техник“ определя изискванията към следните специалности в рамките на професията като всички специалности са от трета степен на професионална квалификация - „Строителство и архитектура“, „Водно строителство“ и „Транспортно строителство“. Минималното входящо ниво за включване в професионално обучение по някоя от тези специалности е завършено основно образование.

Държавното образователно изискване определя основните личностни качества за упражняване на професията като умения за планиране, за организация и ръководство на колективна трудова дейност, прецизност при спазване на изисквания и инструкции, отговорност и др. Няма специални нормативни изисквания по отношение на заемането на длъжности в тази професия.

**Зидари, дърводелци, бетонджии и кофражисти, работници по изграждане и ремонт на покриви, работници по поставяне на подови настилки и облицовки, гипсаджии, шпакловчици, работници по изолации, строителни бояджии**

Държавното образователно изискване определя обща професия „Строител“, в която са обособени следните специалности (всички са втора степен на професионална квалификация):

- Армировки и бетон
- Зидария
- Мазилки и шпакловки
- Вътрешни облицовки и настилки
- Външни облицовки и настилки
- Бояджийски работи
- Строително дърводелство
- Строително тенекеджийство
- Покриви

Според ДООИ за упражняването на специалностите от професията „Строител“ са важни личностни качества като нагласа за спазване на трудовата и технологичната дисциплина, умения за работа в екип, лоялност, инициативност. От съществено значение са и физическата издръжливост, сръчност, концентрация на вниманието и наблюдателност.

Няма специални нормативни изисквания за заемане на длъжности в тези специалности, работодателите обичайно поставят изискване за предишен опит в професията.





## Водопроводчици

Професията официално се нарича „Монтажник на водоснабдителни и канализационни мрежи“ и в нея са определени две специалности „Вътрешни ВиК мрежи“ и „Външни ВиК мрежи“. И двете специалности са от втора степен на професионална квалификация.

Съгласно ДОО за професията важните личностни качества са професионализъм и спазване на технологичните изисквания на фирмата и на нормативната уредба, сръчност, прецизност и съобразителност (бърза и точна преценка и правилна реакция, способност за анализ на конкретна ситуация, оценка и вземане на подходящи решения), спазване на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд, опазване на околната среда и осигуряване безопасността и на други хора.

Няма специални нормативни изисквания за заемане на длъжности в тези специалности, работодателите обичайно поставят изискване за предишен опит в професията.

## Строителни електротехници

Всички специалности от професията електротехник са от трета степен на професионална квалификация. Внимание заслужават специалностите „Електрически инсталации“ и „Електрообзавеждане на подемна и асансьорна техника“.

Различни изисквания се поставят към кандидатите за такива длъжности, а в Държавното образователно изискване за професията е посочено следното, което успешно ги обобщава: „Лицата, практикуващи професията "Електротехник", трябва да са физически и психически издръжливи, да се отнасят с професионализъм, отговорност и постоянство при изпълнение на поставените задачи, да са съобразителни, да вземат правилни решения при определени трудови ситуации, да проявяват упоритост, търпение, да са принципни, искрени, честни, почтени, етични, толерантни в екипа, в който работят или ръководят.“

За да могат да упражняват професията електротехниците трябва да притежават:

- квалификационна група по техника на безопасност, която се присъжда според Правилника за безопасност и здраве при работа по електрообзавеждането с напрежение до 1000 V, издаден от министъра на енергетиката и енергийните ресурси и министъра на труда и социалната политика (ДВ, бр. 21 от 2005 г.), и Правилника за безопасност и здраве при работа в електрически уредби на електрически и топлофикационни централи и по електрически мрежи, издаден от министъра на енергетиката и енергийните ресурси (ДВ, бр. 34 от 2004 г.);
- свидетелство за правоспособност за "Електротехник по електрообзавеждане на подемна и асансьорна техника" съгласно





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО

Наредба № 3 от 2001 г. за условията и реда за придобиване на правоспособност за упражняване на професията "Монтьор по монтиране, поддържане и ремонтване на асансьори", издадена от министъра на образованието и науката и министъра на труда и социалната политика (ДВ, бр. 9 от 2001 г.).

### Работници за пътно строителство

Съгласно ДООИ професията е „Пътен строител“, в която са включени две специалности с втора степен на професионална квалификация - „Строител на пътища, магистрали и съоръжения към тях“, „Строител на релсови пътища и съоръжения към тях“. Лицата, практикуващи професията, трябва да бъдат физически издръжливи, подвижни и да се ориентират лесно в пространството, да имат нагласа за работа на открито, да притежават сръчност, търпение, постоянство, умение да работят в екип, почтеност.

### Заварчици

За заемането на длъжност „заварчик“ лицата трябва да притежават удостоверение за правоспособност за практикуване, издадено от компетентен орган в съответствие с изискванията на Наредба 7 от 11.10.2002г. за условията и реда за придобиване и признаване на правоспособност по заваряване (изм. ДВ, бр. 9 от 3.02.2009г.) Минималното образователно равнище за включване в обучение е завършен шести клас, а минималната възраст за провеждане на практическо обучение по заваряване е 16г.

Признаването на правоспособност по заваряване се извършва от председателя на Българския съюз по заваряване по реда на Закона за признаване на професионални квалификации. Съгласно Наредбата могат да се придобиват следните степени по правоспособност по заваряване (степенувани по възходяща сложност):

- Заварчик на ъглови шевове;
- Заварчик на листов материал;
- Заварчик на тръби.

Най-ниската степен на професионална квалификация (първа степен) е по професията „Заварчик“, специалност „Заваряване“. Тя осигурява необходимата подготовка за степен по правоспособност „заварчик на ъглови шевове“. След преминаване на допълнителни обучения и полагане на изпит могат да бъдат придобити и следващите по сложност квалификации за заварчици на листов материал и на тръби.

Наредбата предвижда и възможност за поставяне на изискване за придобиване на сертификат за одобряване на изпълнителски персонал по заваряване. Сертификатът се издава след полагане на изпит пред независим изпитващ орган за сертификация на заваръчен персонал, акредитиран от Изпълнителна агенция „Българска служба по акредитация“.



Interreg

[www.interregobg.eu](http://www.interregobg.eu)





„Заварчик“ е регулирана професия и съгласно Наредба 7 заваръчни дейности могат да се извършват само от лица, навършили 18г. и придобили правоспособност при условията на тази Наредба или им е призната правоспособност по реда на Закона за признаване на професионални квалификации.

Тази професионална квалификация е изключително търсена на пазара на труда и има недостиг на такива кадри. Заварчиците с правоспособност и квалификация много често намират професионална реализация в други страни от ЕС, където условията на труд и заплащането надвишават значително местните.

