Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021-2027

Проект „Партньорство за промени“, Договор BG05SFPR002-1.005-0001-C01

София, 2024 г.

**Добри приложими практики на държавите-членки на ЕС, ЕИП и на трети страни за насърчаване на вътрешната географска трудова мобилност на работната сила**

СЪДЪРЖАНИЕ

УВОД .............................................................................................................................................3

1. АВСТРИЯ: Допълнителна финансова помощ и субсидии за придвижване до работното място, насочени към заети лица 4

2. АВСТРИЯ: Данъчни облекчения, субсидии и надбавки за придвижване до работното място (Verkehrsabsetzbetrag, Pendlerpauschale und Pendlereuro) 7

3. БЕЛГИЯ: Бюджет за мобилност 11

4. ГЕРМАНИЯ: Служебни жилища 14

5. ГЕРМАНИЯ: Преместване заради на работа 19

6. ГЕРМАНИЯ: Пътуване без стрес – обществен транспорт 27

**7.** ЕСТОНИЯ: Подкрепа за мобилност на безработни лица или такива, които са в процес на загуба на работа, в чувствителни икономически сектори 31

8. ИРЛАНДИЯ: Създаване на 400 центъра за отдалечена работа в селски райони с високоскоростен достъп до интернет и предоставяне на стимули. 34

9. ИСПАНИЯ: Мерки за насърчаване на географската трудова мобилност 37

10. ИСПАНИЯ: Партньорство между държавата и компаниите / предприятията за насърчаване на географската мобилност на работната сила 44

11. ИТАЛИЯ: Северът призовава юг (Nord Chiama Sud), Orienta 48

12. ИТАЛИЯ: Стимули за италиански и чуждестранни граждани, които възнамеряват да преместят местожителството си с цел работа в община Санто Стефано ди Сесанио (Comune di Santo Stefano diSessanio) 50

13. ИТАЛИЯ: Услуга за насърчаване на териториалната мобилност на работниците 52

14. ЛАТВИЯ: Подкрепа за привличане на практикуващи лекари и медицински сестри извън столицата 54

15. ЛАТВИЯ: Подкрепа за мобилност на заети лица и работодатели, Държавна Агенция по заетостта ............................................................................................................................................................57

16. ПОЛША: Пакети за преместване 60

17. ПОРТУГАЛИЯ: Схема за отпускане на безвъзмездни средства за преместване в селските райони, Emprego Interior MAIS 65

18. РУМЪНИЯ: Географска мобилност на медицински персонал в отдалечени райони в Румъния 68

**19.** СЛОВЕНИЯ: Жилищни политики, насочени към увеличаване на трудовата мобилност 71

20. СЛОВЕНИЯ: Насърчаване на устойчивата мобилност на служители в компании в Словения 76

21. ФРАНЦИЯ: Географска мобилност при фирми с филиали в различни географски точки 79

22. ФРАНЦИЯ: Политики за мобилност 83

23. ФРАНЦИЯ: Пакет за устойчива мобилност (Forfait Mobilités Durables) 93

24. ФРАНЦИЯ: Акция жилище (Action logement) 95

25. ФРАНЦИЯ: Покриване на разходи за настаняване на сезонни работници в селското стопанство ............................................................................................................................................................98

26. ФРАНЦИЯ: Мобилност на младите - Mobili-jeune 99

27. ЧЕХИЯ: Държавна помощ за безработни в подкрепа на регионалната мобилност 100

28. ЧЕХИЯ: Данъчно облагане на работодателя и служителя при помощ за транспорт 104

29. ШВЕЦИЯ: Мерки за насърчаване на трудовата мобилност в Северна Швеция 106

30. ШВЕЦИЯ: Подкрепа/съдействие по преместване в зеленото сърце на Северна Швеция - община Боден, регион Норботен 109

31. ОБЩА ПРАКТИКА НА ЕС И ЕИП: Клаузата за мобилност в трудовия договор на служителя – инструмент за насърчаване на мобилността 113

32. ШВЕЙЦАРИЯ: Реимбурсиране на разходи за ежедневно пътуване и разходи за ежеседмично пътуване, наеми и издръжка при работа извън населеното място 118

33. АВСТРАЛИЯ: Политики, насочени към географска трудова мобилност 120

34. САЩ: Програма за преместване на служителите, Amazon 123

35. САЩ: Ротационни програми (Мобилност на талантите), American Airlines 126

36. САЩ: Финансов пакет за преместване на служители, Apple 129

УВОД

Настоящият документ е съставен в изпълнение на Дейност 3 „Разработване на инструментариум за ефективното стимулиране на вътрешната трудова мобилност на работната сила в страната“ в рамките на проект „Партньорство за промени“ по процедура „Социално партньорство“ по Програма Развитие на човешките ресурси“ 2021-2027. Проектът се изпълнява от Българската търговско-промишлена палата в партньорство с Конфедерацията на труда „Подкрепа“, Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ) и Министерството на труда и социалната политика (МТСП).

Документът включва резултати от проучването на добри приложими практики в държави-членки на ЕС, ЕИП и на трети страни в областта на трудовата вътрешна географска мобилност. Главната цел бе да се анализират и представят такива практики, които могат да послужат за разработване на инструменти и програми за насърчаване на географската мобилност в България и по този начин да се допринесе за постигане на по-добър баланс на работната сила, увеличаване на заетостта и повишаване на икономическата активност в различни области в страната.

Проучването, анализът и подборът на добри практики бяха извършени в съответствие с разработената за целта методология, която е представена в Приложение 1.

Селектирани и представени са общо 36 добри практики – 31 от държави-членки на ЕС и ЕИП и 5 от трети страни, които съдържат информация за политика за насърчаване на географската мобилност както на ниво държави, така и на корпоративно ниво. В много от примерите е показано сътрудничество между държавните институции и общинските власти, както и неправителствени организации.

Практиките са представени по страни по азбучен ред.

# АВСТРИЯ: Допълнителна финансова помощ и субсидии за придвижване до работното място, насочени към заети лица

## Основни заинтересовани/участващи страни

Заети лица

Работодатели, държавни институции,

Министерство на финансите

Общински структури

## Описание на практиката

Република Австрия административно е разделена на девет федерални провинции. Някои от тях предлагат допълнително финансиране или субсидии за пътуващите до работното място.

### Провинция Горна Австрия (Land Oberoesterreich).

Провинция Горна Австрия предлага финансова помощ за пътуващите на дълги разстояния, които редовно пътуват от основното си жилище до работното си място когато еднопосочно разстоянието между общината на основното им местоживеене и общината на местоработата им е най-малко 25 км. Размерът на помощта зависи от разстоянието и се определя пропорционално на месеците на пътуване, за които са изпълнени изискванията съгласно насоките за финансиране. Ако има няколко работни места в рамките на един календарен месец, например при работа от вкъщи, само работното място, от което е работено най-често се взема предвид при изчисляване на помощта.

### Провинция Долна Австрия (Land Niederösterreich)

За да компенсира неудобствата, причинени от дългото разстояние между дома и работата, провинция Долна Австрия също предоставя финансова помощ за пътуване до работното място. Тя се прилага за разстояние най-малко от 25 км и при условие, че общия месечен брутен семеен доход не надвишава определени граници.

Най-краткото разстояние между местоживеенето на служителя и неговото работно място е решаващо за изчисляване на помощта за пътуване. Маршрутът се определя с помощта на версия на програмата за планиране на маршрути anachb.at, адаптирана за отдела за пазара на труда. В допълнение, служителите, които пътуват до работното си място с градски транспорт и имат лична годишна карта, получават „EКO бонус“ в размер на 20% от изчислената сума на помощ за пътуване до работа в Долна Австрия.

### Провинция Кернтен (Land Kärnten)

Служители, които пътуват до работното си място поне два дни в седмицата, могат да кандидатстват за надбавка за пътуване от държавната програма за подкрепа на служителите със задна дата една година. Субсидията зависи от разстоянието между дома и местоработата и дохода. Изискванията за получаване на пътните надбавки са: основно местожителство в Кернтен и изминато разстояние поне 5 км в едната посока от местоживеенето до работното място. В зависимост от разстоянието се отпуска субсидия за обществен транспорт и субсидия за транспорт с личен автомобил.

При определени условия, служителите, които продължават образованието си във вечерно училище, имат право на надбавка за пътуване за вечерни студенти.

### Провинция Бургенланд (Land Burgenland)

Бургенланд е най-малката федерална провинция с около 290 000 жители, селски регион в Източна Австрия. Голяма част от населението живее в разпръснати села, което обикновено означава големи разстояния до работното място (често до други федерални провинции) и притежаване и използване на автомобили.

Пътните надбавки са субсидия от държавата като част от Закона за насърчаване на служителите в Бургенланд. Законът за насърчаване на работниците и служителите в Бургенланд има за цел да гарантира участието на служителите, живеещи в Бургенланд, в прогресивното развитие на австрийската икономика, да компенсира всички възникващи неудобства и да увеличи мобилността на служителите в професионално и географско отношение.

Получатели на финансиране за пътуване са: служители, които пътуват от основното си жилище до работното си място всеки ден при особено трудни условия; служители, от които поради специални обстоятелства не може да се очаква да пътуват ежедневно от основното си жилище до работното си място; чираци, които не могат да изминат разстоянието между основното си жилище и мястото на чиракуването с обществен транспорт.

## Приложимост в България

Субсидиите за пътуване под формата на различни надбавки или преференции при определени условия, биха могли да насърчат работниците да приемат работа, която е на по-голямо разстояние от домовете им или на територията на друго населено място.

Програмите за мобилност, които включват финансова подкрепа, могат да се адаптират към специфичните характеристики на селските райони като разпръснати селищни структури, големи разстояния до работното място, ограничено предлагане на обществен транспорт. Също така, практиката е адаптивна и би могла да се приложи за насърчаване на териториалната вътрешна мобилност между определени региони или сектори, отчитайки, че програмите за мобилност имат за цел да намалят географските несъответствия и да подобрят перспективите за работа.

## Източници на информация

Провинция Горна Австрия <https://www.land-oberoesterreich.gv.at>

Провинция Долна Австрия <https://www.noe.gv.at/noe/Arbeitsmarkt/Foerderung_NoePendlerhilfe.html>

Провинция Каринтия <https://www.arbeitnehmerfoerderung.at/berufspendler/Fahrtkostenzuschuss.html>

Провинция Бургенланд <https://www.burgenland.at/themen/arbeit/arbeitnehmerfoerderung/fahrtkostenzuschuss/>

# АВСТРИЯ: Данъчни облекчения, субсидии и надбавки за придвижване до работното място (Verkehrsabsetzbetrag, Pendlerpauschale und Pendlereuro)

## Основни заинтересовани/участващи страни

Заети лица

Работодатели

Държавни институции

Министерство на финансите

## Описание на практиката

Приспадането на разходите, свързани с транспорт до работното място от данъците е широко разпространено, особено в развитите европейски държави. Данъчните разпоредби в тази област обикновено са вдъхновени от съображения за ефективност и справедливост. От една страна, субсидиите за пътуване до работното място имат за цел да повишат ефективността на пазара на труда, като насърчават работниците да увеличат радиуса си на търсене на работа и да пътуват на по-дълги разстояния. От друга страна, съображенията за справедливост показват, че работниците, които са готови да приемат по-дълги разстояния за пътуване до работното място, не трябва да бъдат ощетени финансово.

В Австрия придвижването до работа се субсидира основно чрез данъчни облекчения. Финансовата подкрепа за придвижване до работа генерира някои положителни ефекти върху пазара на труда като по-добро съответствие между изискванията за работа и нивото на квалификация и стимулиране на активността на пазара на труда. Приблизително 35 % от всички австрийски служители получават такива субсидии.

На национално ниво, надбавките за транспорт са под формата на данъчни кредити, т.е. приспадания от дължимия данък. В общия случай, те се предоставят на всеки служител, който отговаря на следните изисквания: разстоянието между дома и работното място надхвърля 20 км, общественият транспорт не е реална алтернатива за придвижване и лицето пътува редовно. Данъчното облекчение зависи от разстоянието и броя на седмичните пътувания до работното място.

### Данъчен кредит за транспорт (Verkehrsabsetzbetrag)

Обикновено, разходите за пътуване между дома и работното място за всички заети лица (без пенсионери) се покриват от т.нар данъчен кредит за транспорт, който за 2023 г. е в размер на 463 евро. Той автоматично се взема предвид от работодателя и се прилага, независимо от действително извършените разходи за транспорт.

В случай, че доходът на служителя не надвишава сумата от 18 499 евро на година, той има право на допълнителна сума към транспортния данъчен кредит в размер на 752 евро.

### Надбавка за пътуване до работното място (Pendlerpauschale)

При определени условия, всеки служител има и право на „малка“ (kleine Pendlerpauschale) или „голяма“ (große Pendlerpauschale) надбавка за пътуване до работното място. Еднократната сума се приспада от данъчната основа, което води до преизчисляване на дължимия данък. „Малката надбавка за пътуване“ се предоставя, ако разстоянието между дома и работното място е най-малко 20 км и е възможно и разумно служителят да използва обществен транспорт през повече от половината от работните дни през календарния месец. Тя се изчислява в зависимост от изминатото разстояние на месечна основа. „Голямата фиксирана надбавка“ за пътуване до работното място се предоставя, ако използването на обществен транспорт не е рационално за поне половината от пътуването, и се прилага за разстояние от най-малко 2 км.

При определяне на маршрута решаващ фактор е дали използването на обществен транспорт е рационално или не. При използване на градски транспорт определящо е разстоянието плюс достъп или пешеходни разстояния до съответните входно-изходни точки. Ако използването на обществен транспорт не е рационално, трябва да се използва най-бързата пътна връзка между дома и работата. Различни са причините, поради които използването на масов градски транспорт може да бъде определено като нерационално или нецелесъобразно – поради физическа невъзможност (увреждане); ако средството за масов транспорт не се движи изобщо или не се движи в необходимото време (приложимо за нощен труд) поне на половината път до работа; поради продължителността на пътуването и други. Използването на средство за масов транспорт се счита за целесъобразно, когато времетраенето е до 60 минути, а винаги е нерационално за период над 120 минути.

При определяне на възможните транспортни средства се използва калкулатор за пътуване до работното място (Pendler-Rechner) на Австрийското Министерство на финансите, който взема предвид само тези варианти, при които работното място може да бъде достигнато 60 минути преди започване на работа или отново напуснато 60 минути след края на работа. Всяко време на чакане преди започване на работа или след края й се добавя към общото време за пътуване. Калкулаторът за придвижване се прилага и за модели на гъвкаво работно време. Ако времето за пътуване е различно за отиване или връщане, тогава се прилага по-дългото време за пътуване. Времето за пътуване включва времето от излизане от дома до започване на работа или от напускане на работното място до пристигане в дома.

Служителите на непълно работно време, които пътуват до работното си място поне един ден в седмицата, също имат право на надбавка за пътуване до работното място. Ако разстоянието от дома до работното място се изминава през най-малко единадесет календарни дни в един календарен месец, служителят има право на пълната надбавка за пътуване до работното място. Ако разстоянието от дома до работното място се изминава през най-малко осем, но не повече от десет календарни дни в календарен месец, се полагат две трети от надбавката за пътуване до работното място. Ако разстоянието от дома до работното място се изминава през най-малко четири, но не повече от седем календарни дни през календарния месец, надбавката за пътуване до работното място се изплаща в размер на една трета.

През годината, служителят може да кандидатства за надбавка за пътуване до работното място пред работодателя. Работодателят може да вземе предвид надбавката за пътуване до работното място при изчисляване на заплатите само ако служителят му е представил подписана разпечатка на заявка за личен калкулатор за пътуване до работното място, която се счита за официален формуляр.

Ако надбавката за пътуване до работното място не е взета предвид от работодателя в текущото отчитане на заплатите, служителят може да я поиска в края на годината с т.нар данъчна оценка на служителите (Arbeitnehmerveranlagung) или данъчната си декларация (Einkommensteuererklärung).

Ако впоследствие се окаже, че информацията, която е предоставена на работодателя, не отговаря на действителните обстоятелства, служителят е длъжен да коригира надбавката за пътуване и да плати просрочения данък върху работната заплата като част от оценката на служителя.

### Евро надбавка за пътуване до работното място (Pendlereuro)

„Евро надбавката“ за пътуващи до работното място е допълнителен инструмент (в сила от 2013 г.), допълващ надбавката за пътуващи до работното място. Може директно да се поиска като данъчно приспадане. Тя се предоставя на годишна база и се приспада директно от изчисления данък. Изчислява се чрез умножаване на еднопосочното разстояние между дома и работата по „две“, като се използва калкулаторът за пътуване до работното място. Надбавката се взема предвид месечно при изчисляване на заплатите от работодателя. За да се вземе предвид пълната надбавка за пътуване до работното място, съответното пътуване трябва да се извършва най-малко единадесет дни на месец.

Като негативна критика към субсидиите за пътуване до работното място в Австрия, се отбелязва насърчаването на по-дълги пътувания, по-голям трафик, задръствания, което има екологичен ефект.