## **V. Свободни работни места и двигателите на създаване на работни места (job engines) на допустимата територия в областта на строителството**

Справка в интернет страницата на Агенцията по заетостта („е-трудова борса“, където се обявяват свободните работни места) показва, че за област Видин към периода на изготвяне на настоящото проучване няма нито едно обявено свободно работно място в областта на строителството. В област Монтана само една фирма търси да наеме 29 кофражисти без да поставя специални изисквания към тях и квалификацията им. Същата информация излиза и в резултат на търсене в популярни интернет страници за търсене и предлагане на работа - [www.jobs.bg](http://www.jobs.bg), [www.zaplata.bg](http://www.zaplata.bg), [www.jobtiger.bg](http://www.jobtiger.bg).

Не е без значение, че момента на изготвяне на проучването не съвпада с активния строителен сезон. Други фактор, който следва да бъде отчетен, е и относително малката общност, в която търсенето и наемането на местни работници минава през неформална комуникация (т.е. не винаги се използват услугите на ДБТ или друг посредник).

В краткосрочен и средносрочен план без съмнение основните двигатели за създаване на работни места на допустимата територия в областта на строителството ще бъдат проектите за изграждане и рехабилитация на транспортна инфраструктура, за благоустройство и енергийна ефективност (описани в част 1 на проучването).

За изпълнението на тези проекти работодателите в строителство трябва още от сега да планират и да си осигурят необходимите човешки ресурси за извършване на работата.

Когато се обсъждат основните „двигатели за създаване на работни места“, освен проектите, чието изпълнение реално предстои, трябва да се обърне



внимание на новите технологии и тенденции в строителния сектор, които строителните фирми ще се наложи (ако досега не са го направили) да приложат, ако искат да са конкурентоспособни и устойчиви на пазара.

Прилагането на тези нови технологии и тенденции води със себе си и необходимостта от привличане на квалифицирани кадри, които притежават изискваните за тях знания и умения.

На първо място можем да поставим ефикасното планиране и изпълнение на обектите, което не може да се случи без използване на съвременни технологии като софтуерни решения за Building Information Modelling. Те могат да се използват на всеки етап от процеса - от проектирането, през изграждането, дори ползването и разрушаването на един обект като позволяват така да се планират ресурсите и да се координират графици на всички участници, че да няма излишен разход на ресурси, забавяния в графика или други проблеми. Навлизането на този модел на работа води до създаване на нови работни места за квалифицирани работници и служители, които знаят как да ползват подобни софтуерни решения.

Другите технологии, които навлизат в индустрията и стават все по-достъпни, също водят след себе си нови работни места - това са използването на дронове за наблюдение на строителни площадки, използване на технологии за отдалечено наблюдение на площадки, автоматизация на определени строителни работи и др. Глобалното проучване на строителната индустрия за 2016г. на KPMG<sup>14</sup> показва, че 42% от интервюираните фирми в областта на строителството използват дронове, 65% отдалеченото наблюдение, а 61% използват Building Information Modelling за по-голямата част от проектите си.

Работните места, свързани с прилагането на тези технологии, съвсем скоро ще бъдат също част от всеки строителен бизнес.

Не на последно място трябва да се обърне внимание и на „зелените работни места“, които свързани с навлизането на новите технологии, които пестят ресурси или щадят околната среда. Това са технологии, свързани с използването на възобновяеми енергийни източници, енергийната ефективност, иновативни строителни материали и др.

---

<sup>14</sup> Източник: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/xx/pdf/2016/09/global-construction-survey-2016.pdf>



## VI. Наличие и разположение на свободна работна ръка, подходяща за тези работни места в областта на строителството

Както показва и анкетното проучване сред работодателите в областта на строителството те срещат сериозни трудности при намирането на квалифицирани кадри особено за квалифицирани работници и приложни специалисти в областта на строителството.

Основният проблем е именно в липсата на квалифицирани работници, тъй като високите нива на безработица и в двете области показват, че регистрирани безработни, които си търсят работа (без специални изисквания или ограничения в кой икономически сектор да е тя) не липсват.

Създаването на новите работни места, а и запазването на съществуващите, ще трябва да премине през програми за квалификация на нови кадри, които да влязат в сектора, но и цялостно преосмисляне на целевата група, сред които се търсят кадрите и начините, по които те се привличат и задържат от работодателите.

На свободния европейски пазар българските работодатели се конкурират за квалифицираните работници с другите европейски работодатели и все по-често обучените кадри избират да работят в други европейски страни, в които се предлага по-добро заплащане и условия на труд.

## VII. Подробна информация за обучителни материали, обучения, курсове, онлайн/ присъствени форми на обучение на територията на областите Видин и Монтана

В тази част е представена информация за образование и курсове на обучение в областта на строителството, които са достъпни на територията на двете области.

В област Видин има една професионална техническа гимназия, която обучава кадри в областта на строителството. Това е Професионална техническа гимназия "Васил Левски", гр. Видин, където се обучават ученици в професията „строител-монтажник“, специалност „сухо строителство“. Завършилите получават средно образование с втора степен на професионална квалификация. Поради големия интерес се приемат ученици и в дневна, и в задочна форма на обучение.

В област Монтана също има само едно специализирано учебно заведение - Професионална гимназия по строителство, архитектура и геодезия "Проф. арх. Стефан Стефанов" в гр. Монтана. Училището обучава в професията „Монтажник на ВиК мрежи“ (специалности с втора степен на професионална



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО

квалификация), професията „Техник озеленител“, специалност „парково строителство и озеленяване“ (с трета степен на професионална квалификация), професията „строител“, специалност „вътрешни облицовки и настилки“ (с трета степен на професионална квалификация), професията „геодезист“, специалност „геодезия“ (с трета степен на професионална квалификация), професия „строителен техник“, специалност „строителство и архитектура“ (с трета степен на професионална квалификация) и специалност „транспортно строителство“ (с трета степен на професионална квалификация). Лицензирани центрове също предлагат професионално обучение в областта на строителството. Според регистъра на НАПОО - в гр. Видин се предлага обучение на строители по специалностите „кофражи“, „армировка и бетон“ и „външни облицовки и настилки“ от общо два ЦПО. За Област Монтана няма регистрирани в НАПОО професионални обучения в областта на строителството. По процедурите на НАПОО е допустимо центрове лицензирали специалности и обявили населени места за провеждане на обученията, да добавят нови населени места при възможност за организиране на обучението и допълнително да докладват в НАПОО за плановете си т.е. при наличието на сформирани групи от обучаеми е възможно провеждането на професионални обучения в двете области дори и по специалности, които в момента не са обявени за провеждане там.

Статистиката на НАПОО<sup>15</sup> показва, че през 2016г. в областите Видин и Монтана нито едно лице не е преминало обучение за получаване на степен на професионална квалификация в строителството. Само пет човека от област Монтана са преминали обучение в областта на строителството за получаване на удостоверение за част от професия. Прави впечатление, че и на национално ниво професионалното обучение в областта на строителството не е особено популярно. Пак от регистъра на обучените лица на НАПОО за 2016г. само 2,37% от всички преминали курсове за професионално обучение са се обучавали в областта на строителството.

Не малък брой ЦПО, лицензирани от НАПОО предлагат обучение в професии и специалности в областта на строителството в дистанционна форма на обучение (изцяло он-лайн без откъсване от работата). Доколко подобни практики са допустими и ефективни особено в сферата на строителството е трудно да се прецени. Факт е, че за новия програмен период 2014-2020г. Агенцията по заетостта, която регистрира доставчици на професионално обучение и на обученията за ключови компетентности за ваучерните си програми, отказа да регистрира и да признава по програмите дистанционни обучения.

<sup>15</sup> Източник: <https://www.navet.government.bg/bg/statistika-na-obuchenite-litsa/>



## **VIII. Идентифициране на наличните форми и теми на обученията, които могат да стимулират мобилността на работната сила**

Мобилността на работната сила в случая разглеждаме като „трансгранична мобилност“ т.е. какви допълнителни компетентности биха били ценени в съседна Румъния например, но също мобилността разглеждаме и контекста на движението между отделни области в България или населени места в търсене на работа и по-добри условия на труд.

Без съмнение трудовата мобилност на първо място може да бъде подкрепена от осигуряване на професионална квалификация на тези, които искат да се развиват и да работят в областта на строителството. Официалната, призната от държавата, а и в ЕС, професионална квалификация е гаранция, че компетентностите ще бъдат признати.

На второ място можем да поставим професиите, за които се изисква правоспособност (като напр. заварчиците). Тези квалификации също се признават в другите страни от ЕС и лицата, които притежават правоспособност нямат проблем да упражняват професията, в която и да е страна-членка от ЕС.

Не на последно място е важно да обърнем внимание и на ключовата компетентност за общуване на чужди езици. Познаването на езика (дори и на базово ниво) и културата на страната, в която работим или ще работим, улеснява много комуникацията с работодателите, с колегите и изобщо достъпа до пазара на труда.

## **IX. Общ преглед на възможностите за подобряване на професионалното обучение**

В т. VII. вече беше представена подробна информация за възможностите за обучение на територията на областите Видин и Монтана. Прави впечатление, че тези възможности не са много - освен двете държавни професионални гимназии (една във Видин и една в Монтана) и двата лицензирани Центъра за професионално обучение, които са посочили Видин и/или Монтана като места за обучение по три строителни специалности, на практика няма други възможности желаещите да се обучават на място. Изключваме възможностите за изцяло „дистанционно“ или „он-лайн“ обучение за придобиване на квалификация по някоя от строителните специалности, които се рекламират широко в интернет пространството, но остава все пак съмнително доколко



каквато и да е квалификация в строителството би могла да бъде придобита ефективно единствено по електронен път.

За ефективни и качествени обучения без съмнение е много важна и оборудваната материална база за практическата част на обученията, която е скъпа и трудно може да се осигури.

На базата на проучената до тук информация се очертават няколко основни извода относно възможностите за подобряване на професионалното обучение:

- Да се увеличат възможностите за осигуряване на професионално обучение на място в двете области и то като се използва вече изграден технически капацитет. Тези възможности сега са силно ограничени. В същото време обученията за професия или част от професия са продължителни и се изискват значителни разходи за преминаване на такова обучение на друго място (разходи за път, нощувки, отсъствие от работа);
- Да се насърчи „дуалното обучение“ и да се развият ефективни форми на сътрудничество между местните образователни институции и бизнеса;
- Да се разработват програми за обучение, които в рамките на държавното образователно изискване за определена професия, дават възможност да се изучават и авангардни за бранша и за региона технологии, които да дадат конкурентно предимство и на обучаващите се и на работодателите им;
- Да се предприемат действия за привличане към професионалното обучение и различни от обичайните целеви групи, които са предимно „мъже с опит в строителството“;
- Да се подкрепят работодателите и търсещите работа като по-активно им се предоставя информация за достъпно финансиране за програми за квалификация (напр. чрез проекти на работодатели по ОП „Развитие на човешките ресурси“ или чрез ваучерни схеми за безработни и заети лица).

## **Х. Проучване на използването на иновативни и информационни технологии в строителния сектор (напр. наличие на специализирано оборудване, иновативни техники и технологии, включително специализиран софтуер) и проучване на степента на прилагането им от работодателите в сектора**

В проучването сред работодателите в строителството в двете области бяха включени и въпроси, свързани с използването на иновативни и информационни технологии в сектора.





В проучването е включен следния въпрос с предварително дефинирани възможни отговори „Използвате ли някоя от следните технологични иновации в строителните работи?

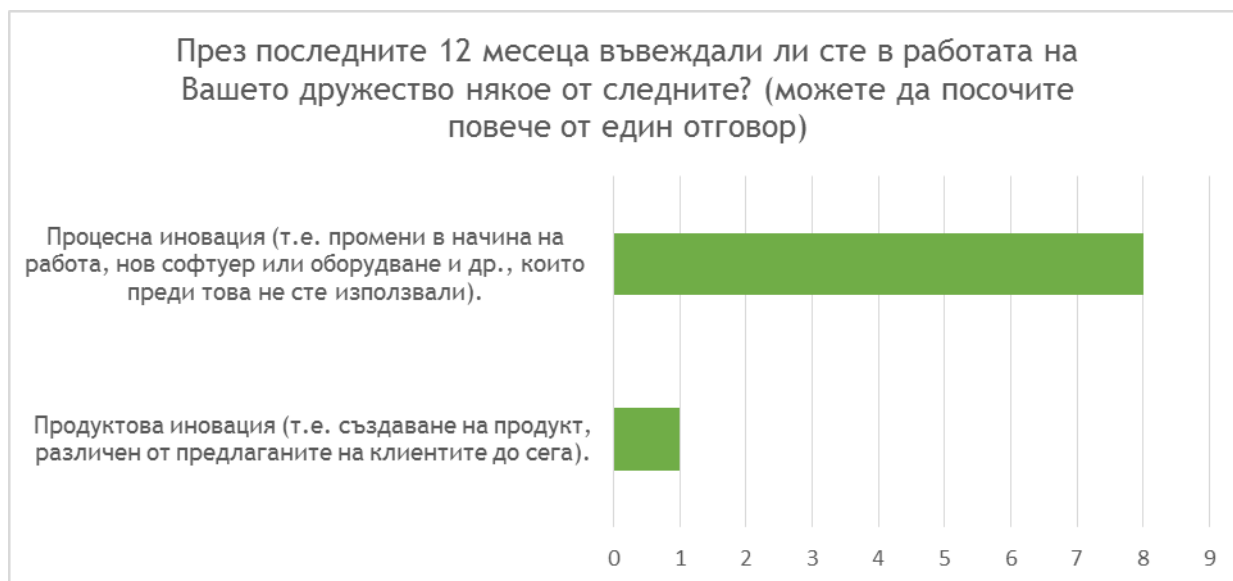
- Дроне за наблюдение на строителни обекти;
- Роботи или автоматизация за някои строителни работи;
- Технология за отдалечено наблюдение на площадки;
- Радио-честотна идентификация за проследяване на оборудване и материали на строителната площадка;
- Софтуер за строително-информационно моделиране (Building Information Modelling).”