Във връзка с намаляване на екологичните последици, през октомври 2021 г. Австрия въвежда национален климатичен билет – „KlimaTicket“ – предлагащ почти неограничено използване на обществен транспорт в цялата страна, с един билет за цяла година. Страната има за цел да намали използването на лични автомобили с 16% до 2040 г. и да насърчи прехода от зависими от автомобили индивидуални транспортни системи към щадящи климата алтернативи. От октомври 2021 г. до юни 2022 г. около 170 000 пътници са закупили климатичния билет.

Освен това, съществува обща програма за субсидии (klima:aktiv), чиято цел е насърчаване на екологичните технологии и екологичното поведение. Тя определя мобилността като една от четирите целеви области. Програмата не е насочена към индивидуалните пътници, а предлага финансова подкрепа на частни и публични субекти за широк спектър от мерки, които варират от информационни кампании до изграждане и внедряване на енергийно ефективна инфраструктура. Програмата служи основно като схема за финансиране на малки (пилотни) проекти, обикновено с ограничен географски обхват. Финансовият ѝ обем е ограничен (67 млн. евро през 2014 г.), в сравнение с обема на гореспоменатите федерални данъчни облекчения за пътуване до работа (560 млн. евро през 2014 г.).

## Приложимост в България

Данъчното облагане има роля в подпомагането на трудовата мобилност като средство за компенсиране на разходите за транспорт до работното място, като средство за намаляване на неравенството и увеличаване на възможностите за равен достъп на заетите лица.

Данъчните облекчения и преференции в съчетание с други мерки, биха могли да окажат влияние върху развитието на определени региони и отрасли. Те са гъвкав инструмент за въздействие върху стимулите в посока насърчаване на трудовата мобилност.

Практиката в редица европейски държави показва, че субсидиите за пътуване под формата на данъчни облекчения обикновено оправдават предположението, че финансовите стимули за пътуване до работното място, правят работниците по-склонни да поемат работа, която е по-далеч от домовете им. Също така, са налице анализи (по-конкретно за Австрия и Германия), които потвърждават положителния ефект от данъчните облекчения за пътуване до работното място върху разстоянието за пътуване до работното място, респективно трудовата мобилност. Австрийският модел на данъчни стимули, при който размера на субсидията зависи от разстоянието и продължителността на пътуването, се оценява като ефективен.

## Източници на информация

Интернет-платформа на австрийските институции <https://www.oesterreich.gv.at/themen/steuern_und_finanzen/unterstuetzungen_beihilfen_und_foerderungen.html>

Министерство на финансите на Австрия <https://www.bmf.gv.at/themen/steuern/arbeitnehmerinnenveranlagung/pendlerfoerderung-das-pendlerpauschale>

Австрийска инициатива за опазване на климата <https://www.klimaaktiv.at/english/mobility.html>

# БЕЛГИЯ: Бюджет за мобилност

## Основни заинтересовани/участващи страни

Работодатели

Служители

## Описание на практиката

Концепцията Бюджет за мобилност е лансирана през 2019 г. като е възможност, предлагана от работодателя на служителите му да заменят служебния автомобил или правото на служебен автомобил срещу бюджет. Служителят може да изразходва бюджета за мобилност, както пожелае, в 3 стълба, като вземе предвид предложението, направено от работодателя в тези стълбове. Много работодатели смятат въвеждането на бюджета за мобилност като важен актив, който да включат в имиджа на марката си.

В повечето случаи в Белгия работодателят възстановява разходите на служителя за пътуване от и до офиса. Разходите се възстановяват винаги, когато служителят пътува с градски транспорт или с колело, а понякога и когато идва на работа със собствената си кола. Размерът на задължителното възстановяване (бюджет за мобилност) се определя от Съвместния индустриален комитет, към който принадлежи компанията, или от Националния съвет по труда, ако нищо не е решено във Съвместния индустриален комитет.

Друг начин за придвижване е със служебна кола, която се предоставя на доста служители в Белгия. Въпреки, че основната причина за предоставяне на служебен автомобил е професионалната употреба, на практика повечето служители могат да използват служебния автомобил за лични цели. Това е привлекателно предимство, тъй като служителят се облага с данък само върху обезщетение в натура за тази лична употреба. Дори разходите за гориво са включени в това обезщетение в натура.

Обаче служителите, по-специално младите служители, не винаги се интересуват от служебна кола. Те предпочитат свободно да харчат бюджета на служебния си автомобил за други възможности за придвижване, по-екологични и по-подходящи за техните нужди. Затова правителството предприема стъпки, за да отнеме данъчното предимство на служебната кола.

Един от начините това да стане е въвеждането на бюджет за мобилност. Не всеки работодател може да предлага такъв бюджет на служителите си. Работодателят може да избере този бюджет, само когато е предлагал служебни автомобили без прекъсване поне 36 месеца преди приемане на бюджета[[1]](#footnote-1). Минималният срок от 36 месеца не се прилага, ако служителят е нает в стартираща компания. Ако служителят разполага със служебен автомобил или има право на такъв, той има право на бюджет за мобилност.

Въвеждането на бюджета за мобилност не води до допълнителни разходи за работодателя, тъй като заменя разходите за служебен автомобил. Този бюджет – с минимум 3 000 евро (от 2022 г.) и максимум 16 000 евро – е различен за всеки служител в зависимост от колата, която се заменя, и разхода на гориво на служителя. От 2022 г. работодателят може да реши да приспадне професионалното използване на служебния автомобил от изчисляването на бюджета за мобилност, при условие че работодателят – в допълнение към бюджета за мобилност – възстановява всички разходи за служебно пътуване на работника.

### За какво служителят може да използва бюджета за мобилност

Съгласно закона, бюджетът за мобилност може да се изразходва в рамките на три стълба на устойчивата мобилност. Работодателят може да избира стълбовете, които предлага на своите работници като част от бюджета за мобилност. Единственото изключение е законовото задължение да се направи поне една оферта, съдържащо се във втория стълб.

**Стълб 1:** по-екологичен автомобил, който е служебен, но без CO2 емисии. Работодателят и служителят могат също да „пропуснат“ този стълб и да преминат директно към стълб 2.

**Стълб 2:** устойчиви средства и услуги за транспорт като (електрически) велосипеди, тротинетки, абонаменти и билети за обществен транспорт както за служителя, така и за членовете на семейството му, живеещи с него, колективен транспорт или решения за споделяне, надбавка за пешеходци за служителя, който идва да работите пеша или със скутер и скейтборд и др.

В този стълб може също така да се предвиди възможността за плащане на жилищни разходи (наем, изплащане на главница и лихви по ипотечни кредити) за служители, чието местоживеене се намира на максимум 10 км от нормалното място на работа или които работят от вкъщи поне 60% от работното си време. Това е нетна екстра, високо ценена от много работници и е най-популярният избор в рамките на бюджета за мобилност.

Този стълб е освободен от социалноосигурителни вноски и данъци. От работодателя зависи да реши какви услуги и транспортни средства желае да предложи в този стълб. Работодателят е длъжен да предложи поне едно нещо в този втори стълб!

**Стълб 3:** салдо в брой. Ако в края на годината все още е останала част от бюджета, тя ще бъде изплатена еднократно в брой, най-късно заедно със заплатата за месец януари на следващата година. Тази парична сума подлежи на специална вноска на служителите от 38,07 %. Върху този остатък работодателят не плаща осигуровки.

### Условия за въвеждане на бюджет за мобилност

Не всеки работодател може да предостави на служителите си бюджет за мобилност.

Въвеждането на бюджет за мобилност в компанията може да стане както чрез въвеждане на служебни автомобили във фирмата, така чрез сключване на колективен трудов договор, полица или чрез индивидуален договор.

Веднага след като служителят поиска от работодателя да се възползва от бюджета за мобилност, трябва да бъде изготвено споразумение между служителя и работодателя. Това споразумение трябва да бъде сключено преди бюджетът за мобилност да бъде предоставен на служителя за първи път. Освен това той трябва да съдържа някои задължителни разпоредби и се счита за т. нар. социален документ.

## Приложимост в България

В България може да се използва идеята да се подпомогне финансово пътуването от и до работното място, ако то става с екологичен или обществен транспорт.

Интерес представлява и идеята да се подпомага плащането на наем или ипотека, ако служителят живее на по-малко от 10 км от работното си място. По този начин може да се насърчи вътрешната географска мобилност на работната сила.

## Източници на информация

<https://payrollbelgium.be/mobility-budget-alternative-for-company-car/>

payflip, Budget mobilité, 2023  
<https://7097024.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7097024/EBOOKS/FR-Mobiliteitsbudget_E-book_20220601_.pdf?utm_medium=email&_hsenc=p2ANqtz-9Yr9TTvyO7WdnTBPSOc4hp6aeziQFshZ-nqkliETOr8wG-hwzQMEydM6ap-_XCQxzN-ReCP71JmCI1lHz_JD_zR1922w&_hsmi=257885472&utm_content=257885472&utm_source=hs_automation>

<https://lebudgetmobilite.be/fr>

# ГЕРМАНИЯ: Служебни жилища

## 

## Основни заинтересовани/участващи страни:

Големи компании и корпорации

Deutsche Bahn, BASF, Bosch, Audi и VW

Всички участници на пазара на жилища в Германия

Строителни фирми

Агенции за недвижими имоти

Общински власти

Учебни заведения

## Описание на практиката:

Предоставянето на жилища на служители не е нова концепция: през 19 век в индустриалните центрове е било обичайно работниците да живеят в жилища, построени от компаниите, в които работят. Идеята, обаче, от няколко години преживява ренесанс в Германия. Компании като Deutsche Bahn, BASF, Bosch, Audi и VW предоставят апартаменти на служителите си. Все повече корпорации прибягват до този атрактивен инструмент в политиката за привличане на човешки ресурси, като се надяват, че това ще им позволи да привлекат нужните им квалифицирани работници не само от тяхното населено място и близки околности, но и от други географски региони (провинции) в Германия.

Предоставянето на жилища на служителите също така облекчава натиска върху жилищния пазар, напрегнат поради недостатъчната жилищна площ в големите градове. Това е заключението, направено от проучването : „Битката за таланти е за жилища“, проведено от изследователския институт RegioKontext от името на Федералната асоциация на германските компании за жилища и недвижими имоти (GdW) и Германската асоциация на наемателите. Германската асоциация на наемателите също вижда в апартаментите на служителите възможност за повече и преди всичко достъпни жилища на местно ниво.

### Жилището за служители като предимство за компаниите

Предимството за компаниите е очевидно: достъпното жилищно пространство е важен фактор при взимане на решение за смяна на работа. Ако самите компании се погрижат за това, особено в райони, където жилищната площ е оскъдна, те ще бъдат крачка напред в борбата за квалифицирани работници. Жилището за служителите създава базирани на нуждите, достъпни жилищни възможности там, където те липсват и са спешно необходими.

### Намаляване на правните бариери

От 2020 г. федералното правителство улеснява допълнително предоставянето на фирмени жилища: ако служителите получават апартамент с отстъпка от работодателя си, те вече не трябва да плащат данък върху това предимство.

Според проучването тенденцията за жилища за служители в момента не насърчава новото строителство, а поставя акцент върху отдаването на апартаменти под наем. Основният проблем е скъпата земя за строеж, върху която не могат да се строят достъпни апартаменти. Затова работодателите призовават общините да обособят повече площи за застрояване на фирмени жилища, но не на предложилия най-висока цена, а като вземат предвид нуждата от фирмени жилища. Те настояват и процедурите за планиране и одобрение да бъдат опростени и ускорени, така че да могат да бъдат създадени повече фирмени жилища.

### Жилища за служители в Deutsche Bahn

Фирмените жилища имат дълга история в Deutsche Bahn (Немски железници). Някога десетки хиляди апартаменти в цяла Германия са били собственост на железниците. В един момент железниците обаче престават да се интересуват от концепцията за жилища на служителите. В момента идеята се възражда от служителите в Мюнхен, където достъпното жилищно пространство е много оскъдно. В рамките на новосъздадения проект са сключени договори с групата за недвижими имоти Vonovia. Благодарение на новото сътрудничество, служителите на железниците могат по-лесно да уговорят срещи за огледи и не трябва да плащат депозит.

Въпреки това железницата предоставя и обзаведени апартаменти на няколко места като Мюнхен, Хамбург и Кьолн. Железницата дава тези апартаменти под наем на своите служители за срок до 24 месеца. Групата е наела и собствени апартаменти за стажанти. В Мюнхен Deutsche Bahn също наскоро придоби правата да дава под наем 74 нови апартамента. Цена на квадратен метър: 12 евро. доста под средната в баварската столица в момента от 20 евро.

### Фирмени жилища за служители в публичния сектор в Берлин

Компанията за недвижими имоти Berlinovo, която принадлежи на провинция Берлин, също следва концепция за жилища за служители. Компанията предоставя обзаведено, съобразено с нуждите жилищно пространство за нови служители в публичния сектор в Берлин повече от 50 години. Но Berlinovo не използва само съществуващи апартаменти. Тя е активна и в областта на новото строителство. В края на 2019 г. в квартал Лихтенберг са завършени общо 101 апартамента за студенти. В непосредствена близост са Икономическият и Юридическият университет, където се подготвят за служба кандидат-полицаи. Една трета от апартаментите ще бъдат запазени за полицията, останалите ще се дават под наем на студенти. Berlinovo иска да реализира още подобни проекти в бъдеще.

### Достъпни апартаменти на летище Мюнхен

Достъпната жилищна площ е известна рядкост в Мюнхен и е тема, която касае и летището. През 2016 г. беше сформиран екип, който да се фокусира основно върху жилищното настаняване на служителите. През 2018 г. в квартал Богенхаузен е открит блок с 46 обзаведени апартамента за служители. Апартаментите – предимно за нови служители – се отдават под наем до 24 месеца. Освен това в края на 2020 г. година летището отворя хотел за служители в непосредствена близост Hallbergmoos с 132 напълно оборудвани апартамента. Там служителите могат да резервират допълнителни услуги, като наемане на микровълнова печка. Това има за цел да гарантира, че основният наем остава нисък.

### Критика към фирмените апартаменти

Но концепцията за предоставяне на фирмени жилища предизвиква и немалко критики. Някои основни опасения и съмнения са:

* Дали концепцията за жилища за служителите може действително да осигури по-достъпни жилища в дългосрочен план.
* Оптимистичните прогнози предполагат, че годишно могат да бъдат строени само по 10 000 фирмени апартамента, докато нуждите са много по-големи.
* Не бива да се допуска фирмените жилища да се конкурират със социално субсидирани жилища, когато се разпределя земята.
* Настаняването във фирмени жилища може да доведе до размиване на границите между личния и професионалния живот. Един пример от САЩ: компании като Google и Facebook не се задоволяват само с това да предлагат на служителите си евтини апартаменти. Те искат да създадат свои собствени общности – с малки разстояния между домове, офиси и съоръжения за отдих. Така обаче границите между работата и личния живот стават все по-размити и все по-трудно се постига баланс между работа и личен живот.

### Привличане на работна сила към селските общини

Много селски региони в Германия са изправени пред предизвикателството да привлекат квалифицирани работници. Ето някои примери за общности, които успешно са предприели мерки за привличане на работници от други географски региони:

1. Източен Вюртемберг: Този регион, разположен на около час път с кола източно от Щутгарт в провинция Баден-Вюртемберг, има широк спектър от възможности за кариера за инженери. Компании като Richter Lighting Technologies наемат международни професионалисти, които остават в региона след обучение в близкия университет в Ален.
2. Университетите като ключови играчи: Ефективен подход е да се насърчат чуждестранните студенти да останат в региона след дипломирането си. Това може да се постигне чрез сътрудничество между компании и университети. По този начин младите таланти могат да стъпят директно в региона.
3. Насърчаване на разнообразието: Общностите трябва да се стремят да създадат разнообразна и приобщаваща среда. Това може да помогне на международните професионалисти да се чувстват комфортно и да останат в региона в дългосрочен план.
4. Селските региони трябва да подчертаят своето икономическо значение. Много от тях допринасят значително за брутния вътрешен продукт на Германия. Това може да послужи като стимул за квалифицирани работници да се установят там.

Привлекателността на селските райони зависи от различни фактори, включително възможности за кариера, качество на живот и културно разнообразие. Чрез целенасочени мерки общностите могат успешно да привлекат работници от други региони и да насърчат икономическото си развитие.

## Приложимост в България

Предоставянето на фирмени жилища може да бъде атрактивен инструмент в политиката за привличане на човешки ресурси и в България. Това важи особено при разкриване на нови високотехнологични производства с нужда от квалифицирани работници, които трябва да бъдат привлечени не само от тяхното населено място и близките околности, но и от други географски региони. Достъпното жилищно пространство е важен фактор при взимане на решение за смяна на работа.

В България могат да бъдат приложени някои елементи и идеи от представените добри практики от Германия.

* Общините да обособят повече площи за застрояване на фирмени жилища, но не на предложилия най-висока цена, а като вземат предвид нуждата от фирмени жилища.
* Процедурите за планиране и одобрение на строеж на фирмени жилища да бъдат опростени и ускорени, така че да могат да бъдат създадени повече фирмени жилища.
* При сключване на договор за отдаване под наем да се ползват услугите на фирми за недвижими имоти, които да уреждат срещи за огледи и да поемат депозита за жилището от името на служителя.
* Фирмите да отдават под наем апартаменти на своите служители за срок до 24 месеца.
* Фирмите да предоставят собствени апартаменти на стажанти.
* Общинските власти и учебни заведения в общината да предоставят жилища под наем на студенти, които впоследствие да започнат работа в съответните служби в общините.
* В служебните жилища да се предоставят и допълнителни услуги – напр. перални помещения или микровълнови печки под наем, които да облекчат финансово служителите.

## Източници на информация

Компаниите преоткриват фирмените жилища, Катарина Шнайдер, <https://wohnglueck.de/artikel/mitarbeiterwohnen-30240>

Проучване на изследователския институт RegioKontext <https://regiokontext.de/> за Федералната асоциация на германските компании за жилища и недвижими имоти (GdW) и Германската асоциация на наемателите

Правна информация за фирмени апартаменти на <https://www.mietrechtslexikon.de/>

Консултантската компания за градско развитие Asum <https://www.asum-berlin.de/>

# ГЕРМАНИЯ: Преместване заради на работа

## 

## Основни заинтересовани/участващи страни

Средни и големи компании

Данъчна администрация

Агенция по заетостта

## Описание на практиката

Около една трета от германците се преместват по причини, свързани с работата, което включва значителна подготовка, стрес и разходи.

Много компании нямат задължение да покриват разходите за преместване, но някои по-големи компании предлагат подкрепа чрез предоставяне на безвъзмездни средства или сключване на споразумения с фирми за преместване.

Степента на участието на работодателя в разходите за преместване обикновено подлежи на договаряне, като професионалистите имат повече място за преговори от стажантите или младите професионалисти.

Хората, преминаващи от безработица към заетост, могат да получат финансова помощ от правителството или да приспадат разходите си за преместване от данъците си като разходи, свързани с работата[[2]](#footnote-2)

Преместването може да бъде заявено като разход, свързан с работата, в следните случаи:

* смяна на работодателя,
* започването на първа работа след обучение,
* значително намаляване на времето за пътуване или
* по желание на работодателя.

При преместване по професионални причини работодателите, които подпомагат финансово служителите, може да се възползват от данъчни предимства чрез приспадане на разходите от данъците. Работодателят може да покрие следните разходи, за да подкрепи финансово служителя при преместване заради работа:

* Фиксирана ставка за транспортни разходи.
* Разходи за транспорт на покъщнина и лични вещи.
* Пътни разходи и разходи за настаняване.
* Брокерски такси, двойно плащане на наем.

Има обаче и разходи, които не се покриват, като разходи за ремонт или разходи за мебели и обзавеждане. Препоръчително е работодателят и служителят да сключат писмено споразумение и служителят да представи доказателство за разходите.

### Закони и разпоредби за преместване по професионални причини

За да може разходите за преместване да се признаят за бизнес разходи, трябва да бъдат изпълнени определени условия:

* Писмено доказателство за разходите.
* Преместването трябва да е свързано с работа, например поради нова професионална дейност.
* Писмен договор с работодателя, че той ще покрие разходите.
* Разходите за ремонт и разходите за обзавеждане не са смятат за бизнес разходи.
* При преместване в чужбина се прилагат отделни разпоредби.
* Данъчното приспадане на разходите за преместване зависи от действащите данъчни закони.
* Обезщетенията за преместване, предоставени от работодателя, могат да бъдат облагаеми.
* Има държавни субсидии и финансова подкрепа за премествания, свързани с работата.

Ако тези условия са изпълнени, работодателят може да намали данъчната си тежест и да се възползва от данъчните предимства.

### Какви разходи поема работодателят при преместване?

Някои компании предлагат финансова подкрепа за транспортни разходи. Един пример е компанията Dorma, специалист в заключващите технологии, която предоставя на нови служители до 1000 евро като принос за разходите за преместване. Точният размер на подкрепата обаче зависи от сключения договор.

**Помощ за преместване**

Помощта за преместване е парична сума, която работодателят предоставя на служителя при преместване по причини, свързани с работата. Служи за облекчаване на финансовата тежест от преместването. Размерът на фиксираната ставка може да варира в зависимост от компанията и в много случаи е договорен. Тази еднократна сума обикновено се изплаща без данъци, ако са изпълнени определени изисквания. Обикновено обаче не покрива всички разходи за преместване.

**Брокерски такси**

Брокерските такси са един от разходите, които често се покриват от работодателите при преместване по служебни причини. Това е таксата, която брокерът на недвижими имоти взема за посредничество при закупуване на нов апартамент или къща. В Германия обичайната комисионна за брокерски такси е около 6% от покупната цена, но размерът на брокерските такси варира в зависимост от региона и преговорите между брокера и работодателя. В някои случаи работодателят може да покрие цялата цена, докато в други случаи може да бъде възстановена само част от таксите.

**Транспортни разходи**

Вид на покриваните транспортни разходи

* Фирми за преместване: Обикновено се покриват до определен бюджет, определен от работодателя.
* Наемането на кола може да бъде покрито, ако това е най-рентабилният вариант за работодателя.
* Гориво: Обикновено се покрива, срещу представяне на разписки.
* Застраховка:. Работодателите могат да поемат разходите за застраховка при транспортиране на артикули.

**Пътни разходи**

Пътните разходи са важен фактор при преместване по служебни причини и трябва да се вземат предвид при планирането на разходите.

* Пътни разходи: Разходите за пътуване до и от новото място на работа могат да бъдат поети от работодателя. Това включва разходите за бензин или обществен транспорт, както и всички разходи за настаняване.
* Разходи за преместване: Разходите за транспорт до новото място на пребиваване също могат да бъдат част от пътните разходи. Това включва разходите за наемане на микробус или наемане на хамалска компания.
* Разходи за храна: По време на пътуването могат да възникнат и разходи за храна. В зависимост от споразумението с работодателя, тези разходи могат да бъдат възстановени.

**Двойни наеми**

При преместване заради нова работа, може да се наложи служителят да плаща двоен наем за определен период от време. Такъв е случаят при наемане на нов апартамент в друг град, преди да е анулиран договорът за стария апартамент. Разходите за двоен наем обикновено не се покриват от работодателя, въпреки че е възможно и такова решение.

### Изисквания към работодателя за покриване на разходите

**Писмен договор със служителя**

Изисква се писмено споразумение, за да може работодателят да покрие разходите за преместване, свързано с работата. Това споразумение трябва да съдържа подробна информация относно организацията на преместването, като например степента на разходите, времевата рамка и отговорностите. Писменото споразумение осигурява правна сигурност и яснота както за работодателя, така и за служителя. То гарантира, че и двете страни разбират своите очаквания и преместването може да бъде извършено гладко без недоразумения или финансови затруднения. Чрез писмено споразумение служителите могат по-добре да представляват своите права и претенции и успешно да предявят своите транспортни разходи от работодателя.

Разходите за преместването трябва да бъдат подкрепени с подходящи доказателства, за да се гарантира, че работодателят ще покрие разходите. Фактурата за преместване трябва да бъде представена при подпомагане с фиксирани разходи за преместване. Брокерските такси изискват доказателство за платени суми. Транспортните разходи се доказват с касови бележки или фактури от транспортната фирма. Пътните разходи изискват представяне на билети за пътуване или хотелски резервации. В случай на двойно плащане на наем, като доказателство се изисква договорът за наем за старото и новото местоживеене.

### Кои услуги не се покриват

**Разходи за ремонт**

Обикновено не се покриват от работодателите. Тези разходи са отговорност на служителя. Разходите за ремонт и обновяване включват обновяване, ремонт или боядисване на стаи или имущество, които са необходими поради преместването.

**Разходи за обзавеждане**

Мебелите и разходите за обзавеждане обикновено не се покриват от работодателя. Това включва закупуване на мебели, уреди, декоративни елементи и други мебели за новия апартамент или къща.

### Данъчни последици

Данъчното приспадане на разходите за преместване е важен фактор за преместване, свързано с работата. В следващата таблица съдържа преглед на подлежащите на приспадане разходи:

|  |  |
| --- | --- |
| Фиксирана ставка за транспортни разходи | Фиксираната ставка е 820 евро за необвързани хора и 1640 евро за женени. |
| Брокерски такси | Разходите за намиране на нов апартамент могат да бъдат приспаднати. |
| Транспортни разходи | Разходите за транспорт на домакински вещи се приспадат. |
| Пътни разходи | Разходите за пътуване до и от новото място на пребиваване подлежат на приспадане. |
| Плащане на двоен наем | Ако понякога се плаща двоен наем, тези разходи могат да бъдат приспаднати. |

Когато става въпрос за данъчно облагане на обезщетенията за преместване от страна на работодателя, трябва да се вземат предвид няколко неща:

* Услугите по преместване, предоставяни от работодателя, обикновено се облагат с данъци и трябва да се облагат като непарични обезщетения.
* Паричната помощ обикновено се изчислява въз основа на действителните разходи за преместването.
* Има определени услуги, които са освободени от данъци, като например възстановяването на разходите за преместване.
* Работодателят е длъжен да отчете облагаемите услуги по преместване във ведомостта и да заплати съответните данъци.

### Държавно финансиране и финансова подкрепа за премествания, свързани с работата

Търсещите работа, които преминават от безработица към нова работа, могат при определени обстоятелства да получат финансова подкрепа от държавата. Освен това разходите за преместване могат да бъдат приспаднати от данъците като разходи, свързани с работата.

С правителствено финансиране и финансова подкрепа преместванията, свързани с работата, могат да бъдат улеснени и финансовата тежест да бъде намалена.

### Фиксирани разходи за преместване от март 2024 г.

Данъчната администрация публикува фиксираните разходи за преместване при промяна на местожителството по причини, свързани с работата, в съответствие с Федералния закон за разходите за преместване (Bundesumzugskostengesetz, BUKG) от 1 март 2024 г.

Разходите за преместване могат да бъдат приспаднати като бизнес разходи или възстановени без данъци от работодателя на неговия служител, ако преместването е мотивирано от нова работа. Ограничението е сумата, която един федерален държавен служител би могъл да получи като най-високото възможно възстановяване на транспортни разходи.

Подлежащи на приспадане разходи за преместване включват:

* Транспортни разходи: действителните разходи за транспортиране на преместването на стоки от предишния апартамент до новия апартамент (включително магистрални такси и транспортна застраховка).
* Пътни разходи до новото местоживеене – но с максимум един придружител – както и за търсене и оглед на новия апартамент, но не и за информационни пътувания до новото местоживеене.
* Компенсация за наем за 2 наемания за максимум 6 месеца, ако наемът за стария апартамент трябва да продължи да се плаща в допълнение към наема за новия апартамент поради съществуващи срокове за предизвестие.
* Обезщетение за наем на нов апартамент за максимум 3 месеца, ако новият апартамент все още не може да се използва.
* Такси за посредничество в жилищно строителство: местни такси за посредничество за апартаменти и гаражи (обаче таксите за посредничество, платени при закупуване на имот или апартамент, не могат да бъдат оценени).

Решаващият фактор за определяне на фиксираните ставки е денят преди натоварването на преместваните вещи.

**Допълнителни разходи за обучение**

Разходите за допълнителни уроци за децата на преместващия се в резултат на преместването подлежат на приспадане до 20% от крайната основна заплата в група на заплатите A 13 от Федералния закон за заплатите за всяко дете (раздел 9, параграф 2 от BUKG).

Освобождаването от данъци за свързани с преместване разходи за преподаване на дете следователно е ограничено до 1160 евро от 1 април 2021 г. (преди това до 1181 евро от 1 април 2022 г.),

**Други разходи в доказан размер**

Бакшиши на хамалския персонал, разходи за ремонт на стария апартамент, обяви за намиране на апартамент, разходи за необходимото закупуване на пердета, щори, корнизи и др., разходи за електрически съдове при неизбежно преминаване към разходи за готвене на електричество, демонтаж и свързване на печки, фурни и др. повторно използвани домакински уреди, свързване или поемане на телефонна връзка, разходи за презаписване на лични карти и пътнически превозни средства, включително разходи за закупуване и поставяне на служебни табели.

Разходите за ремонт на стаи в новия апартамент в случай на професионално преместване не се възстановяват (решение на BFH от 3 август 2012 г., X B 153/11).

**Други разходи за преместване без доказателство**

Има и промени в други разходи за преместване, за които не е необходимо да се представят доказателства. Следните суми могат да бъдат възстановени без данъци като фиксирана ставка за премествания от 1 март 2024 г. или могат да бъдат приспаднати като бизнес разходи:

* Необлагаемата фиксирана сума за други разходи за преместване на лицето, което се мести (раздел 10, параграф 1, изречение 2, № 1 на BUKG) е 964 EUR (преди 886 EUR от 1 април 2022 г.).
* За всяко друго лице (съпруг/съпруга, партньор в живота и несемейни деца, доведени деца и приемни деца, които живеят с бенефициента дори след преместването (раздел 10, параграф 1, изречение 2, № 2 BUKG) е 643 EUR (преди 590 EUR от 1 април, 2022).
* Всеки, който не е имал апартамент в деня преди товаренето на вещите за преместване или не е подготвил свой собствен апартамент след преместването (раздел 10, параграф 2 от BUKG), може да претендира за следните суми: 193 EUR (преди 177 EUR от 1 април, 2022).

Приема се, че преместването в друго населено място е заради работа в следните случаи:

* Трансфер на нова работа,
* Смяна на работа/позиция,
* Промяна на местоживеенето поради започване на професионална дейност за първи път или
* Обосновка или прекратяване на две домакинства на служителя.

Освен това преместването се счита за професионално преместване, ако се извършва в изключителни оперативни интереси на работодателя или е поискано от работодателя.

Дори преместването да не е свързано с промяна на местоживеене или работно място, за професионална причина се признава също така преместване в апартамент по-близо до работното място, за да се скъси значително разстоянието между апартамента и мястото на работа. Това може да се приеме, ако намалява времето, необходимо за пътуване до работното място, с поне един час на ден.

Работодателите могат да възстановят разходите за преместване на служители, въз основа на сумите, посочени във Федералния закон за разходите за преместване (Bundesumzugskostengesetz). Ако работодателят не предлага необлагаемо възстановяване, разходите за преместване могат да бъдат представени като бизнес разход, срещу всички разписки и индивидуални разходи, ако те надвишават стандартното приспадане.

## Приложимост в България

Интерес за България представлява Федералният закон за разходите за преместване заради работа (Bundesumzugskostengesetz).

Могат да се използват идеи за видовете разходи за подпомагане на служители при преместване заради работа, с което да се насърчи вътрешната географска мобилност на работната сила. Интерес представлява и дефиницията, с която се прецизира кога едно преместване може да се счита за преместване заради работа.

## Източници на информация

<https://meineumzugshilfe.de/umzug-arbeitgeber-uebernimmt/>

<https://www.haufe.de/steuern/finanzverwaltung/umzugskostenpauschale-nach-bukg-steigt-an_164_395666.html>

<https://www.bva.bund.de/DE/Services/Bundesbedienstete/Mobilitaet-Reisen/Umzugskosten/Rechtsgrundlagen/rechtsgrundlagen_uk_node.html>

# ГЕРМАНИЯ: Пътуване без стрес – обществен транспорт

## 

## Основни заинтересовани/участващи страни:

Работодатели и служители

Местни власти

Транспортни фирми

## Описание на практиката

Повече от 18 милиона души в Германия пътуват до работното си място, според Федералния институт за строителни, градски и пространствени изследвания[[3]](#footnote-3). Предпочитаното транспортно средство за пътуващите е колата от години: 68% от пътуващите карат собствена кола, а само 14% избират автобуси и влакове, т.е. местен обществен транспорт. Това причинява задръствания, екологични щети и стрес.

Повечето психолози и всички еколози съветват пътуващите да избират градския транспорт пред автомобилите. Колата е по-добър избор само за тези, които пътуват дълго време с влак или автобус, трябва да сменят влакове или очакват чести анулирания или закъснения.

Времето за пътуване може да се организира по-свободно във влакове и автобуси; пътуващите могат да телефонират, да спят, да работят на лаптопа си, да гледат филми или да четат книга. Това са добри аргументи в полза на обществения транспорт, но все още повечето хора в Германия пътуват до работа с кола.

Има лош и скъп градски транспорт, но и точно обратното. Това е заключението на консултантската компания Civity[[4]](#footnote-4), която тества местния обществен транспорт в 55 големи германски града и сравнява, наред с други неща, тарифите, гъстотата на мрежата и честотата.

Изненадващо се оказва, че цената на билета не е от голямо значение, когато се решава дали някой да вземе влака или не. Много по-важна е добре развитата мрежа на градския транспорт, за да стигат пътниците до местоназначението си бързо и надеждно.

Колкото по-голям е броят на тръгванията на спирка (по-висока честота), толкова по-често се използва обществен транспорт. Високата честота и добре развитата транспортна мрежа гарантират, че градският транспорт ще се използват често.

### Билети за работа, споделено пътуване и електрически велосипеди за служителите

Работодателите също могат да направят много за намаляване на стреса, причинен от пътуването до работното място. Така наречените билети за работа, при които работодателят субсидира билета, могат да насърчат служителите да оставят колите си в гаража и да използват обществен транспорт. Това предпазва околната среда, а често и нервите на работещите хора, тъй като те вече не са блокирани в задръствания.

Някои компании вече предлагат вътрешни услуги за споделяне на превози. Както при класическото споделено пътуване, служителите организират пътувания заедно. Това работи чрез интернет или приложение.