Само една фирма е отговорила, че използва дроне за наблюдение на строителни обекти в работата си. Нито едно от другите популярни технологични решения не се прилага.

Вече обсъдихме в проучването, че тези технологии стават все по-популярни, защото пестят значителни ресурси и позволяват по-ефективно управление на процесите, а по този начин повишават и конкурентоспособността на фирмите. Не трябва да се пренебрегва фактът, че тези технологии изискват и ресурс за инвестиции, с който малко от строителните предприятия разполагат, както и с квалифициран персонал, който да ги прилага на практика.

Не можем обаче да твърдим, че местните строителни дружества не правят никакви усилия, за да подобряват своята конкурентоспособност. Всички обявяват, че през последните 12 месеца са внедрявали иновации в дейността си като осем от тях са прилагали процесни иновации, а една - продуктова иновация. Със сигурност тези дружества работят в много трудни условия в район със сложна икономическа и социална ситуация, но има разбиране, че непрекъснатото подобряване може да е двигателят на конкурентоспособността и изграждането на устойчиви предприятия.





Фиг. 8. Въпрос „През последните 12 месеца въвеждали ли сте в работата на Вашето дружество някое от следните? (можете да посочите повече от един отговор)“

## XI. Степенуване в низходящ ред на минимум 5 от най-търсените от работодателите в областта на строителството специалности на базата на проучванията

На базата на направеното проучване сред работодателите в строителството могат да бъдат посочени следните най-търсени от работодателите специалности.

1. Строителни техници
2. Технически ръководители
3. Работници в областта на сухото строителство
4. Работници вътрешни облицовки и настилки
5. Работници зидария, мазилки и шпакловки

В отговорите си в анкетата и интервюта работодателите посочват и още две позиции, за които търсят обичайно кадри - административен персонал и общи работници, но поради не специфичния им характер те не са включени в списъка по-горе.



## XII. Заключение по първа глава (основни изводи и препоръки)

### Основни изводи

Строителният сектор у нас е динамичен отрасъл, който в много голяма степен записи от европейско или държавно финансиране.

Традиционно секторът осигурява заетост на над 6% от всички заети лица в страната. През последните пет години (2012 - 2016г.) най-силна за строителния бранш е 2015г., когато е и последната година за извършване на разплащания по плановия период 2007-2013г. и приключване на всички инфраструктурни проекти за периода. През 2016г., а и предварителните данни за 2017г. показват, че тези нива от 2015г. трудно ще бъдат достигнати.

Негативно е представянето по всички показатели - произведена продукция, среден годишен брой на заетите работни места в сектора и др.

Обратно на тази тенденция данните на НСИ показват, че на национално ниво средната годишна брутна заплата на наетите лица по трудово правоотношение в сектор „Строителство“ нараства през последните пет години.

В ЦПРС в област Видин са регистрирани 20 строителни предприятия, а в област Монтана 34 като има регистрирани дружества във всички групи строежи т.е. налице е местен капацитет и опит в различните области на строителството.

Основен двигател на строителния сектор в двете области (както е и тенденцията за страната) са проектите с европейско финансиране. Знаков за стария планов период е Дунав мост 2. За новия планов период 2014-2020 вече са известни по-голямата част от проектите, които ще бъдат финансирани в двете области. Те са предимно в пътната инфраструктура, енергийната ефективност, подобряване на образователната инфраструктура и проекти за благоустройство в градовете и по-малките населени места.

В двете области има одобрени за финансиране сгради по Националната програма за енергийна ефективност на многофамилни жилищни сгради, които и в момента се изпълняват и са също генератор на приходи за местния строителен бизнес и за създаване на нови работни места.

В областите Видин и Монтана нивото на безработица е високо като за област Видин безработицата остава най-високата в страната - за 2016г. коефициентът на безработица е 16,30%.

Слабото развитие на икономиката, безработицата, ниското заплащане на труда и като цяло влошеното качество на живота ограничават и възможностите за предприемаческа активност извън контролираните от държавата бюджети на обществените поръчки.

Демографската ситуация и в двете области е крайно негативна - отрицателен естествен прираст, нисък стандарт на живот, обезлюдяване на цели райони.



Работодателите в строителството в двете области споделят, че срещат затруднения в набирането особено на квалифицирани работници и техници и приложни специалисти като продължават да имат незаети работни места за такива длъжности. Най-търсените три специалности са строителни инженери, строителни техници и технически ръководители.

От проучването сред работодателите става ясно, че повечето от тях не знаят дали ще разкриват нови работни места през следващите 12 месеца. Също така повече от половината работодатели не могат да прогнозират дали ще осигурят обучение за персонала си независимо под каква форма.

Предпочитаните форми на обучение все пак остават центровете за професионално обучение и вътрешните обучителни програми. Нито един от работодателите не посочва он-лайн обученията като средство за повишаване на компетентността на работниците си, което би използвал.

Общият извод от проучването в областта на прилагането на иновативни и информационни технологии е, че работодателите се стремят да прилагат иновации в работата. Не се използва софтуер за управление на фазите на строителството или модерни технологии като отдалечено наблюдение, дроне, и др. Липсата на средства за инвестиции, както и на кадри, които да работят с тези технологии, се посочват като основни причини.

На територията на област Видин има една професионална техническа гимназия, която подготвя кадри за строителството, и една има на територията на област Монтана. Възможностите за професионално обучение се допълват и от два лицензирани Центъра за професионално обучение, които предлагат обучения на територията на област Видин.

Статистиката на НАПОО<sup>16</sup> показва, че през 2016г. в областите Видин и Монтана нито едно лице не е преминало обучение за получаване на степен на професионална квалификация в строителството. Само пет човека от област Монтана са преминали обучение в областта на строителството за получаване на удостоверение за част от професия.