Други компании предлагат на служителите си електрически велосипеди за пътуване до работа. Те могат да се управляват и през свободното им време.

### Гъвкавото работно време и домашният офис облекчават пътуващите до работа

Основен стресов фактор за пътуващите е страхът от закъснение за работа. Моделът на гъвкаво работно време, който дава на служителите повече гъвкавост от фиксираното работно време, помага. Освен това срещите трябва да се планират не рано сутрин, а след час пик.

Дигитализацията дава възможност на много професионалисти да работят от вкъщи. Все повече компании осъзнават това и приемат такъв модел на работа. Решението за домашен офис означава, че служителите дори не трябва да пътуват до работа.

### Признаване на времето за пътуване като работно време

По отношение на въпроса кога времето за пътуване се счита за работно време, Федералният трудов съд е разработил различни принципи. Тук особено важна роля играят и изискванията на работодателя и използваните транспортни средства (обществен транспорт или автомобили).

Ако работодателят изисква служителите му да използват обществен транспорт, за да могат да вършат работа, докато пътуват, тогава времето за пътуване се зачита като работно време. Повечето пътуващи изпълняват работни задачи по пътя, като писане на имейли, телефонни разговори или подготовка на проекти[[5]](#footnote-5). Ако служителят доброволно реши да използва градския транспорт и да работи по време на пътуването, тогава времето за пътуване не се зачита като работно време.

Следователно определянето кога времето за пътуване е работно време зависи от конкретните инструкции на работодателя. Освен ако работодателят не посочи, че трябва да се работи по време на пътуването, времето за пътуване винаги се счита за време за почивка.

Производителността на пътуващите зависи и от безплатния, бърз и стабилен WiFi във влаковете. Германия е наложила изискване от началото на 2024 година по 97% от основните железопътни маршрути в Германия да има безплатен Интернет със скорост 200 мегабита в секунда по стандарта LTE[[6]](#footnote-6). Преди това наложеното от държавата изискване е било за осигуряване на интернет със скорост 100 мегабита в секунда по всички маршрути на високоскоростните влакове (ICE) и други жп линии, обслужващи голям брой пътници, вече е изпълнено. В тунели, природни резервати и други райони обаче връзката все още може да бъде много лоша.

Като част от сътрудничеството на "Дойче телеком" с железниците в периода 2021 – 2023 г. са построени около 300 нови базови станции, а 700 съществуващи са модернизирани или разширени. Конкурентните "Телефоника О2" (Telefónica O2) и "Водафон" (Vodafone) също постигат напредък.

## Приложимост в България

В България също могат да се приложат някои от изброените практики:

* Работодателите да субсидират билета за пътуване до работното място с градски транспорт, като насърчава служителите да оставят колите си в гаража и да използват обществен транспорт.
* Работодателите да предлагат услуги за споделяне на превози. Както при класическото споделено пътуване, служителите организират пътувания заедно. Това работи чрез интернет или приложение.
* Работодателите да предлагат на служителите си електрически велосипеди за пътуване до работа. Те могат да се управляват и през свободното време.
* Да се въведе модел на гъвкаво работно време, който дава на служителите повече гъвкавост от фиксираното работно време.
* Срещите не да не се планират рано сутрин, а след час пик.
* Работодателите да въведат домашния офис в някои дни като модел на работа.

## Източници на информация

<https://www.anwalt.de/rechtstipps/stellt-die-fahrt-zur-arbeit-arbeitszeit-dar_186913.html>

Работа и живот в условията на професионална мобилност: ежедневни практики в несигурен работен свят, Хелга Пелицеус (Arbeit und Leben unter Bedingungen beruflicher Mobilität: Alltagspraxen in einer ungewissen Arbeitswelt, Helga Pelizaeus)

Режими на корпоративна мобилност. За социално-географското структуриране на мобилната работа, Свен Кеселринг, Технически университет в Мюнхен, Германия (Betriebliche Mobilitätsregime. Zur sozio-geografischen Strukturierung mobiler Arbeit, [Sven Kesselring](https://www.researchgate.net/profile/Sven-Kesselring?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19), Technische Universität München, Germany)

Професионална мобилност: какво представлява и какво й влияе, Баша Викари, Институт за пазар на труда и професионални изследвания (IAB), Нюрнберг (Basha Vicari, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg)

# ЕСТОНИЯ: Подкрепа за мобилност на безработни лица или такива, които са в процес на загуба на работа, в чувствителни икономически сектори

Основни заинтересовани/участващи страни

Заети лица в чувствителни сектори

Заети лица в риск от безработица

Работодатели

Агенция по заетостта

МТСП

## Описание на практиката

В доклад за Естония на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) за 2023 г. се подчертава, че демографската криза и обезлюдяването на цели райони в страната са едни от ключовите предизвикателства пред страната в следващите 10 години. Прогнозната възрастова структура е 32-34% от населението да бъде на 65 и повече години през 2035 г.

До 2017 г. естонският подход в активните политики на пазара на труда (АППТ) е предимно реактивен – фокусиран е върху предоставянето на подкрепа за безработните, които искат да влязат отново на пазара на труда. От 2017 г. правителството на Естония се съсредоточава върху разработването на мерки за АППТ, които да предотвратят безработицата, особено сред лицата, изложени на риск от безработица. Централна роля в новия подход заема OSKA (на естонски – Kutsekoda). Това е публично финансирана агенция на Естония, създадена през 2015 г., която прогнозира нуждите от работна сила и умения в отделните региони в страната. Годишните проучвания на OSKA анализират текущото търсене на труд и умения по икономически сектори и географски райони и прогнозират какви умения/квалификации ще бъдат от съществено значение през следващите 10 години.

В резултат, Естония започва да прилага редица мерки в рамките на АППТ. Актуална мярка, стартирала в началото на 2024 г., е насочена към насърчаване на географската трудова мобилност на безработните и заетите лица, които са в процес на загуба на работа в отрасъла на производството на нефтени шисти.

От 1 януари 2024 г. в естонската област Ида-Виру стартира програма за предоставяне на подкрепа за работници, които са загубили или са в процес на загуба на работните си места, поради промени в производството на петролни шисти. Програмата е насочена към над 10 големи предприятия в отрасъла. За хората, които са загубили работата си в тази индустрия, Естонският фонд за осигуряване при безработица, ЕФОБ (Estonian Unemployment Insurance Fund), предоставя финансова помощ при намирането на нова работа в други икономически сфери и в други географски области, за микрокредитиране при преместването и за включване в обучения за придобиване на нови умения.

За да предостави финансова помощ по тази програма ЕФОБ изисква кумулативното изпълнение на следните критерии:

* кандидатите трябва да са работили в отрасъла „производство на нефтени шисти“;
* да са регистрирани като безработни най-малко 60 дни след прекратяването на работата в отрасъла;
* общата продължителност на заетостта в компания от шистовия отрасъл да е най-малко 24 месеца, преди регистрацията за безработица;
* започването на работа извън шистовия отрасъл следва да бъде най-късно 100 дни след датата на регистриране за безработица;
* работното място да се намира на не по-малко от 30 км от декларираното местожителство на кандидата.

Подкрепата за намиране на работа се предоставя за период от 6-12 месеца с максимална месечна помощ от 1000 евро (бруто).

Служителите, работещи в шистовия отрасъл, имат възможност да проведат консултации с кариерен съветник от ЕФОБ, в рамките на които да обсъдят потенциални бъдещи професии и необходимите за тях квалификации. По време на консултацията могат да бъдат договорени последващи действия за развитие на уменията на лицето и да се изготви план за действие. Кандидатът може да избира от опциите за обучение, предлагани от партньорите на ЕФОБ, някои от които са синдикални организации. Размерът на надбавката за обучение е 362,70 евро на месец през 2024 г.

Програмата предоставя и възможност за еднократна стипендия за микро квалификация (в размер на 1088,10 евро през 2024 г.), ако лицето завърши учебна програма за микро квалификация с обем от най-малко 18 кредита, докато кандидатът е безработен или все още работи в сектора на нефтените шисти.

## Приложимост в България

Практиката е приложима в България и има потенциал да бъде финансирана в рамките на Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021-2027, чрез насърчаване на работодатели в предоставянето на стимули, свързани с осигуряване на транспорт до новото работно място. Стимули могат да бъдат предвидени и за обучителни организации и кариерни консултанти за включване на лица в програми за придобиване на професионална квалификация.

## Източници на информация

Естонският фонд за осигуряване при безработица <https://www.tootukassa.ee>

Доклад от юни м. 2023 г., разработен по проект *„PILLARS – Pathways to Inclusive Labour Markets: The case study of Estonia“,* финансиран от Програма „Хоризонт 2020“

<https://www.h2020-pillars.eu/sites/default/files/toolkit/Estonia%20-%20Case%20Study.pdf>

Изследване *„Is there a labour market mismatch in Estonia? Measuring regional, occupational and industrial labour market mismatch“* <https://doi.org/10.1080/1406099X.2023.2275865>

# ИРЛАНДИЯ: Създаване на 400 центъра за отдалечена работа в селски райони с високоскоростен достъп до интернет и предоставяне на стимули.

Основни заинтересовани/участващи страни

Заети лица

Работодатели

Общински структури

Държавни институции

## Описание на практиката

През 2020 г. правителството на Ирландия представя 5 годишен план за привличане на работници в провинциални градове и села в рамките на своята политика за бъдещето на селските райони. Той включва безвъзмездни средства за преместване, както и данъчни стимули за работниците, които се преместят в селските райони.

Чрез фонд за възстановяване на селските райони ирландското правителство финансира и създаването на 400 центъра за отдалечена работа в селски райони с високоскоростен достъп до интернет. Те ще бъдат създадени чрез преустройство на сгради като кметства, театри и кина.

Въпреки че, голяма част от работниците вече работят от вкъщи поради Covid-19, планът "Нашето бъдеще в селските райони", който правителството представя, предвижда също така значителна "децентрализация" на повече от 68 000 държавни служители.

Стратегията, представена от Irish Examiner, се ангажира да проучи данъчните разпоредби за отдалечените работници. Инициатива се стреми да "въведе специфични стимули за привличане на дистанционни работници и мобилни таланти да живеят в провинциални градове". За да се възползват от схемата, работниците ще трябва да представят доказателство от работодателя си, че могат да работят от разстояние и че се преместват в селски район.

Като част от ирландския план се предвижда в цялата страна да бъде създадена мрежа от над 400 центъра за дистанционна работа, за да се даде възможност на повече хора да живеят и работят в селските общности. Предложена е пилотна схема, която да позволи създаването на центрове за съвместна работа и "горещи бюра" за държавните служители в съществуващи държавни сгради в регионалните градове.

Планът се ангажира също така да проучи възможността за създаване на фонд за общинска собственост, който да помага на местни групи и социални предприятия да купуват или поемат местни обществени активи, като например пощенски клонове, застрашени от загуба.

Включено е и финансиране на превръщането на необитаеми сгради в градските центрове в центрове за отдалечена работа.

По отношение на цифровата свързаност и работа от разстояние, до момента са постигнати следните резултати:

* Осигуряване на високоскоростен широколентов достъп до 379 допълнителни основни училища през 2022 г.
* 480% увеличение на регистрираните потребители на платформата Connected Hubs до 10 500 като резултат от схемата за ваучери на Connected Hubs.
* Стартиране на "По-добри обществени услуги" - стратегията за трансформация на обществените услуги.
* Завършване на програмата WiFi4EU с повече от 1 200 горещи точки в 27 местни региона.
* Осигуряване на финансиране на местните власти, за да изработят иновативни маркетингови кампании, насочени към привличане на отдалечени работници и мобилни таланти по Схемата за градове и села за 2022 г.
* Осигурена финансова подкрепа на местните власти за въвеждане на свободни имоти в градските центрове отново в употреба като центрове за отдалечена работа.
* Пилотен co-working или hot-desking за държавни служители в малък брой градове първоначално.
* Въвеждане на законодателство, което да предостави на служителите възможност и право на дистанционна работа по тяхно желание.

По отношение на подпомагане на заетостта и кариерата в селските райони:

* Разработен и приложен на набор от девет нови плана за регионално развитие на предприятията и растежа на работните места в регионите.
* Насърчаване на осведомеността и използването на отдалечени работни центрове и предприятия центрове в цялата страна за подкрепа на дистанционната работа и насърчаване на местните стартиращи предприятия.
* Увеличени ресурси в зелената икономика, за да се подкрепят възможности за заетост за селските общности в области като възобновяема енергия, устойчив туризъм, енергийно преоборудване, биоикономика и кръгова икономика.
* Подкрепено обновяването на поколенията, включително млади фермери и жени в селското стопанство, чрез мерки, включително селскостопанска политика, данъчни мерки и достъп до финансови инициативи.

## Приложимост в България

Практиката може да се приложи изцяло или частично в следните елементи:

* В по-слабо развитите региони, осигуряване на възможност за отдалечена работа, чрез достъп до високоскоростен интернет, създаване на центрове за работа от разстояние и/или съвместно (co-working) пространство. Прилагането на практиката би могло да подобри работната среда, като създаде условия за местно развитие и преодоляване на дисбаланса между селските и градските райони.
* Според изследвания на Eurofound, в България работата от разстояние е най-слабо разпространена в сравнение с другите държави - членки на Европейския съюз, като работещите от разстояние представляват по-малко от 10% от всички работници и служители. Но се очаква новите форми на труд като работата от разстояние, споделяне на работното място, споделяне на служителите и др. да доведат до запазване на заетостта, повишаване на производителността и намаляване разходите за работно място. В Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021-2027 е предвидено финансиране за работодателите за въвеждането на нови форми на заетост като: мобилна работа, споделяне на служители, споделяне на едно работно място и други.
* Проучване на възможността за създаване на центрове за отдалечена работа в общински имоти и сгради (пощи, кина, театри и други), които са празни и не се използват.
* Увеличаване на капацитета за дистанционно и смесено обучение, за да се даде възможност на младите хора в селските райони за достъп до допълнително и висше образование, курсове чрез онлайн обучение, докато живеят и работят в техните местни общности.
* Практиката касае и работната сила в регионите, засегнати от зеления преход. В ПРЧР 2021-2027 се поставя силен акцент върху помощта за актуализиране, придобиване или повишаване на уменията и компетенциите на работещите в съответствие с бързо променящата се работна среда, дигитализацията на производствените процеси, изискванията на зелената икономика и навлизането на информационните технологии във всички сфери на работа.

## Източници на информация

Централен портал за държавни услуги и информация, Правителство на Ирландия <https://www.gov.ie/en/publication/4c236-our-rural-future-vision-and-policy-context/>

Доклад за напредък „Our Rural Future“ <https://assets.gov.ie/268865/bdcf8393-7fb5-47d8-b901-a872e5bb82ef.pdf>

# ИСПАНИЯ: Мерки за насърчаване на географската трудова мобилност

## Основни заинтересовани/участващи страни

Министерство на труда и социалната икономика (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, MTAS)

Обществена служба по заетостта (Servicio Público de Empleo Estatal, SPE)

Национални и регионални системи за заетост

Регионални и автономни общности

Централната администрация и обществените служби

### Политики за децентрализация и заетост

Мерките, насочени към подобряване на географската трудова мобилност в Испания, са предложени за първи път от Министерството на труда през 2006 г. с цел да намалят несъвместимостта между националните и регионалните системи за заетост.

Националните политики за мобилност не винаги са били съвместими с регионалните системи за заетост, особено след обширния процес на децентрализация, който започва с появата на демокрацията в Испания. Например, за безработен, живеещ в Астурия, Северна Испания, е трудно да получи достъп до оферти на обществените служби за заетост в Естремадура, Средна Западна Испания. Испанското министерство на труда и социалните въпроси (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, MTAS) възнамерява да преодолее тези пречки чрез разработване на национална система за заетост, която да свърже всички регионални, автономни общности с централните служби по заетостта на държавата.

Предложените от Министерството мерки са част от по-широк пакет от реформи, договорени от Конгреса на Испания през 2003 г. и частично транспонирани в националното законодателство с приемането на новия Закон за заетостта през декември 2003 г. (Закон № 56/2003). Оттогава Националният институт по заетостта (Instituto Nacional de Empleo, INEM) е преименуван на Обществена служба по заетостта (Servicio Público de Empleo Estatal, SPE) и е разделен на национални SPE и тези на регионите. Този закон също включва разпоредба за създаване на нова система за координация, която се нарича Национална система за заетост (Sistema Nacional de Empleo, SNE) (ES0402102F).

На този фон мерките имат за цел да развият посредническите услуги като ключов инструмент за насърчаване на политиката по заетостта и за даване на възможност на работниците да бъдат по-активно ангажирани в дейностите си по търсене на работа. Въпреки това основната им цел е, от една страна, да направят всички предложения за работа достъпни за всички, а от друга страна, да дадат възможност на работодателите да получат достъп до по-голям набор от работници.

### Координирана система за заетост

Испания има за цел да развие една от най-координираните системи за заетост в Европейския съюз (ЕС), като по този начин сведе до минимум нежеланите ефекти от децентрализацията, която драстично е намалила възможностите за работа в регионалните общности на Испания. Чрез намаляване на бариерите пред географската трудова мобилност правителството се надява да увеличи цялостната прозрачност на пазара на труда, както и да даде възможност на безработните да получат достъп до образование и професионално обучение в други общности. Без такава координирана национална система, такива опции не са налични.