## Препоръки

На базата на проучената в глава първа информация и направените изводи можем да формулираме и следните основни препоръки:

- Работодателите трябва активно да се възползват от стратегическото положение на района, както за реализиране на форми на трансгранично сътрудничество, така и за осигуряване на така необходимите квалифицирани кадри;

<sup>16</sup> Източник: <https://www.navet.government.bg/bg/statistika-na-obuchenite-litsa/>



- Необходимо е, колкото и да изглежда трудно на пръв поглед, работодателите да отделят ресурс за внедряване на нови технологии и иновации в дейността си. Само така те биха останали конкурентоспособни;
- Иновациите трябва да следват и обучението на кадрите - да се разработват и предлагат специализирани обучения в областта на информационните технологии за строителството, иновативни техники и технологии в строителството, екологични изисквания, рециклиране и др.;
- За да се отговори на актуалните нужди на местните работодатели, а и на лицата, търсещи работа в областта на строителството, е препоръчително да се предложат на място обучения за професионална квалификация особено в направлението сухо строителство, дограма и стъклопоставяне и ВиК, напр. по професията „Строител монтажник“ - 582040 със специалностите ѝ сухо строителство, дограма и стъклопоставяне и ВиК. Особено в светлината на продължаващите мащабни проекти в двете области подобна инициатива ще стимулира участието, защото ще намали разходите за обучения, а несъмнено ще има и значим принос към повишаването на качеството на дейността и безопасността на труда.
- За да се привлекат нови квалифицирани кадри и да се запазят съществуващите трябва да се преосмисли нивото на заплащане и условията на труд, така че секторът да стане отново привлекателен за младите хора.
- Голяма е групата на дълготрайно безработните без квалификация (особено над 50г.) - работодателите биха могли да се обърнат към тази конкретна целева група за осигуряването на нови работници за сектора;
- Препоръчително е да се изградят тесни връзки и партньорства между местния бизнес и местните образователни институции, за да се преодолеят проблемите с липсата на квалифицирани работници и специалисти. Да се работи по проекти за въвеждане на дуална система на обучение, за разработване и въвеждане на стажантски програми и други, за да се даде възможност на търсещите работа или нова квалификация да получат знания и умения в професията.
- Основните технологични фактори безспорно са свързани с навлизането на информационните технологии в сектора и със загрижеността от ефекта от строителството върху околната среда и устойчивото развитие.
- Работодателите трябва активно да следят и да използват всички насърчителни мерки за икономическа и социална подкрепа на Северозападния район за развитие, осигурявани с европейско и национално финансиране вкл. финансиране на проекти за създаване на нови работни места, за подобряване на условията на труд, за квалификация и преквалификация на заети и безработни лица, за усвояване на ключови компетентности и др.



## ГЛАВА ВТОРА „Човешки ресурси в областта на строителството“

### I. Данни за състоянието и тенденциите за пазара на труда в областта на строителството

Първа част от глава Втора започва с преглед на общото състояние и тенденциите на пазара на труда в двете области и продължава с информация конкретно за сферата на строителството. Важно е да се представи и „общата картина“, защото пазарът на труда би могъл да е източник на нови кадри за сектора, които да бъдат привлечени през програми за преквалификация и мотивация.

Област Видин включва общините Белоградчик, Бойница, Брегово, Видин, Грамада, Димово, Кула, Макреш, Ново село, Ружинци и Чупрене. Към края на 2016г. населението на областта е 88 867 човека като през последните години то непрекъснато намалява. За периода 2012-2016г. то е намаляло с 8 679 души. Преобладават жените, които са с почти 2000 повече от мъжете. Като цяло районът продължава да се обезлюдява като за това допринасят и отрицателният естествен прираст и механичната миграция.

Област Монтана включва в себе си общините Берковица, Бойчиновци, Брусарци, Вълчедръм, Вършец, Георги Дамяново, Лом, Медковец, Монтана, Чипровци и Якимово. Населението на областта е 134 669 човека към края на 2016г. като също има ясно изразена тенденция на намаляване на населението през последните години. Жените са повече от мъжете, естественият прираст е отрицателен, както и механичната миграция.

Възрастовата структура на населението и в двете области е неблагоприятна, включително и сравнена със ситуацията в страната като цяло. Броят на хората, на които предстои да навлязат на пазара на труда, е много малък и те не могат да заместят излизащите. Образователната структура на населението в трудоспособна възраст в двете области е сравнима с тази за страната като цяло. В област Видин делът на населението със завършено средно образование дори надвишава този на национално ниво. Прегледът на възможностите за образование и обучение обаче показва, че на територията на двете области има малко специализирани училища, които обучават в професии и само две, които подготвят кадри за строителството. Повечето училища са общообразователни и не осигуряват специална професионална подготовка. Можем да приемем, че на пазара на труда влизат грамотни/образовани хора, но по-голямата част от тях нямат специална професионална квалификация.



	Население под трудоспособна възраст (брой)	Население в трудоспособна възраст (брой)	Население над трудоспособна възраст (брой)
Общо за страната	1 062 705	4 304 436	1 734 718
Област Видин	11 449	47 987	29 431
Област Монтана	19 348	75 278	40 043

Табл. 15. Възрастова структура на населението в област Видин и област Монтана, и общо за страната. Източник: НСИ, 2016г.

	Относителен дял на населението на възраст между 25 и 64 навършени години с висше образование (%)	Относителен дял на населението на възраст между 25 и 64 навършени години със средно образование (%)	Относителен дял на населението на възраст между 25 и 64 навършени години с основно и по-ниско образование (%)
Общо за страната	27,7%	54,6%	17,7%
Област Видин	18,5%	72,1%	9,4%
Област Монтана	16,4%	65,1%	18,5%

Табл. 16. Образователна структура на населението в област Видин и област Монтана, и общо за страната. Източник: НСИ, 2016г.

Годишният обзор на Агенцията по заетостта за 2016г. показва, че равнището на безработица в страната е 8,7% докато за област Видин е 20,9%, а за област Монтана 18,2%. Разпределението по общини в двете области показва изключително силни диспропорции (виж табл. 17 и 18).

Община	2016г.	2015г.	Прираст
Община Белоградчик	28,8	34,5	-5,7
Община Бойница	23,4	26,2	-2,8
Община Брегово	33,4	36,3	-2,9
Община Видин	13,1	14,3	-1,2
Община Грамада	39,8	45,5	-5,7
Община Димово	59,3	64,3	-5,0





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО

Община Кула	24,2	28,2	-4,0
Община Макреш	44,3	42,9	1,4
Община Ново село	23,6	25,5	-1,9
Община Ружинци	72,0	74,9	-2,9
Община Чупрене	44,5	52,6	-8,1

Табл. 17. Дял на безработните лица в общините от област Видин (%). Източник: Годишен обзор на Агенцията по заетостта, 2016г.<sup>17</sup>

Община	2016г.	2015г.	Прираст
Община Берковица	15,6	16,7	-1,1
Община Бойчиновци	40,3	40,9	-0,6
Община Брусарци	31,7	38,4	-6,7
Община Вълчедръм	47,9	52,1	-4,2
Община Вършец	27,3	28,6	-1,3
Община Георги Дамяново	22,5	23,8	-1,3
Община Лом	15,7	18,5	-2,8
Община Медковец	40,7	47,5	-6,8
Община Монтана	8,8	10,5	-1,7
Община Чипровци	33,0	31,7	1,3
Община Якимово	63,0	67,7	-4,7

Табл. 18. Дял на безработните лица в общините от област Монтана (%). Източник: Годишен обзор на Агенцията по заетостта, 2016г.<sup>18</sup>

Пак в Годишния обзор на Агенцията по заетостта за 2016г. данните показват превес на безработицата сред мъжете и в двете области.

Област	2016 г.				Прираст спрямо 2015 г.			
	Жени Брой	Дял %	Мъже Брой	Дял %	Жени Брой	Дял %	Мъже Брой	Дял %
За страната	156452	55,0	128255	45,0	-25769	-0,1	-20340	0,1
Област Видин	3781	47,8	4135	52,2	-436	-0,5	-391	0,5
Област Монтана	5435	49,7	5495	50,3	-640	0,0	-656	0,0

Табл. 19. Безработни лица по пол в област Видин и област Монтана и общо за страната. Източник: Годишен обзор на Агенцията по заетостта, 2016г.

Тревожна тенденция се отчита при трайно безработните, чийто дял от всички безработни лица за област Видин е един от най-високите в страната - 56% от

<sup>17</sup> Източник: <https://www.az.government.bg/bg/stats/view/4/222/>

<sup>18</sup> Източник: <https://www.az.government.bg/bg/stats/view/4/222/>



всички регистрирани безработни лица. Друг важен фактор, който влияе на пазара на труда е квалификацията на безработните лица - повече от половината безработни и в двете области нямат никаква квалификация<sup>19</sup>.

Област	Работническа професия		Специалисти		Без квалификация	
	Брой	Дял	Брой	Дял	Брой	Дял
Общо за страната	70160	24,6	57837	20,3	156710	55,0
Област Видин	2292	29,0	1198	15,1	4427	55,9
Област Монтана	3253	29,8	1364	12,5	6313	57,8

Табл. 20. Професионална структура на регистрираните безработни лица и дял от общия брой на безработните по области. Източник: Годишен обзор на Агенцията по заетостта, 2016г.

Младежката безработица и в двете области е близка до тази за страната - около 13%.

Област	2016 г.			
	Младежи до 24 г.		Младежи до 29 г.	
	Брой	Дял (%)	Брой	Дял (%)
Общо за страната	14736	5,2	37998	13,3
Област Видин	456	5,8	1049	13,3
Област Монтана	648	5,9	1488	13,6

Табл. 21. Средногодишен брой на безработните младежи до 24 г. и 29 г. и дял от общия брой на безработните по области. Източник: Годишен обзор на Агенцията по заетостта, 2016г.

Делът на безработните лица над 50г. също с малко превишава националните нива, но остава тревожен фактът, че над 40% от всички безработни са над възраст над 50г.

Показатели	2016 г.		Прираст спрямо 2015 г.	
	Брой	Дял (%)	Брой	Дял (%)
Общо за страната	115822	40,7	-14881	1,2
Област Видин	3351	42,3	-175	2
Област Монтана	4567	41,8	-358	1,5

<sup>19</sup> Източник: <https://www.az.government.bg/bg/stats/view/4/222/>



**Табл. 22. Средногодишен брой на регистрираните безработни лица над 50 годишна възраст и дял от общия брой на безработните по области. Източник: Годишен обзор на Агенцията по заетостта, 2016г.**

В сектора на строителството Агенцията по заетостта отчита на национално ниво 15 166 новорегистрирани безработни лица на годишна база за 2016г., което е 4,4% от всички новорегистрирани безработни.

Заетостта в строителството следва тенденция на намаляване за разглеждания петгодишен период (2012-2016г.) като дори успешната за сектора 2015г. не може да достигне нивата на заетост от 2012г. Тенденциите и за страната и за Северозападния район за планиране, в който се намират областите Видин и Монтана, са сходни.

	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.
Среден годишен брой на заетите работни места в сектор „Строителство“, общо за страната	137567	132241	123965	125693	119629
Среден годишен брой на заетите работни места в сектор „Строителство“, за Северозападен район за планиране	9339	7979	7015	6850	6115

**Табл. 23. Среден годишен брой на заетите работни места по икономически дейности (сектор „Строителство“), общо за страната и за Северозападен район за планиране. Източник: НСИ, 2017г.**

Строителните фирми, регистрирани в ЦПРС, са задължени ежегодно да представят справки за средносписъчния брой на персонала си. Справка в регистъра показва, че за последните три години средносписъчният брой на персонала на строителните фирми в областите Видин и Монтана, регистрирани в ЦПРС, общо е както следва:

Област	2014г.	2015г.	2016г.
Област Видин	517	530	460
Област Монтана	761	804	829

**Табл. 24. Средносписъчен брой на персонала на регистрираните в ЦПРС фирми на територията на областите Видин и Монтана. Източник: ЦПРС, 2017г.**

За област Видин заетите са намалели с 57 човека, а за област Монтана са се увеличили с 68 човека.



## II. Проучване на потребностите и очакванията на хората, търсещи работа в областта на строителството (включително младите хора между 16-24 години)

В периода 11-15.12.2017г. е проведено анкетно проучване със съдействието на ДБТ сред лица, търсещи работа в областта на строителството (включително млади хора на възраст между 16 и 24 години).

Всички попълнили анкетата са мъже, тъй като не са идентифицирани жени, които търсят работа в областта на строителството. Търсещите работа в областта на строителството са завършили или средно общообразователно училище или средно специално образование (не задължително в сферата на строителството). Изводът съвпада и с представената информация за възможностите за учене, както и с информацията на НСИ за образователната структура на населението в двете области.



Фиг. 9. Въпрос „Какво образование сте завършили? (в %)“

Половината от анкетираните търсят работа за квалифицирани работници, а останалата половина за работници без специална квалификация. Голям процент - 65% от всички анкетираните споделят, че срещат трудности при намиране на работа в областта на строителството. При групата на младежите на възраст между 16 и 24 години този процент е още по-висок - 80% твърдят, че срещат трудности при намирането на работа.

Според анкетираните трудностите се дължат най-вече на липсата на знания и умения, липсата на професионална квалификация, както и професионален опит. Като причини за трудности се посочват още неудовлетворителните условия на труд и заплащането, което не съответства на очакванията им. В



групата на хората на възраст между 16 и 24г. преобладават мненията, че трудностите се дължат на неудовлетворителното заплащане и условия на труд. За тях очевидно тези характеристики са най-важни и те търсят работни места, които да отговорят на очакванията им за добро заплащане и добри условия на труд.