Националната система разчита на участието на регионалните, автономните общности, централната администрация и обществените служби. Въпреки че заетостта ще продължи да бъде изключителна компетентност на регионалните правителства, новата система ще позволи по-добра координация на политиките за посредничество и обучение, както и на службите по заетостта. През 2004 г. степента на географска трудова мобилност възлиза на около 13% от работещото население. Според SPE този процент е по-висок сред работниците с относително високо и ниско образование. Новата политика за мобилност има за цел да превърне гъвкавостта в крайъгълен камък на съвременния испански пазар на труда.

Сътрудничеството между централната администрация и автономните общности позволява създаването на обща база данни за търсенето и предлагането на работна ръка. Реформата също така планира да насърчи по-голямо сътрудничество между публичните служби по заетостта и агенциите за временна заетост, чиято роля става фундаментална, след като са официално легализирани през 1994 г. В крайна сметка тези реформи имат за цел постигане на пълна заетост чрез повишена либерализация и по-голяма гъвкавост на пазара на труда, чрез увеличаване на възможностите за географска трудова мобилност в Испания.

### Географска мобилност в Закона за заетостта

По отношение на географската мобилност, освен когато договорът на служителя предвижда изрично, че той ще работи периодично на различни места, работодателят може да премести служител на друго работно място в рамките на компанията, само ако това е оправдано по икономически, технически, организационни или производствени причини. Такива основания включват конкурентоспособност, производителност, техническа организация и организация на труда. В такива случаи работодателят трябва да уведоми служителя (и представителите на работниците и служителите) за решението най-малко 30 дни предварително. След това служителят може или:

* Да приеме прехвърлянето, в който случай работодателят трябва да заплати разходите, направени от служителя и лицата на негова издръжка (колективните договори могат да предвиждат минимални нива на компенсация)
* Да прекрати трудовото правоотношение, в който случай работодателят трябва да изплати обезщетение от 20 дни за всяка година трудов стаж, до максимум 12 месеца заплата, или да оспори решението на работодателя в трудовия съд – съдът ще постанови прехвърлянето за основателно или неоснователно и във втория случай служителят има право да възобнови работата си на първоначалното си работно място.

Когато прехвърлянията, както са дефинирани по-горе, са колективни по своята същност (дефинирани като в случая на колективно уволнение), работодателят трябва да следва процедура за информиране и консултиране с представители на служителите.

Ако работодателят премести служител на друго работно място, като по този начин изисква служителят да смени местоживеенето си, и съпругът на служителя работи за същата компания, работодателят трябва също да прехвърли съпруга на новото работно място, ако има свободна позиция.

По икономически, технически, организационни, производствени или бизнес причини работодателят може временно да назначи служител на работа в друга географска област, стига работодателят да заплаща пътни и дневни разходи в допълнение към заплатата на служителя. Работодателят трябва да уведоми служителя достатъчно предварително за такова временно назначение, с предизвестие от минимум пет работни дни в случай на назначения, които продължават повече от три месеца. Когато назначението продължава повече от три месеца, служителят има право на четири дни платен отпуск у дома на всеки три месеца, като разходите се поемат от работодателя. Служителят може да оспори решението на работодателя за временно назначаване в трудовия съд – съдът ще реши, че назначаването е оправдано или неоснователно и във втория случай служителят има право да възобнови работата си на първоначалното си работно място. Ако служител е временно назначен далеч от дома за повече от 12 месеца в рамките на тригодишен период, това се третира като постоянно прехвърляне и подлежи на съответните правила.

### Мерки за насърчаване на географската мобилност на корпоративно ниво

Проучване на географската мобилност на компаниите в Испания, на Университета в Навара от 2008 г.[[7]](#footnote-7) обобщава следната картина на целите, политиките, резултатите и предизвикателствата пред географската мобилност за няколко големи компании.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Компания** | **Проблем/Цел** | **Политика** | **Резултат** | **Предизвика-телства** | **Бележки** |
| **REPSOL-YPF** | Да убеди служителите да виждат в географската мобилност възможност за кариерно развитие. | Национален план за мобилност, със субсидии за служители, трансферирани на различни места. | Трансферите най-често се оказват тримесечни; служителите обикновено не се връщат на същата работа. | Разходи  Двойни кариери.  Локалните корени и нуждите от настаняване правят географската мобилност по-сложна. | Служебната мобилност в REPSOL-YPF е ясно насочена към задържане на служители. |
| **IKEA** | Да улесни мобилността между области и магазини в Испания. | Грижа за семейството по време на трансфера. | Разширени възможности за кариерно развитие в рамките на фирмата. | Възможна загуба на услугите на партньорската фирма: IKEA наема служба по преместването. | Необходимост да се знае мястото или града на новото назначение.  Разходи за трансфера  Субсидии за жилище. |
| **ENDESA** | Обща политика за мобилност в глава 9 във втория колективен договор на ENDESA. Също така инцидентната нужда да се изпращат служители в чужбина. | Планове за обучение по мобилност, насочени към млади дипломирани служители. Международна програма за развитие за висшисти с 5 години опит, които прекарват една година в страна, различна от тази, в която са били наети. | По-добра организация на човешките ресурси и по-висока ефективност на служителите. Те виждат трансфера като възможност за кариерно развитие. | Средната цена на трансфер между Испания и Португалия е 47,000 евро. | Предоставя се финансова помощ за настаняване, преместване на мебели, настаняване за първите няколко седмици и пътуването на семейството. |
| **DANONE** | Географската мобилност е добра възможност за вътрешна промоция. | Разходите за преместване на семейството и личните вещи се поемат от компанията.  Адаптиране към новата данъчна ситуация на служителя.  Бонуси за разстояние и риск.  Годишна субсидия за пътуване на емигрантите до родната им страна. | Молбите за географска мобилност се различават според етапа в кариерата. | Проблеми за служителите, които се връщат на предишната си работа. | Компания за преместване се наема за онези служители, които се трансферират в чужбина.  Езикови курсове. |
| **COMSA** | Служителите трябва да се съгласят да се местят в различни части на Испания, докато трае строителният проект. | Предлага се настаняване и бонуси до 25% от основната заплата. Изплащат се командировъчни, които увеличават основната заплата, без да се третират като такава за данъчни цели. | Служителите се местят в друг град в Испания за времето на проекта и след това се връщат в родния си град. Това е част от кариерния план за квалифицирани работници. | Разходи. | Мобилността в рамките на Испания е доста често срещана; служителите я възприемат като нормална и я приемат. |
| **AGBAR** | Географската мобилност е ключов стратегически въпрос. Необходимост от трансфер на знания и културна кохезия между компаниите в групата. | Бонуси за географска мобилност и критерии за подбор на кандидати. | Географската мобилност е стратегически фактор за развитието на висшия мениджмънт. | Разходи. | Ротация на позициите по договор, отчитащ необходимостта да се трансферират служители в рамките на Испания за ограничени периоди. |

### Заключения на проучването

Приносът на компаниите към географската мобилност е от жизнено значение. Възпиращите фактори може да бъдат преодолени, ако всички участници на пазара на труда изпълнят своя дял от работата. Географската мобилност е споделена отговорност.

Най-честите практики, с които компаниите подпомагат географската мобилност в Испания, са следните:

* Убеждение, че географската мобилност е шанс за кариерно развитие, обявяване на свободните места в компанията по вътрешната мрежа и политика на съгласуваност и добронамереност между компанията и служителите.
* Колективен договор, който регулира условията на трансфера, помощ при преместване на служителя и семейството му; плащане на разходите за преместване на мебелите, пътуване и други разходи. Помощ за наемане на жилище в размер на 75,600 евро за 7 години.

## Приложимост в България

Елементи от посочените добри практики може да бъдат използвани и в България.

Интерес представляват:

* Изграждането на Национална координирана система за заетост.
* Третирането на мобилността в рамките на едно предприятие в Закона за заетостта или в Кодекса на труда
* Някои от корпоративните практики, напр. географска ротация на служителите и специално внимание към младите специалисти с висше образование и др.

## Източници на информация

<https://www.sistemanacionalempleo.es/HomeSne/en/>

<https://www.mites.gob.es/en/index.htm>

<https://app.croneri.co.uk/topics/employment-law-spain/indepth>

<https://www.developmentaid.org/organizations/view/2324/cirem-foundation-centre-for-european-initiatives-and-research-in-the-mediterranean>

# ИСПАНИЯ: Партньорство между държавата и компаниите / предприятията за насърчаване на географската мобилност на работната сила

## Основни заинтересовани/участващи страни:

Компании / предприятия

Национално представителни организации на работодателите

Областни и общински власти

Централна администрация

## Описание на практиката

Национално изследване на Университета в Навара „Анализ на географската мобилност в Испания“ установява, че мобилността на работната сила между регионите е много по-слабо развита в Испания, отколкото в други европейски страни. Високата структурна безработица в Испания и постоянните регионални различия на пазара на труда често се свързват с ниската мобилност на работната сила между регионите. По данни на Евростат, през 2016 г. брутните потоци на вътрешна миграция представляват само 0,3 процента от населението в трудоспособна възраст в Испания, за разлика от 1,2 процента в Германия и 2,4 процента в Обединеното кралство.

Изследването констатира тенденции на нарастваща безработица в определени региони (Кадис, Севиля, Кордоба, Касерес, Понтеведра и Астурия), спад на мобилността между отделните испански провинции и слаб ръст сред по-висококвалифицираните работници. Изведени са следните основни характеристики на географската мобилност в страната:

* Мобилността е по-висока сред мъжете, отколкото сред жените.
* Мобилността сред мъжете е най-висока във възрастовата група от 25 до 34 години.
* Мобилността сред жените е най-висока във възрастовата група от 16 до 24 години.
* Мобилността е силно поляризирана според нивото на образование – тя е най-висока сред повечето квалифицирани и най-малко квалифицираните работници.
* Мобилността е най-висока в селското стопанство и строителството.

В рамките на изследването, в което участват над 300 компании, са идентифицирани следните три основни причини, които мотивират работната сила в Испания за географска мобилност:

* Да си намерят работа или по-добра работа.
* Да имат по-висок доход.
* Да разширят своя професионален опит.

Като фактори, които възпрепятстват мобилността, са изведени:

* Страх от загуба на работата на съпруга/партньора при преместване на ново място.
* Притеснения от това как ще бъде продължено обучението на децата (ново училище, нови учители, нова среда).
* Несигурност относно възможностите за връщане, в случай че новата работа не бъде харесана.

След COVID-19, вътрешната географска мобилност на работната сила в Испания започва да се разглежда като политика на споделена отговорност между държавата и компаниите/предприятията. Установени са редица макроикономически фактори, които оказват влияние върху междурегионалната мобилност – Брутен вътрешен продукт (БВП) на глава от населението в региона; цени на жилищата; процент на безработица; заплащане на труда; дял на ниско образованите работници и др. Констатирано е, че на национално ниво увеличенията на социалните обезщетения и обезщетенията за безработица намаляват стимулите на работниците да се преместят, докато по-високите разходи за политики на пазара на труда подкрепят регионалната трудова мобилност.

Испанското правителство предприема комплекс от мерки за стимулиране на географската мобилност, които са насочени към различни заинтересовани страни.

Една от мерките е насочена към облекчаване на условията за достъп до жилища на работници на местно ниво. В мярката се включват централната власт и автономните регионални правителства[[8]](#footnote-8). Недостигът на достъпни жилища в Испания, където повечето от хората притежават домовете си, се възприема като пречка за географската мобилност[[9]](#footnote-9).

Провежда се серия от информационни кампании на национално ниво за предоставяне на практическа информация относно възможностите за закупуване или наемане на жилища при облекчени условия. Създадена е мрежа от информационни центрове, които подпомагат работниците при преместване на работа в друго населено място. С помощта на медии и други информационни канали се популяризират успешни истории, които имат за цел намаляване на несигурността и насърчаване на мобилността.

Компаниите също се включват в общата политика за насърчаване на географската мобилност. NH Hotel Group е испанска хотелска група със седалище в Мадрид, която управлява над 350 хотела в 35 държави. Хотелската верига прилага целенасочена политика за насърчаване мобилността на своите служители в отделните автономни области в Испания. Създадена е вътрешнофирмена програма, която дава възможност за работа в друго населено място, в рамките на хотелската верига, с продължителност от 12 месеца.

Grupo Santander е испанска банкова група, една от най-големите в Еврозоната. Финансовата компания насърчава географската мобилност със специална програма, финансираща трансфера на служители в различни клонове в страната за период от 3 до 5 години. Създадени са стимули за желаещите да променят местоположението на работата си (финансови, консултации за намиране на училища за децата и работа за семейния партньор).

Практиките, които прилагат в испанските компании за насърчаване на географската мобилност в страната, включват:

* Изплащане на дневни за сравнително кратки назначения и бонуси при смяна на местоработата; субсидии за разходи за преместване, плащане на разходите за намиране на жилище, помощ при ипотеки, помощ за преместване на партньор, който трябва да се откаже от предишна работа.
* Насърчаване на географската мобилност като възможност за професионално развитие, публикуване на свободни работни места във фирмения интранет.
* Наличие на колективен трудов договор, който урежда условията за всяко преместване; помощ за преместване въз основа на големината на семейството; заплащане на разходите за изнасяне на мебели, пътни и други разходи; субсидии за наем за период не по-малък от 7 години и др.

## Приложимост в България

Разглеждането на вътрешната географска мобилност на работната сила като политика на споделена отговорност между държавата и компаниите/предприятията може да бъде приложено и в България. Ролята на Национално представителните организации на работодателите в този процес би могла да бъде от ключово значение както в процесите по организиране на информационни кампании за насърчаване на мобилността, така и чрез предоставянето на практически насочена информация чрез териториалните им подразделения. В рамките на Европейските фондове за споделено управление (2021-2027) биха могли да бъдат финансирани операции за въвеждане на инструменти и добри практики за стимулиране на географската мобилност на работници в определени сектори на икономиката.

Насърчаването на географската мобилност в рамките на една компания/предприятие чрез различни инструменти може да бъде използвано като добра практика и в България. Още повече, че в Закона за насърчаване на заетостта /чл.17 ал.2 / е предвидена възможност за работодателите да ползват „преференции за насърчаване на териториалната мобилност на заети лица“.

## Източници на информация

Изследване на Университета в Навара „GEOGRAPHIC MOBILITY IN COMPANIES: AN ANALYSIS FOR SPAIN“, José R. Pin и екип. <https://www.iese.edu/media/research/pdfs/ESTUDIO-60-E.pdf>

Изследване на Международни валутен фонд „Regional Labor Mobility in Spain“ <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2018/12/13/Regional-Labor-Mobility-in-Spain-46423>

Изследване на факторите, оказващи влияние върху регионалната мобилност в Испания и Португалия „The labour market and labor mobility between Spain and Portugal - Or work and market to labour mobility between Spain and Portugal“ <https://www.sepe.es/HomeSepe/en/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/movilidad-espanaportugal.html>

# ИТАЛИЯ: Северът призовава юг (Nord Chiama Sud), Orienta

Основни заинтересовани/участващи страни

Безработни лица

Работодатели

Общински структури

Агенция по заетостта

Работодателски организации

Неправителствени организации

## Описание на практиката

Проектът „Северът призовава юга“ е реализиран от Orienta, една от водещите агенции за заетост в Италия. Тя е специализирана в услугите по администриране, търсене и подбор на персонал, лизинг на персонал, обучение и аутсорсинг и HR консултации.

Инициативата има за цел да обедини обявите за работа на компании в Северна Италия, (разположени особено в тези области, които предлагат много възможности за работа и срещат трудности в намирането на кандидати) за безработни и търсещи работа млади хора от Южна Италия, желаещи да се преместят.

Компаниите, които се оплакват от недостиг на работна ръка и професионализъм на пазара на труда, са концентрирани главно в регионите на Северна Италия. Има множество местни индустриални асоциации, които отчитат липсата на налични кадри на фона на многобройните предложения за работа. От друга страна, най-високите нива на безработица са концентрирани преди всичко в южните региони на Италия, където има райони с младежка безработица близо 60%.

Проектът „Северът призовава юга“ има за цел да свърже нуждите на двата региона и трансформиране на взаимните трудности във взаимни възможности - и за компаниите и за служителите. Създадена е единна национална трудова мрежа, в която да се обединят предложенията за работа в северна Италия с регистрираните безработни млади хора в южна. От техническа гледна точка, системата съпоставя кръстосано офертите за работа на клиентите на Orienta в севера с наличните регистрирани безработни в базата данни на Агенцията по заетостта в южната част на страната.

Първият пилотен проект стартира в Емилия Романя (Emilia-Romagna), един от 20-те региона в Италия в следните сектори: механика (машинни инженери и експерти, дизайнери, монтьори, шлифовъчни машини, бояджии); електрическа и електронна област (инженер по електротехника и автоматизация, монтаж и тестване на електронни платки, техници по електротехническа поддръжка); компютърни науки (компютърен инженер, разработчик на софтуер, уеб програмисти); логистична зона (складови работници, шофьори на мотокари, работници по пакетиране).

Мобилността е един от аспектите, които най-много характеризират съвременния пазар на труда. В този контекст е поставен проектът „Северът призовава юга“, а именно да улесни процеса на географска трудова мобилност чрез свързване на компании, които предлагат работа в дадена област в даден регион, с безработни млади хора в други изостанали региони на страната.