Фиг. 10. Въпрос „Моля посочете кои според Вас са основните причини за трудностите за намиране на работа в областта на строителството“ (отговори в проценти)

Само 2,5% от анкетираните посочват, че имат образование или професионална квалификация за търсеното от тях работно място - те са предимно шофьори, един строител кофражи и един строител зидар.

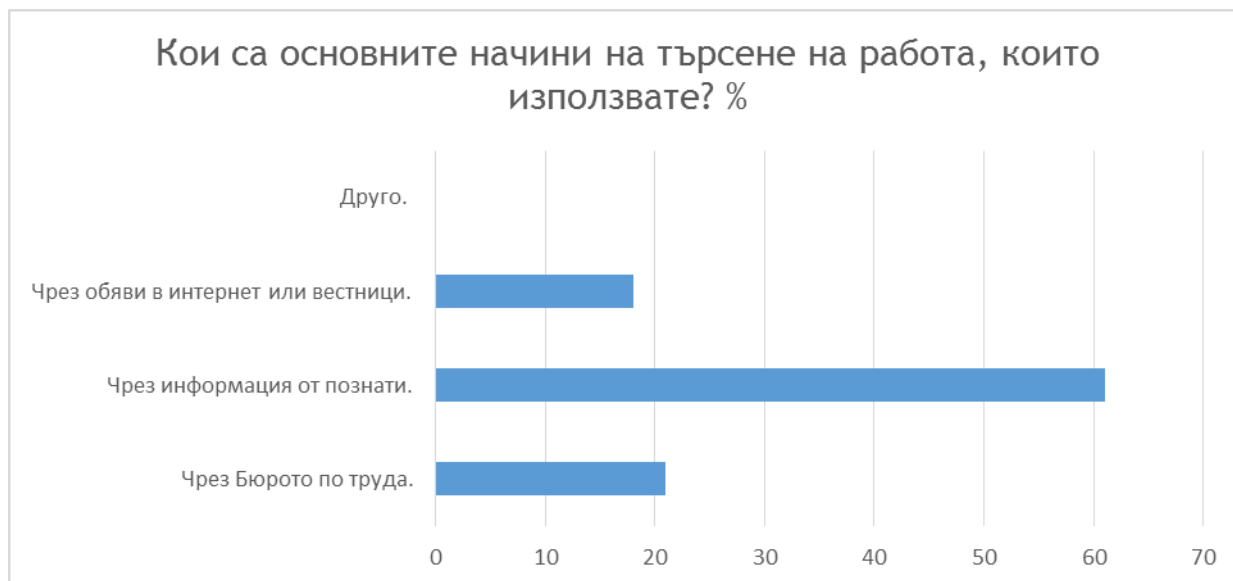
Наполовина са разделени и мненията на анкетираните дали наличието на професионална квалификация би улеснила намирането на работа в строителството. Половината анкетирани отговарят утвърдително, а другата половина не могат да преценят. Анкетираните младежи между 16 и 24г. следват общата тенденция - няма ясно изразена обща убеденост, че професионалната квалификация би могла да помогне в търсенето на работа.

15% от търсещите работа нямат никакъв предишен опит в строителството, а останалите анкетирани декларират, че разполагат с такъв с различна продължителност.

Всички, които търсят работа, но нямат предишен опит, са потвърдили, че биха участвали в стажантска програма за натрупване на професионален опит, независимо дали е платена или не т.е. те отчитат важността на знанията и уменията, натрупани в практиката.



Само един от анкетираните не би участвал в обучителни курсове за повишаване на квалификацията, всичко останали твърдят, че биха го направили, но само ако курсовете са безплатни за тях. Липсата на желание да се инвестира в личното професионално развитие се поражда от комплекс от причини - на първо място недостига на финансови средства, несигурността на местния пазар на труда, липсата на убеденост, че притежаването на официално призната професионална квалификация те прави по-конкурентен на пазара на труда.



Фиг. 11. Въпрос „Кои са основните начини на търсене на работа, които използвате?“ (отговори в проценти)

Търсещите работа в строителството твърдят, че се информират за нови възможности за работа предимно от познати (61% от анкетираните), на второ място поставят Бюрото по труда (21% от анкетираните) и почти веднага след него - информационни източници като интернет сайтове или вестници с обяви за работа.

Най-честата посочвана причина за търсене работа в строителството е „защото заплащането ме удовлетворява“ т.е. търсещите работа в строителството все пак признават, че упражняването на професии в сектора е относително по-добре заплатено, отколкото наличните алтернативи. На следващото място по популярност се нарежда наличието на професионален опит в областта на строителството.

На въпроса „Склонни ли сте да се преместите временно или постоянно в друго населено място, ако намерите работа там?“ точно 50% отговарят утвърдително и 50% отрицателно. Очевидно част от работниците са склонни да разглеждат и трудовата мобилност като вариант в търсенето на работа. Може да се каже, че все пак за по-младите работници (между 16 и 24г.) трудовата мобилност е по-





привлекателна - 60% от тях твърдят, че биха се преместили, за да започнат работа в друго населено място.

### III. Сравнителен анализ на двете проучвания (на потребностите на работодателите и на търсещите работа)

Сравнението на резултатите от двете проучвания - сред работодателите и сред търсещите работа в строителството очертават няколко основни общи тези:

- Общо и за двете страни е разбирането, че професионалната квалификация и знанията и умения за конкретна професия са ключови фактори за намиране на работа в строителството. Всички признават, че квалифицирани работници и специалисти на практика липсват.
- И работодатели, и търсещи работа разбират и знаят, че трябва да се работи за повишаване на знанията и уменията на кадрите в строителството и да се инвестира в допълнителни обучения.

Двете проучвания обаче показват и следни основни разминавания в разбиранията на двете страни:

- Докато за търсещите работа една от основните пречки пред намирането на работа в строителството е ниското заплащане и неудовлетворителните условия на труд, работодателите (поне в анкетата) не показват, че това биха били причини за техните трудности да си намерят подходящ персонал.
- Търсещите работа в строителството, признават, че биха участвали и в безплатни стажантски програми, ако това ще им позволи да натрупат професионален опит, само един от работодателите обаче е посочил, че използва стажантска програма като форма за „отглеждане“ на собствени кадри. Това е мярка, която би могла да се доразвие и да помогне и на двете страни да се срещнат по-лесно.
- Търсещите работа в строителството (особено младите хора) заявяват, че биха сменили (временно или за постоянно) мястото, в което живеят, за да могат да започнат работа в строителството. Работодателите могат да демонстрират по-голяма от досегашната активност в ангажирането на именно тези млади хора.