## Приложимост в България

Практиката е приложима в България. Използва лесно достъпни ресурси. Може да бъде модифицирана или мултиплицирана между различни заинтересовани страни и региони в страната. Може да се възползват от нея както компании за подбор на персонал, така и Агенцията по заетостта заедно с нейните местни структури.

## Източници на информация

Уеб сайт на Orienta <https://www.orienta.net>

<https://www.pqmed.it/2018/11/lavoro-parte-progetto-orienta-nord-chiama-sud-giovani-disoccupati/>

# ИТАЛИЯ: Стимули за италиански и чуждестранни граждани, които възнамеряват да преместят местожителството си с цел работа в община Санто Стефано ди Сесанио (Comune di Santo Stefano diSessanio)

Основни заинтересовани/участващи страни

Заети лица

**Б**езработни

**О**бщински структури

Неправителствени организации

## Описание на практиката

Санто Стефано ди Сесанио е укрепено средновековно селище. Намира се в националния парк Гран Сасо и Монти дела Лага, Южна Италия. Общината винаги е била инициатор на начинания, насочени към борба с обезлюдяването на вътрешните райони, а нейният пилотен проект за запазване и съживяване на Санто Стефано като „albergo diffuso“ е пример, популярен в целия свят. Sextantio Albergo Diffuso е културно-исторически проект, който вдъхва живот на забравените места и хора на Абруцо. Почти една четвърт от селото се превръща в хотел, като 30-тината стаи не са в една сграда, а са разпръснати из цялото село.

През 2020 г. общината стартира схема за преместване, включваща предоставянето на безвъзмездни средства в размер до 8000 евро годишно (на равни месечни вноски) в продължение на три години. Освен това програмата включва къща срещу "символичен наем" и безвъзмездна помощ в размер до 20 000 евро за стартиране на предприемаческа дейност.

Основна цел на общината е да се бори с "обезлюдяването и опустяването" на селските райони. Ето защо общината счита, че е от съществено значение да се даде нов демографски тласък на района, като се има предвид, че е необходим човешки капитал за устойчивото и трайно развитие на територията. За тази цел тя разработва проект, насочен към привличане на нови жители, които могат да бъдат включени в дейности, съответстващи на целите за развитие на общината.

Проектът е насочен към граждани, които не пребивават на територията на общината, граждани на Италия или ЕС, или граждани на трети страни, на възраст между 18 и 40 години, неосъждани с влязла в сила присъда за престъпление, без наказателни производства и/или присъди срещу лица и/или публичната администрация или такива, които могат да навредят на имиджа на публичната администрация и които възнамеряват да преместят местоживеенето си за период от минимум 5 години. Италианските граждани трябва да произхождат от общини с не по-малко от 2 000 жители към 1.1.2020 г.

Условието за желаещите да се преместят и да започнат трудова дейност в община Санто Стефано ди Сесанио, е това да бъде в една от следните, определени като приоритетни пррофесии от общината: туристически, спортен/културен гид, служител по туристическа информация, чистач, общ работник по поддръжката, аптекар, работници за производство на месни продукти.

По данни на общината, през 2020 г. са кандидатствали около 1500 души. Взето е решение, постепенно да се увеличава броя на одобрените граждани, като първоначално общината приема 10 кандидати.

Повечето страни в Европа са изправени пред двойното предизвикателство на бързата урбанизация и застаряването на населението, което води до превръщането на големи участъци от селските райони на континента в градове-призраци. Подобни програми за подобряване на демографската ситуация и насърчаване на трудовата мобилност са реализирани и в други италиански градчета.

## Приложимост в България

Практиката е адаптивна. Не изисква конкретни нормативни промени. Подходяща е за насърчаване на трудовата мобилност чрез мерки в областта на туризма и развитие на неатрактивни региони.

## Източници на информация

община Санто Стефано ди Сесанио <http://comunesantostefanodisessanio.aq.it/c066091/po/mostra_news.php?id=304&amp;area=H>

Хотел Sextantio <https://www.sextantio.it/en/santostefano/abruzzo/>

# ИТАЛИЯ: Услуга за насърчаване на териториалната мобилност на работниците

## Основни заинтересовани/участващи страни:

Агенция за насърчаване на заетостта на Италия

Агенция по заетостта

Министерство на труда и социалната подкрепа

Компании / предприятия

Национално представителни организации на работодателите

Областни и общински власти

Централна администрация

## Описание на практиката

В Италия функционира Агенция за насърчаване на заетостта (Agenzia di Promozione del Lavoro – Archè), която се фокусира върху насърчаването на заетостта и предоставянето на подкрепа на работниците, особено на тези, които са безработни или срещат трудности при намирането на нови възможности за работа. Агенцията работи в тясно сътрудничество с правителството, работодателите, синдикатите и други заинтересовани страни за прилагане на програми и инициативи, насочени към намаляване на безработицата, повишаване на пригодността за заетост и насърчаване на икономическия растеж.

От 1 януари 2020 г., Агенцията стартира нова услуга за насърчаване на териториалната мобилност, която е насочена към работници, които трябва да се преместят географски от мястото си на пребиваване по причини, тясно свързани с трудовата дейност, която изпълняват. Минималната продължителност на преместването следва да бъде 6 месеца.

В случай на предстоящо подписване на нов трудов договор от работника, Агенцията изплаща персонално максимална сума до €3500. Сумата се възстановява след сключване на договор между Агенцията и работника и след представяне на отчетна документация от лицето. Услугата има за цел да покрие разходите за пътуване, настаняване, преместване и др., ако разстоянието от действителното местожителство на работника до новата месторабота е най-малко 250 км. За целите на по-лесното отчитане на разходите е създадена специална платформа Ebitemp, в която работника публикува необходимите документи. Кандидатурите на работниците за финансовата помощ се разглеждат от Оценителна комисия въз основа на публично обявени критерии.

Документите, които трябва да бъдат публикувани от работника в портала MyEbitemp, следва да:

* бъдат подписани от работника и ръководителя на Агенцията;
* съдържат географски координати на трудовото прехвърляне;
* описват разходите, за които се иска финансовата подкрепа;
* посочват примерна начална дата на новия трудов договор;
* съдържат описание на причините за мобилността и спецификите на новата трудова дейност, която ще бъде извършвана.

Услугата не финансира договори, които вече са сключени към момента на кандидатстване за помощта.

С цел повишаване на информираността на обществеността относно новата услуга на Агенцията за насърчаване на заетостта се провежда целенасочена информационна кампания, в която са включени и териториалните офиси на синдикатите в Италия. Освен информация служителите в териториалните поделения на синдикатите имат за задача да подпомагат кандидатите при подаване на заявления в Ebitemp.

През 2022 г. Ebitemp е номинирана от Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) като една от 15-те най-добри практики в областта на социалната защита на европейско ниво, прилагани в сектора на заетостта.

## Приложимост в България

Практиката има потенциал за висока приложимост в България. Една от възможностите е такава инициатива да бъде финансирана като самостоятелна процедура по Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021-2027 с конкретен бенефициент Агенция по заетостта.

## Източници на информация

Платформа с информация за проекта <https://ebitemp.it>

# ЛАТВИЯ: Подкрепа за привличане на практикуващи лекари и медицински сестри извън столицата

## Основни заинтересовани/участващи страни:

Министерство на здравеопазването на Латвия

Министерство на образованието

Общински болници

Общини

Професионални сдружения на лекари и медицински сестри

Здравен и медицински персонал

## Описание на практиката

Според доклад на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) от 2022 г., лошите условия на труд в сектора на здравеопазването в Латвия се дължат на редица комплексни фактори – продължителни работни часове, работа на смени, високи нива на интензивност на натоварването, опасна работна среда, в това число и едни от най-високите нива на словесни заплахи, тормоз, насилие на работното място и др. Възнагражденията на лекарите – професия, доминирана от мъже в балтийската република – са значително по-високи от средните за страната, докато медицинските сестри печелят по-малко от средната национална заплата (ОИСР, 2022). Наблюдава се значителен недостиг на медицински и здравни специалисти извън столицата Рига.

С цел насърчаване географската мобилност извън столичния регион, в Латвия е въведена мярка за финансиране на лекари и медицински сестри, както и на членовете на техните семейства. Финансовият стимул се изплаща еднократно и е в размер на петмесечното възнаграждение на практикуващия лекар/медицинска сестра и допълнително заплащане за всеки член на семейството. Изискване към мярката е преместването да бъде за период не по-малък от пет години.

Съответната приемаща община също предоставя финансова и нефинансова подкрепа в рамките на мярката – чрез осигуряване на жилище, а в някои случаи и чрез заплащане на наема и комуналните разходи.

Местните общински болнични заведения се включват активно в подкрепата чрез предоставяне на информация за свободни работни места, нуждите от човешки ресурси и възможностите за кариерно развитие.

Други заинтересовани страни са професионалните сдружения на лекарите и медицинските сестри в Латвия, които също са въвлечени в процеса с цел осигуряване на видимост на кампанията по прилагане на инструмента. Министерството на здравеопазването на Латвия разработва електронни формуляри за кандидатстване по мярката, което рационализира процеса.

Мярката е финансирана по линия на Европейския социален фонд (ЕСФ) и успява да осигури за периода 2019-2021 г. географското преместване в селски райони на 1 151 практикуващи лекари и 184 специалисти – спешен медицински персонал. Общият бюджет на процедурата е 2,1 млн. евро и се управлява от Министерство на здравеопазването на Латвия.

Като трудности при прилагането на мярката се отчитат високата степен на бюрокрация, свързана с правилата за отчитане на европейско финансиране, лошата инфраструктура в слабо населените региони, по-ниското ниво на образователни услуги в селските райони за децата в релокираните семейства.

## Приложимост в България

Мярката е изцяло приложима. В Програма „Развитие на човешките ресурси“ (ПРЧР) 2021-2027, с цел по-балансираното географско разпределение, е предвидена подкрепа на мерки за стимулиране на мобилността на лекари и медицински специалисти, които ще бъдат подпомогнати да разкриват амбулатории за първична медицинска помощ в труднодостъпни и отдалечени райони, да наемат медицински специалисти или да разкриват амбулатории за здравни грижи (напр. от медицински сестри, акушерки, лекарски асистенти, рехабилитатори и др.). ПРЧР предвижда да подкрепи осигуряването на основни видове специализирана медицинска помощ (като напр. вътрешни болести, педиатрия, акушерство и гинекология, хирургия и нервни болести) чрез стимулиране мобилността на лекари и медицински специалисти, които да започнат работа в първичната и специализираната извънболнична медицинска помощ в такива райони или в болничната помощ извън областните градове, където има недостиг на определени специалисти.

В процеса на програмиране на процедурите за мобилност на лекари и медицински специалисти по ПРЧР е препоръчително да се включат както Министерство на здравеопазването, така и други заинтересовани страни, по примера на Латвия – общини, областни и общински болнични заведения, Български лекарски съюз, Асоциацията на българските медицински сестри и други съсловни организации, Министерство на образованието и Регионалните управления на образованието и др.

В рамките на Компонент 12 „Здравеопазване“ от Националния план за възстановяване и устойчивост (НПВУ) на Република България по проект „Развитие на извънболничната помощ“ е заложена приоритетна цел „Създаване на механизми за привличане и задържане на кадри в системата на здравеопазването и професионалната им реализация в определени райони на страната“. Бюджетът на проекта е 84 157 986 лв.

## Източници на информация

Изследване на European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) „Employment and labour markets. Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy“, 2023, <https://www.eurofound.europa.eu/en/home>

ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2021 – 2027, Версия 1.8 <https://esf.bg/wps/portal/program-hrd/home>

# ЛАТВИЯ: Подкрепа за мобилност на заети лица и работодатели, Държавна Агенция по заетостта

Основни заинтересовани/участващи страни

Заети лица

Работодатели

Агенция по заетостта

## Описание на практиката

Латвия е държава в балтийския регион на Северна Европа. Почти половината от населението (742 хил. души) живее в столицата Рига, докато останалата част е разпръсната из цялата страна. В резултат на това степента на урбанизация е под средната за ЕС (68,6%, в сравнение със 75% средно за ЕС).

Като се има предвид, че голяма част от населението в Латвия е над 50 години, само около 1 милион души са икономически активни. Това води до значителен настоящ и бъдещ недостиг на работна ръка и дисбаланс на пазара на труда.

Латвия прилага редица активни мерки по отношение на политиката на пазара на труда, като част от тях са насочени към насърчаване на географската трудова мобилност на заетите лица и подкрепа на работодателите.

### Географска мобилност на заетите лица

Целта на мярката е да насърчи регионалната мобилност на заетите лица чрез предоставяне на финансова подкрепа за покриване на разходите за транспорт и наем на апартамент през първите четири месеца от трудовото правоотношение. Мярката се прилага за работните места в рамките на административната територия на Република Латвия, с изключение на град Рига.

В рамките на мярката, финансова подкрепа може да бъде предоставена на служител, който отговаря на всяко от следните условия:

* преди да влезе в трудово правоотношение с конкретния работодател, лицето е било регистрирано безработно най-малко два месеца;
* трудовото правоотношение е установено с работодател, който най-малко една седмица преди встъпване в трудово правоотношение със служителя е регистрирал свободно работно място за същата професия или занятие, което служителят заема;
* работното място се намира на не по-малко от 15 км от декларираното местожителство на служителя и разходите за транспорт или наем не се поемат от работодателя по трудовото правоотношение;
* служителят е живял в декларираното местоживеене най-малко шест месеца;
* трудовото правоотношение е създадено за неопределено време, служителят работи при нормирано работно време, като трудовото възнаграждение е най-малко в размер на минималната месечна работна заплата за страната, но не надвишава размера на две минимални месечни заплати за страната;
* е възникнало трудово правоотношение не по-рано от десет работни дни преди кандидатстване за финансовата подкрепа.

Държавната агенция по заетостта предоставя финансова помощ на служителя до 400 евро, която покрива транспортните разходи за ежедневно пътуване от декларираното място на пребиваване до работното място и обратно и разходите за наем на апартамент.

### Подкрепа за работодатели за регионална мобилност

Целта на мярката е да осигури финансово възстановяване на разходите за транспорт или наем на работодатели, които осигуряват транспорт на служителите между местоживеенето им и местоработата им или които осигуряват жилищно настаняване.

Помощта се изплаща за първите четири месеца от датата на започване на трудовото правоотношение със служителя; до 150 евро на месец за покриване на разходите за наем на жилище или до 7 евро на ден за покриване на транспортни разходи. Сумата за покриване на транспортни разходи се изчислява чрез прилагане на разработената от Министерството на финансите методика за изчисляване и прилагане на стандартната единична цена за километър и за пътуване за изпълнение на Оперативна програма „Растеж и заетост“.

Оценка от 2019 г. на латвийската програма за регионална мобилност установява положителни ефекти върху нивото на безработица и географската мобилност.

## Приложимост в България

Практиката е приложима. За търсене и започване на работа в друго населено място могат да се ползват редица мерки по Закона за насърчаване на заетостта, насърчаващи трудовата мобилност на лицата в т.ч.;

* покриване транспортните разходи на лицата за представяне пред работодател, който е в друго населено място, различно от населеното място по местожителство на лицето;
* ежедневни транспортни разходиза пътувания до местоработата и обратно;
* суми, покриващи част или изцяло разходи за такси за детски ясли, детски градини, наем на жилище и такси за ползване на интернет.

В допълнение, в рамките на Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021-2027, работодателите ще бъдат насърчавани да наемат хора от различни региони, като се предоставят стимули, свързани с осигуряване на транспорт до работното място. Стимули са предвидени и за работниците и служителите за участие в програми за придобиване на следдипломна квалификация.

## Източници на информация

Държавна Агенция по Заетостта на Латвия <https://www.nva.gov.lv/en/promotion-regional-mobility-employed-persons?utm_source=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>

<https://www.nva.gov.lv/en/support-regional-mobility-employers>

# ПОЛША: Пакети за преместване

## Държава: Полша

## Основни заинтересовани/участващи страни

Работодатели

Заети лица

## Описание на практиката

Настоящият пазар на труда в Полша страда от недостиг на работна ръка, според данни от Полската централна статистическа служба. Агенция за подбор на персонал Antal коментира, че въпреки че привличането на служители от други населени места не винаги е най-желаното решение за една компания, то все пак е все по-често срещан избор и вече един от всеки седем кандидати се премества заради нова работа. Подчертава се, че не само компаниите се ангажират в процеса – често градовете са тези, които се фокусират върху привличането на служители на работа. Това е особено изявено във Варшава и Краков. Общественият транспорт е отлѝчен както във Варшава, така и в Краков, така че хиляди хора пътуват до центъра от крайните квартали и околните селища.

Краков има предимство пред Варшава при привличане на служители, тъй като може да привлече хора от „по-малките, по-тихи градове“. Професионалистите често искат да се преместят от Варшава след кратко време. Това означава, че по-малките градове като Краков предлагат предимство по отношение на задържането на персонала, осигурявайки по-спокоен ритъм на живот за хората, които искат да избягат от столицата и да създадат семейство.