### IV. SWOT анализ

Чрез инструментариума на SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) анализа се разглеждат и оценяват вътрешните „силни“ и „слаби“ фактори в областта на строителството в двете области, както и външните за сектора „възможности“ и „заплахи“.

На базата на SWOT анализа се изследват следните стратегически връзки:



- как да се използват силните страни, така че да не се пропускат наличните възможности.
- как възможностите да помогнат за неутрализиране на слабите страни.
- как да се използват силните страни за намаляване на заплахите.
- кои слаби страни трябва да се премахнат, за да се намалят заплахите.

Направените твърдения и изводи в SWOT анализа се базират на информацията от цялото проучване.

Силни страни	Слаби страни
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Стратегическо географско положение;</li> <li>• Възможности за трансгранично сътрудничество;</li> <li>• Традиции в строителството и развит местен капацитет;</li> <li>• Наличен капацитет за осигуряване на професионално обучение в сектора на местно ниво;</li> <li>• Местните работодатели в строителството имат опит в обществени поръчки и успяват да използват ефективно публичното финансиране;</li> <li>• Работодателите в сектора са отворени за иновации и промени, които да повишат конкурентоспособността на местните строителни предприятия.</li> <li>• Сравнително ниска цена на труда при добро образователно ниво на работната сила като цяло.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Необходимост от допълнителни инвестиции в оборудване, софтуер, изобщо в иновации в сектора;</li> <li>• Относително ниско технико-технологично ниво на процесите;</li> <li>• Ниско ниво на квалификация на работниците/липса на кадри;</li> <li>• Ограничени възможности за получаване на професионална квалификация в строителството „на място“ в някои от двете области.</li> <li>• Търсещите работа намират нивата на заплащане и условията на труд за неудовлетворителни;</li> <li>• Не се използват широко иновации в сектора, които да повишат конкурентоспособността на местните фирми.</li> </ul>
Възможности	Заплахи
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Съгласно Националната концепция за пространствено развитие на България за периода 2013-2025 г. Видин е</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Неблагоприятни демографски тенденции;</li> <li>• Нисък жизнен стандарт;</li> <li>• Високо ниво на безработица, дълготрайна безработица,</li> </ul>



<p>определен за градски център от второ ниво, а Монтана от трето като икономическото и социалното им развитие се подкрепя и с целенасочено финансиране;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Северозападния район за развитие получава значими възможности за облекчени или приоритетни инвестиции по оперативните програми, както и по национално финансирани програми;</li><li>• Създаване на работни места, особено в неразвитите селски райони;</li><li>• Създаване на партньорства между работодателите в сектора и образователните институции за по-ефективни обучения на кадрите (напр. дуално обучение, стажантски програми и др.);</li><li>• Използване на възможностите за финансиране на проекти за повишаване на квалификацията на заети или безработни лица в сферата на строителството, както и на възможности за създаване на работни места с подкрепата на държавата.</li></ul>	<p>безработица сред младежите до 29 години. Висок относителен дял на безработни без специалност и професия;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Секторът е много силно зависим от публичното финансиране и всяка политическа нестабилност се отразява негативно на развитието му;</li><li>• Конкуриране с работодатели от ЕС;</li><li>• Сериозен натиск на европейско ниво за рециклиране/използване на рециклирани материали в строителството („каскадна икономика“);</li></ul>
--	--

#### От SWOT анализа можем да направим следното обобщение/основни изводи:

- Силни страни: стратегическо географско положение, наличен капацитет и опит в строителството, налична работна ръка;
- Слаби страни: ниска степен на иновативност, липсва на квалифицирани кадри, неудовлетворително заплащане и условия на труд;
- Възможности: повишаване на заетостта, усвояване на европейски средства, иновации и повишена конкурентоспособност;
- Заплахи: неблагоприятни демографски тенденции, силна зависимост от политическата стабилност, конкуренция на ниво ЕС.



## V. Заключение по втора глава (основни изводи и препоръки)

### Изводи

Статистиката от години представя изключително лоша демографска и социална картина и за двете области. Област Видин отдавна оглавява и Европейските класации по нива на безработица. Данните на Агенцията по заетостта показват равнище на безработица в област Видин за 2016г. от 20,9%, за област Монтана - 18,2%, при средно за страната - 8,7%. Равнището на безработицата на ниво общини в двете области показва обаче още по-стряскаща картина и по-големи регионални различия. В някои общини равнището на безработица надвишава 50% - като напр. община Димово и Община Ружинци в област Видин и община Якимово в област Монтана. Преобладават безработните жени, както и безработните без никаква квалификация. Делът на младежката безработица и на безработните на възраст над 50г. е близък до стойностите за страната.

Общо за Северозападния район през последните пет години намалява броят на заетите работни места в сектор строителство. През 2016г. средно секторът е създал 460 постоянни работни места в област Видин и 829 в област Монтана.

Търсещите работа в строителството споделят, че срещат трудности при намирането на работа, които се дължат основно на липсата на знания и умения, както и неудовлетворителните условия на труд и нива на заплащане. По-младите работници поставят по-голям акцент върху заплащането и условията на труд.

Няма ясно изразена убеденост сред търсещите работа в строителството, че наличието на професионална квалификация ще им помогне за намиране на работа.

Търсещите работа в строителството имат готовност да посещава курсове за придобиване на професионална квалификация, но нямат готовност да плащат за тях. Те обаче биха се включили дори и в безплатни стажантски програми, ако това ще им позволи да натрупат практически знания и умения.

Най-често информация за свободни работни места се получава от познати, след това он-лайн, и едва на трето място търсещите работа поставят ДБТ.

Търсещите работа са склонни на трудова мобилност като това е по-ясно изразено при по-младите работници на възраст между 16 и 24г. - 60% от тях твърдят, че биха се преместили, за да започнат работа в друго населено място.

### Препоръки

Основните препоръки, които можем да изведем на базата на информацията, анализирана в Глава втора на проучването са:

- Търсещите работа са осъзнали ценността на знанията и уменията, натрупани и приложими в практиката. Програмите за квалификация и



преквалификация, които им се предлагат, трябва винаги да отчитат този факт;

- Ситуацията на пазара на труда едва ли ще се промени скоро и работодателите ще трябва да се преориентират и към нови целеви групи - млади работници и по-възрастни работници, жени, дългосрочно безработни, безработни без никаква квалификация, които обаче да преминават реални и ефективни курсове за квалификация, за да са пълноценни и ефективни работници.
- Изграждане на канали за контакт и обмен на информация между работодателите и търсещите работа в строителството;
- Осигуряване на възможности за обучения, които безработните могат да си позволят - обучения близо до мястото, където живеят, субсидирани обучения (от държавата, програма на ЕС, работодател и др.);

## Приложения

Приложение 1. Анкетна карта работодатели

Приложение 2. Анкетна карта търсещи работа в областта на строителството