Както Краков, така и Варшава са университетски градове и се възползват от голям брой дипломирани специалисти. Варшава произвежда над 59,000 висшисти годишно, а Краков над 40,000. Поради тази причина позициите на начално и средно ниво са относително лесни за заемане от по-млади таланти, развълнувани от перспективата да започнат работа в престижна компания. Много компании във Варшава и Краков са развили силни връзки с местни университети, за да получат достъп до техните студенти, преди да са се дипломирали.

Според същото проучване, става все по-трудно да се отклонят местните кандидати от настоящите им работодатели. Имайки това предвид, работодателите в Полша може да обмислят привличането на служители извън големите градове.

Един от начините за привличане и задържане на служители от други населени места е **Пакетът за преместване**.

Пакетът за преместване на служители е привилегия, която някои работодатели предлагат, която помага на служителите да се преместят на ново място за работа. Например, работодателите могат да го предложат, ако трябва да преместят служител за бизнес нужди или ако служител иска да се прехвърли в друго от местоположенията на компанията. Понякога работодателите предлагат пакети за преместване на нови служители, които се преместват от други населени места, за да започнат работа при тях. Както подсказва името, пакетът за преместване включва няколко елемента, които да помогнат на служителите да се преместят успешно.

Освен парите, има основни ежедневни неща, които трябва да бъдат уредени преди или веднага след преместването: наемане на нов апартамент, преместване или организиране на ново училище за децата. 22% от работодателите в Полша финансират нов апартамент на своя служител, докато 11% плащат за хотел, преди да намерят нещо постоянно. Също така е възможно работодателят да помогне с преместването и транспорта до нов град или намирането на детска градина/училище.[[10]](#footnote-10)

### Какво включва типичен пакет за преместване на служители?

Пакетът за преместване е незадължително предимство, което работодателите могат да изберат да предложат, така че зависи от работодателя да реши какво е включено и да очертае всички параметри, на които служителите трябва да отговарят, за да се класират за предимството. По-долу са някои от най-често срещаните предимства, включени в пакет за преместване на служители.

**Професионални услуги за преместване и опаковане**

Работодателят покрива част или всички разходи за наемане на професионални хамали и опаковчици, за да улесни процеса на преместване за служителите. Това може да включва и закупуване на застраховка, която покрива разходите за повредени или изгубени артикули по време на преместването.

**Временно жилище**

Временното жилище е от полза, ако служител се премести да работи на ново място в офиса, но не може да си осигури постоянно място за живеене преди началната дата. С временно жилище на служителите се гарантира място за живеене за ограничен период от време, докато намерят постоянно местожителство. Повечето пакети за преместване предлагат плащане за поне 30 дни на временно жилище, но работодателите могат да коригират продължителността, за да отговарят на нуждите на техния бизнес и служителите.

**Възстановяване на транспортни разходи**

Транспортът е необходим за всяко преместване, така че повечето пакети за преместване включват възстановяване на транспортните разходи. Възстановяването може да покрие разходите за бензин и всякакви самолетни, влакови или автобусни билети, които са били необходими като част от процеса на преместване.

**Гъвкава начална дата**

Новите служители често започват работа в рамките на две седмици след приемането на оферта. Началната дата обаче може да се забави, ако служителят се премества от друго населено място. Много компании включват гъвкави начални дати в своите пакети за преместване, за да дадат на служителите необходимото време за преместване.

**Съдействие с агенции за недвижими имоти**

Съдействието при продажба или покупка на жилище при преместване заради нова работа чрез агенции за недвижими имоти покрива някои от разходите, свързани с покупката, наемането или продажбата на жилище. Това може да включва платена реклама за дома на служителя, покриване на разходите за предсрочно прекратяване на наем, възстановяване на пари, загубени при бързи продажби на жилища и др.

### Видове пакети за преместване на служители

**Еднократна сума**

С еднократна сума работодателите плащат на служителите определена сума за покриване на разходите за преместване. Еднократните плащания могат да се облагат с данък като доход, така че някои работодатели предлагат допълнителни възстановявания за покриване на данъчни задължения под формата на брутни плащания.

**Директно таксуване**

Работодателят директно плаща за всички услуги, използвани в процеса на преместване. Например хамалска фирма би изпратила сметката за своите услуги директно на работодателя.

**Възстановяване на разходи**

Служителите са отговорни за покриването на всички разходи за преместване предварително и ще бъдат реимбурсирани от своя работодател след преместването. Работодателите могат да възстановят изцяло разходите на служителите или да определят максимална сума за възстановяване. За възстановяване на разходите служителите трябва да пазят разписки и записи за всички разходи за преместване.

**Изнесено преместване**

В този случай всички аспекти на преместването се извършват от трета страна, платена от работодателя. Освен, че плащат за услугите на трета страна, работодателите нямат пряко участие в процеса на преместване. В зависимост от сложността на преместването, това може да бъде наемане на специализирана фирма, която опакова, транспортира и разопакова всички вещи на служителя.

### Колко струва средният пакет за преместване

Средните разходи за пакети за преместване варират значително и зависят от няколко фактора. Например дали служителите са необвързани, женени и/или имат деца е важен фактор, както и дали служителят наема или притежава дома си.

Специалистите могат да очакват бонуси между 2500 и 10 000 PLN бруто (приблизително 590€ и 2350€), със средна стойност от 4400 PLN (1033€) бруто. За мениджърите бонусът е по-висок – пакетът за преместване обикновено е в границите 5700-16 000 PLN (приблизително 1340€ и 3760€), като средно възлиза на 6450 PLN (1515€) бруто[[11]](#footnote-11).

Средните разходи обаче може да се различават значително в зависимост от това какви видове помощ са обхванати от пакета за преместване и местоположението на служителите.

## Приложимост в България

Практиката може директно да бъде приложена в България.

## Източници на информация

<https://www.omnipresent.com/articles/relocation-packages-for-employees>

<https://investmentpotential.pl/en/?utm_source=en.antal.pl&utm_medium=main_banner&utm_campaign=ASM2023>

# ПОРТУГАЛИЯ: Схема за отпускане на безвъзмездни средства за преместване в селските райони, Emprego Interior MAIS

Основни заинтересовани/участващи страни

**З**аети лица

Самонаети лица,

Безработни,

Държавни институции,

Общински структури

## Описание на практиката

Програмата "Работа във вътрешността на страната" е инициатива на Португалското правителство, стартирала през 2020 г., която има за цел да подкрепи и насърчи географската мобилност на работниците във вътрешните територии. Чрез серия от стимули и финансова подкрепа правителството цели да насърчи хората да се установят в тези територии. Един от стимулите е мярката за заетост "Emprego Interior MAIS", която осигурява първоначална финансова помощ за работници, които решават да се преместят във вътрешността на страната. Мярката се съфинансира от Европейския Социален Фонд.

Работниците, които се преместват в провинцията за да работят, могат да кандидатстват за финансиране в размер до 4 827 евро. В повечето португалски села тази сума би била достатъчна, за да покрие годишния наем на малка къща. Условието е кандидатите да останат поне една година. Директната финансова помощ за тези, които се преместват във вътрешността на страната, е в размер на 2 633 евро, плюс допълнителни 20 % за всеки член на домакинството (до максимален размер от 1 316 евро). Освен това се предоставя помощ за покриване на разходите по преместването в размер до 878 евро.

Четири са групите лица, които могат да кандидатстват за този стимул за живот в провинцията:

* Заети лица, които търсят работа или безработни
* Лица, които са самонаети
* Португалци, които са напуснали страната след 31 декември 2015 г. и са живели извън нея в продължение на поне 1 година;
* Граждани на държави от Европейския съюз, Швейцария, Европейското икономическо пространство и граждани на трети държави, които живеят в Португалия и имат разрешение за пребиваване с право на работа или са самостоятелно заети лица.

За кандидатите трябва да са налице следните условия:

* промяна на местоживеенето, като преместването трябва да се извърши не по-късно от 90 дни преди или след началото на работата/сключването на трудовия договор.
* да са в един от следните режими на работа: да имат сключен безсрочен трудов договор; срочен трудов договор (с първоначална продължителност 12 месеца или повече); създаване на собствено работно място; откриване на малък бизнес (с максимум 10 работни места).

През 2023 г. се разширява и обхвата на бенефициентите, като се включват всички служители, които работят от разстояние (мобилна работа) и желаят да се преместят във вътрешността на страната, независимо от националността на компанията. Подкрепата вече се отнася и за съществуващи трудови договори. До този момент, финансовата подкрепа за мобилна работа е отпускана само за нови договори.

Всяка година сумата се актуализира според нивото на индекса за социална подкрепа (Social Support Index) на основната финансовата помощ, както и за всеки член на семейството на получателя, който го придружава при преместването му във вътрешността на страната. Финансовата помощ се допълва от помощ за покриване на разходите за транспортиране на личните вещи до новото място. Кандидатстването се осъществява онлайн чрез Института по заетост и обучение (Instituto do Emprego e Formação Profissional).

С удължаването на срока на действие на мярката правителството разширява кръга на потенциалните бенефициенти на помощта и включва в него емигрантите, които искат да се върнат в Португалия и да се установят в провинцията. По данни на MCT към средата на октомври 2023 г. по тази програма "Завръщане във вътрешността на страната" са одобрени 1381 заявления, в които участват 3297 емигранти и техните семейства, като до момента помощта е в размер на около 6,4 млн. евро.

Постигнати резултати:

* Около 1700 заявления са одобрени през четирите години на мярката "Emprego Interior MAIS". Одобряването на заявленията означава, че 3 032 души, включително семействата на бенефициентите, са се преместили във вътрешността на страната.
* Португалското правителство е изчислило, че наборът от мерки, стартирани с цел подобряване и привличане на хора към вътрешността на страната, трябва да създаде 2810 работни места и да генерира инвестиции в размер на 648 млн. евро в тези територии.
* Програмата се счита за успешна, тъй като привлича хора от цялата страна, включително млади хора, семейства и квалифицирани специалисти.

Инициативата насърчава по-голямо териториално сближаване, по-хармонично развитие и коригиране на дисбаланса на възможностите между крайбрежието и вътрешността на страната. Като недостатък се отчита, че бизнесът в селските райони може да бъде ограничен от география, демография и достъп до квалифицирана работна ръка, инфраструктура и други ресурси.

## Приложимост в България

Практиката е адаптивна. Не са идентифицирани налични законодателни/нормативни ограничения или бизнес ограничения за въвеждане на практиката.

Подходяща е за насърчаване на географската мобилност на пазара на труда, борба с обезлюдяването на селските райони и за създаването на нови работни места.

Практиката насърчава и прилагането на гъвкави форми на заетост.

## Източници на информация

Института по заетост и обучение (Instituto do Emprego e Formação Profissional) <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/interiorMais.do?action=overview>

Правителството на Португалия <https://www.portugal.gov.pt>

# РУМЪНИЯ: Географска мобилност на медицински персонал в отдалечени райони в Румъния

## Основни заинтересовани/участващи страни:

Министерство на здравеопазването

Общински болници

Общини

Професионални сдружения на лекари и медицински сестри

Здравен и медицински персонал

## Описание на практиката

В Доклада за изпълнение на Националната програма за реформи (НПР) на Румъния за 2022 г., в частта свързана с прилагането на Европейския стълб на социалните права, е отчетен напредък по предприетите мерки за намаляване на регионалните, социалните и селско-градските различия при достъпа до медицински, социални и образователни услуги, чрез насърчаване на вътрешната мобилност.

В рамките на НПР и с финансовата подкрепа на Европейския социален фонд са създадени 116 звена за Интегрирани услуги в общността (Integrated community-based services – ICSs) в селски и малки градски общини, изправени пред тежка маргинализация. До м. януари 2022 г. са назначени 429 специалисти в екипите за интегрирана интервенция в общността, от които 54 социални асистенти, 51 социални работници, 129 медицински сестри, 17 здравни медиатори, 95 училищни съветници и 83 образователни медиатори.

Валидирани са 108 инструмента/процедури/механизми за предоставяне на интегрирани услуги, от които 66 за социално подпомагане, 16 за здравеопазване и 26 за образование. Услугите в общността се предоставят в 89 териториални и административни поделения (общини и кметства), в които са трайно командировани съответните специалисти, като заплатите им се поемат от ЕСФ+.

Краткосрочната географска мобилност на здравен и медицински персонал в отдалечени и маргинализирани райони е и една от основните цели на създадената през 2014 г. Асоциация на лекарските каравани (Caravana cu Medici). Това е неправителствена организация, включваща лекари и студенти по медицина, които предоставят безплатни медицински услуги в селските райони в Румъния. До 2023 г. функционират над 200 каравани, като всяка от тях разполага с мултидисциплинарен екип, който може да обслужи до 100 пациента дневно. Към Асоциацията са създадени платформа за телемедицина и кол център. Към 2023 г. над 30 000 пациенти от селските райони на Румъния са се възползвали от услугите на организацията.

През м. март 2022 г. Парламентът на Румъния гласува за включването на изцяло нова глава „Мобилно здравеопазване“ в Закона за здравеопазването на страната, която се състои от 20 члена, регламентиращи предоставянето на здравни грижи чрез мобилни здравни услуги и медицински каравани. Законодателната промяна е резултат от стартиралата още през 2019 г. застъпническа кампания на Асоциацията, която е реализирала дейности за повишаване осведомеността за модела и неговата рентабилност. Дейностите на мобилните екипи от Асоциацията се финансират от частни дарения, програми на компании за корпоративна социална отговорност, както и от общински бюджети.

В румънската Оперативна програма „Здраве“ 2021-2027, финансирана от Кохезионния фонд, са предвидени и следните мерки за намаляване на неравенствата между градските и селските райони и подобряване достъпа до качествено здравеопазване:

* рехабилитация и/или безвъзмездно даряване на 3000 практики на семейни лекари или асоциации на заведения за първична медицинска помощ, като се дава приоритет на съоръжения, разположени в маргинализирани региони и населени места;
* безвъзмездно оборудване и/или рехабилитиране на 119 кабинета по семейно планиране;
* безвъзмездно модернизиране/рехабилитиране и оборудване на най-малко 30 отделения за извънболнична помощ и др.

През м. март 2023 г. в Румъния е приет Секторен план за развитие на здравеопазването за периода 2023-2030 г., който има за цел да привлече здравни специалисти в недостатъчно обслужвани райони и да подобри набирането и задържането им в тях. Стратегията е част от Националния план за възстановяване и устойчивост на Румъния. Една от предвидените мерки в Секторния план е сътрудничеството с местните власти за мотивиране на здравни специалисти да работят в местни лечебни заведения. Планирано е тази цел да бъде постигната чрез парични и непарични средства, като например, покриване на транспортни разходи за пътуване до работното място, предоставяне на жилища или подпомагане при преместване на семействата на здравните специалисти. Други планирани мерки са създаването на национална платформа за публично обявяване на всички налични позиции в системата на здравеопазването и увеличаване на свободните позиции в региони и специалности, където има недостиг на медицински персонал.

## Приложимост в България

Мерките са съотносими и изцяло приложими. Планираните мерки в българската Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021-2027 са насочени към стимулиране на мобилността на лекари и медицински специалисти, които ще бъдат подпомогнати да разкриват амбулатории за първична медицинска помощ в труднодостъпни и отдалечени райони, да наемат медицински специалисти или да разкриват амбулатории за здравни грижи (напр. от медицински сестри, акушерки, лекарски асистенти, рехабилитатори и др.).

В рамките на Компонент 12 „Здравеопазване“ от Националния план за възстановяване и устойчивост (НПВУ) на Република България по проект „Развитие на извънболничната помощ“ е заложена приоритетна цел „Създаване на механизми за привличане и задържане на кадри в системата на здравеопазването и професионалната им реализация в определени райони на страната“. Предвижда се увеличаване на възможностите за профилактика, ранна диагностика и лечение на социално-значими заболявания в отдалечени райони. По проекта ще бъдат осигурени пакети с оборудване за общо практикуващи лекари (ОПЛ), по 25 ОПЛ във всеки от 28 те района – 700 бр. общо, както и оборудване за групови практики на ОПЛ – по 5 групови практики на ОПЛ във всеки от 28 те района – общо 140. Предвижда се осигуряване на 12 мобилни медицински кабинети: закупуване на специализирани превозни средства - оборудвани мобилни лаборатории, мобилни рентгенови кабинети, мобилни АГ кабинети и транспортни леки автомобили, чрез които екипи от медицински специалисти към 26 областни лечебни заведения да могат да осигуряват медицинска помощ в отдалечени и трудно достъпни места при необходимост или за реализирането на профилактични или скринингови прегледи. Бюджетът на проекта е 84 157 986 лв.

## Източници на информация

NATIONAL REFORM PROGRAMME 2022, BUCHAREST, APRIL 2022 <https://commission.europa.eu/system/files/2022-06/pnr_2022_romania_en.pdf>

Mobile health workers provide healthcare in Romanian rural areas <https://ruralpact.rural-vision.europa.eu/good-practice/mobile-health-workers-provide-healthcare-romanian-rural-areas_en>

ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2021 – 2027, Версия 1.8 <https://esf.bg/wps/portal/program-hrd/home>

Национален план за възстановяване и устойчивост <https://nextgeneration.bg/>

# СЛОВЕНИЯ: Жилищни политики, насочени към увеличаване на трудовата мобилност

Основни заинтересовани/участващи страни

Заети лица

Работодатели

Агенция по заетостта и нейните местни структури

Държавна администрация

Общински структури

## Описание на практиката

В Словакия има два основни типа вътрешна трудова мобилност – вътрешна миграция и пътуване до работното място. Миграцията в страната е свързана с промяна на местожителството на преместилия се. Пътуването до работното място се основава на правилото, че мястото на пребиваване не се променя (т.е. мястото на работа и мястото на пребиваване на работника се намират на две различни места). Сравнявайки тези два типа, пътуването до работното място е по-широко разпространено, като пътуват приблизително 140 000 души (5% от заетите).

Общоприетата теза за ниска трудова мобилност на словашкия пазар на труда се подкрепя от резултатите от проучването, проведено от изследователската агенция AKO през 2016 г. Резултатът е, че „повече от две трети от безработните не искат да се преместят за работа. Почти две трети казват, че са готови да пътуват до работа, но 62,5 % от тях са склонни да отделят максимум един час на път и са готови да харчат максимум 50 евро на месец за пътуване, което означава 1,25 евро на пътуване до работа.

В сравнение с много страни от ЕС, в Словакия нивото на трудова мобилност е ниско, не само поради семейните връзки, но и поради високите разходи за жилище и наем. Високият дял на собственост върху жилища (около 80%) има отрицателно въздействие върху трудовата мобилност (Oswald and Blanchflower, 2013). В Словакия пазарът на жилища под наем е много ограничен и само малък процент от социалните жилища се предоставят от общините.

През годините са проведени няколко жилищни политики за справяне с проблема с ниската трудова мобилност.

* Законът за социални жилища в сила от 2010 г., има за цел да подпомогне изграждането на нови жилища или реконструкцията на съществуващите. Законът определя групата от хора, отговарящи на условията за социално жилище, както и размерите на субсидиите, налични за изграждане на социални жилища. Това обаче е насочено само към маргинализираните групи от хора и не подобрява проблема с ниската мобилност на общото население. През 2015 г. са предприети някои мерки за подкрепа на инвестициите, социалните жилища и развитието на инфраструктурата с цел намаляване на регионалните различия и стимулиране на вътрешната мобилност, особено за безработните лица, които търсят работа на повече от 70 км от дома си.
* По-съществена подкрепа за развитието на сектора на частните жилища под наем и довела до положителна промяна, свързана с насърчаването на заетостта и мобилността на пазара на труда е приемането на два закона през 2013 г. и 2014 г. относно Държавния фонд за жилищно строителство и за краткосрочно отдаване под наем на жилища. Те създават условия за предоставяне на нисколихвени кредити за закупуване на жилища с цел отдаване под наем, ако тези жилища се намират в град или населено място, непосредствено до град или населено място, в чийто кадастрален район са изградени индустриални паркове.
* Концепцията за държавната жилищна политика до 2020 г. е рамков документ за жилищното настаняване и съдържа общите цели на държавата в областта на жилищната политика, определя средствата за постигане и определя отговорностите на гражданите, държавата, общините, районните общински звена и частния сектор за жилищно осигуряване. Основната роля на държавата е да създаде стабилна пазарна среда, позволяваща на домакинствата да си осигурят жилище съобразено с доходите им и подпомагаща мобилността на работната сила с използване на съществуващия жилищен фонд без прекомерен натиск върху жилищното строителство.
* През 2022 г. правителството на Словашката република приема Национална програма за реформи. В нея се отчита, че достъпните жилища в икономически развити региони имат потенциала да повлияят положително не само върху качеството на живот, но и да насърчат трудовата мобилност. Жилищният проблем в Словакия обаче не се ограничава до недостъпността на жилищата за групите с ниски доходи. Високият дял на личната собственост възпрепятства достатъчната мобилност на пазара на труда и по този начин допринася за намалена ефективност на разпределението. В същото време недостигът на жилища се отразява в бързо нарастващите цени, особено в градските агломерации, като по този начин се намалява достъпността за по-широкото население. Документът ясно идентифицира най-сериозните проблеми в достъпността на жилищата и представя пътна карта за дългосрочна стратегия за жилищна политика. Недостигът на жилища и дългите строителни процедури ограничават предлагането, което заедно с политиката на ниски лихвени проценти водят до значително увеличение на цените на жилищата. Високият дял на жилищната собственост и сравнително високите разходи за наем намаляват трудовата мобилност и изострят регионалните различия. Според данни на Евростат за 2020 г. 65,2% от хората на възраст между 18 и 34 години в Словакия все още живеят с родителите си (средно за ЕС е 49,5%). Поради това, основните цели на концепцията са да се увеличи броят на наличните жилища на 1 000 жители поне до средното ниво за ЕС (395 жилища), да се увеличи делът на жилищата под наем до 10% и да се подобри достъпността до социални жилища.
* Словакия разработва План за държавно подпомагани жилища под наем. Според официална статистика, Словакия има недостиг на приблизително 200 000 жилища. Сегментът на отдаване под наем на апартаменти е практически несъществуващ , тъй като около 92% от жилищата са частна собственост. Целта е да се запълни празнината между социалните жилища, пазарните наеми и ипотеките и да се подкрепят хората, които не могат да си позволят ипотека или кредит, но получават достатъчно добри доходи, за да плащат наем. С тази мярка, държавата цели да увеличи трудовата мобилност на служителите. Планът за развитие на държавно подпомагани жилища под наем има цел да се осигурят повече от 100 000 нови жилища до 2030 г. Държавата заедно с инвеститори ще изгради достъпни жилища съобразно всички регулации и изисквания за устойчиво и енергийно ефективно строителство. Част от плана е и изграждането на нови градски зони, работещи на принципите на споделената икономика.
* През 2022 г. Словакия приема и ново законодателство, регулиращо достъпа до жилища под наем и субектите, участващи в този процес. За ефективно насърчаване на жилищата под наем с държавна подкрепа е създадена и Агенция за държавно подпомагани жилища под наем (Agency for State-Supported Rental Housing). Агенцията е значително ангажирана в процеса на държавно подпомагано отдаване под наем на жилища. Членове на Агенцията са и инвестиционните партньори, които следва да отговарят на определени изисквания. Двете страни подписват инвестиционен договор, който трябва да бъде одобрен от правителството. Срокът на договора трябва да бъде най-малко 25 години и може да бъде удължаван. Той основно урежда задълженията на инвестиционния партньор относно изграждането или друго придобиване на една или повече жилищни сгради и последващата експлоатация на жилищните сгради. От своя страна, инвестиционният партньор и наемодателят подписват договор за експлоатация на жилищна сграда в съответствие с одобрения от агенцията проект за жилищно настаняване под наем. Срокът на договора също е минимум 25 години. На 31 януари 2023 г. са подписани два договора между Агенцията и инвестиционни партньори.
* В края на 2023 г. Общинския съвет на гр.Братислава одобрява нова политика за отдаване под наем на градски апартаменти, насочена към увеличаване на наличността и ефективното използване на жилищния фонд на града, както и установяване на справедлив и прозрачен процес за разпределяне на жилища под наем, за да се вземат предвид текущите социални нужди и демографското развитие. Развитието на жилищата под наем в Братислава е един от приоритетите на града и кметството изпълнява редица проекти в подкрепа на това. Новата наредба, включва добри практики от чужбина, методологии за превенция на загубата на жилища и основните принципи на социалното жилищно настаняване, така че използването на жилищния фонд да бъде едновременно целенасочено и социално чувствително. Работи се систематично върху разширяването на жилищния фонд по различни начини от обновяване на занемарени апартаменти, изграждане на нови апартаменти под наем, до промени в устройствения план и въвеждане на нови правила за сътрудничество.

## Приложимост в България

По данни на Световната банка от 2017 г. в България нивата на незаети или „необитаеми“ жилища са много високи - около 1,2 милиона жилищни единици, от тях 43% в селските райони и 25% в градските. Големият фонд необитавани жилища – или поне частта от него, която е „използваема“, представлява огромна възможност за насърчаване на трудовата мобилност.

В случай, че общините разполагат със свободни жилищни фондове, то те могат да се предлагат като стимул за заетите лица с цел насърчаване на трудова мобилност в регионите с недостиг на работна сила. В някои населени места като София и по-големите градове, където има повече възможности за работа, жилищните разходи са много високи в сравнение с доходите. В други населени места, тези с малки или никакви възможности за трудова заетост, разходите са много ниски и жилищният фонд е обезлюден.

Недостигът на жилища под наем, се счита като основен негативен фактор, влияещ върху трудовата мобилност, създава затруднения за младите семейства и изкуствено завишава наемите на наличния жилищен фонд. Увеличаването на предлагането на жилища под наем ще спомогне да се увеличи достъпността, особено за младите семейства и тези с по-ниски доходи, и ще спомогне наемането на жилище да е реална алтернатива на закупуването на такова.

Предоставянето на публични социални жилища, които са по-малко от 3% от общия жилищен фонд на страната, е финансово необезпечена дейност. Обществената социална жилищна програма е недостатъчна, както по отношение на качеството, така и по отношение на количеството на жилищата.

Към момента България няма приета дългосрочна Национална жилищна стратегия, въпреки че проект за такава е разработен през 2017 г.

## Източници на информация

Spurring growth in lagging regions in the Slovak Republic <https://one.oecd.org/document/ECO/WKP(2015)29/en/pdf>

Национална програма за реформи на Словашката република 2022 г <https://www.mfsr.sk/files/en/finance/institute-financial-policy/strategic-documents/national-reform-program/national-reform-programme-2022.pdf>

State Housing Policy Concept to 2020 https://www.employment.gov.sk/files/ministerstvo/ksbp\_en\_final\_version.pdf

Жилищния сектор в България, Доклад на Световната банка, 2017 г. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/264531508495558716/pdf/120562-WP-P161988-PUBLIC-HousinginBulgariaShortreport-BULGARIAN.pdf>

Уеб сайт на гр.Братислава, Словакия

<https://bratislava.sk/en/blog/a-new-fair-and-transparent-process-for-the-allocation-of-rental-flats>

# СЛОВЕНИЯ: Насърчаване на устойчивата мобилност на служители в компании в Словения

## Основни заинтересовани/участващи страни:

Министерство на околната среда

Министерство на регионалното развитие и благоустройството

Общини

Компании

Държавни предприятия

## Описание на практиката

В началото на 2024 г. в Делегацията на Европейската комисия в столицата на Словения, Любляна, няколко компании представят своите практики за насърчаване на устойчивата мобилност. Интересът на организациите към успешното управление на устойчивата мобилност нараства с всяка година, тъй като най-често става въпрос за прилагане на опростени мерки, като различни стимули и положителни промоционални дейности, с висок ефект върху служителите.

Събитието в Любляна е организирано от Асоциацията на работодателите в Словения (Association of Employers of Slovenia – ZDS), в рамките на проект „SmartMOVE“. Проектът е насочен към устойчивото управление на мобилността в места с висок трафик в Любляна, най-натовареният транспортен център в страната. Повече от 120 000 души пътуват за работа всеки ден до столицата от различни общини и региони, което представлява една четвърт от всички работни места в Словения.

Dechatlon – Словения въвежда управлението на мобилността на служителите като част от стратегическата си цел за намаляване на въглеродния отпечатък. Компанията предлага награда от 21 евро цента за всеки изминат километър с обществен транспорт до работа, ходене пеша, колоездене, скутери или споделено пътуване. Тази добавка, ограничена до 50 евро на месец, се включва към заплащането на месечната карта за транспорт. Осигурен е охраняем паркинг за велосипеди и душове, а също така се предлагат вътрешни отстъпки при закупуване на велосипеди и оборудване. Насърчават се активни дейности и събития, като състезания между клонове на компанията с цел натрупване на километри, раздават се награди и др.

IKEA Словения предлага разнообразие от възможности за транспорт, включително споделяне на велосипеди (BicikeLJ), на електронни велосипеди (Nomago) и на автомобили (Avant To Go). Компанията осигурява съоръжения за съхранение на велосипеди и електрически скутери, както и душове и съблекални. Служителите от близките общини се насърчават да пътуват до работа без кола, като за целта е осигурен екип от мобилни техници за велосипедни услуги на място. С до 50 евро на месец се насърчава и споделеното пътуване в рамките на екипа.

SIBO Group, фамилна компания с над 470 работници в сферата на логистиката и конструкциите за промишлеността, насърчава ежедневната устойчива мобилност като организира атрактивни дейности – месечни томболи с награди за колоездачи, приятелски състезания за натрупване на километри с ефектни награди, „зимен велоден” със закуска във фирмата и участие в националната колоездачна инициатива „Polni Zagona” и др. В предприятието е изградено модерно съоръжение за съхранение на велосипеди, закупени са пет фирмени електронни велосипеда и станции за зареждане. В резултат компанията успява да мотивира 11% от служителите й да използват устойчива ежедневна мобилност.

Иновативно решение са намерили и други две компании в Любляна – BTC Company (управлява големи търговски площи) и UKC (голям частен болничен център). Те се обединяват за целите на транспортирането на служителите си до работните им места. Ежедневно се осигурява транспорт с професионален шофьор на 131 души между общините Любляна и Кран, което води до намаляване на емисиите със 70%.

С цел насърчаване на устойчивата мобилност, Институтът „Йожеф Стефан“ разработва сертификат за организации, които прилагат мерки за устойчивата мобилност на своите служители. Идеята е, че компания, която наблюдава, активно подкрепя, оценява и в дългосрочен план подобрява устойчивата мобилност на своите служители, се насърчава и награждава с официално и публично признат сертификат, който в перспектива може да донесе корпоративни предимства на такива компании.

## Приложимост в България

Прилагането на мерки за насърчаване на ежедневната устойчива мобилност на служителите може да бъде пилотно апробирано в рамките на проекти на компании, както със собствено финансиране, така и по Програма „Опазване на околната среда и климатични промени“ на Финансовия механизъм на Европейското икономическо.

В рамките на Плана за възстановяване и устойчивост, по проект „Зелена мобилност“, Компонент 8 „Транспортна свързаност“, общините, които са заложили транспортни мерки в техните Планове за интегрирано развитие на общините (ПИРО), също биха могли да пилотират подобни инициативи.

Словенските мерки за насърчаване на ежедневната устойчива мобилност на служителите имат висока степен на приложимост и за компании, разположени в индустриални зони.

## Източници на информация

<https://kt.ijs.si/sustainable-mobility-companies-turning-on-the-light-at-the-end-of-the-tunnel/>

# ФРАНЦИЯ: Географска мобилност при фирми с филиали в различни географски точки

## 

## Основни заинтересовани/участващи страни:

Работодатели и служители във фирми с няколко филиала

## Описание на практиката

Географската мобилност е реалност, която все повече засяга компаниите във Франция и в международен план. Според La Tribune през 2019 г., един на всеки пет млади хора се сблъсква с географска мобилност във Франция. След здравната криза тези цифри само нарастват. Според FocusRH близо 24% от ръководителите са имали опит с географска мобилност през 2022 г.

За разлика от професионалната мобилност, географската мобилност засяга вътрешната мобилност на служителя, поради нуждите от развитие на сектора на дейност на компанията в друг регион или в международен план. Причините, които подтикват една компания да предложи временно или дългосрочно прехвърляне, са многобройни: отваряне на нов филиал на компанията, отваряне към нови търговски възможности, разгръщане на нейната дейност и нейната мрежа... Промяната на професионалното местоположение непременно оказва влияние върху личния и семеен живот, ако служителят е съгласен да бъде преместен.

Създаването на политика за мобилност е конкурентно предимство, но също така и възможност за най-добро следване на необходимите умения на вътрешния пазар. Независимо дали става въпрос за временно или дългосрочно назначение, тя отговаря на нуждата на служителите да разширят професионалните си хоризонти. Прилагането на клаузата за мобилност трябва да остане възможност за израстване в личен и професионален план.

### Клауза за географска мобилност

Кодексът на труда не казва нищо относно географската мобилност. Не дава определение, нито я рамкира. Практиката на касационния съд е утвърдила принципа и е установила насоките за защита на правата на служителите.

Клаузата за географска мобилност е съществен елемент от трудовия договор и крие много стратегически, културни, социални и икономически въпроси. Уточнява възможността служителят да смени местоработата си. След като бъде подписан, договорът е обвързващ за служителя.

Клаузата за професионална географска мобилност може да бъде включена в постоянен, срочен или в колективен трудов договор. В него се споменава правото на работодателя на ново назначение на служителя в друг географски район. Липсата на клауза за мобилност не позволява на работодателя да промени работното място. Въпреки това от служителя може да се изисква да се премести в близка географска област (например промяна на помещение в региона).

Не всички трудови договори съдържат клауза за мобилност. Въпреки това, с появата на нови методи на работа, преместването на служители става нещо обичайно. Следователно вземането му предвид при подписването на договора трябва да се приема сериозно.

За да бъде валидна клаузата за мобилност, съдържаща се в трудовия договор, съдебната практика е поставила определен брой условия:

1. Да е изрично записана в трудовия договор.
2. Да определя съответните географски райони или зоната на мобилност. Работодателят не може да премести служител в географска област, която не е посочена в договора, дори ако това е в интерес на компанията. В такъв случай от работодателя се изисква да предложи нов трудов договор.
3. Да е релевантна и пропорционална на преследваната цел. Както посочва кодексът на труда, целите на мениджмънта трябва да оправдават искането за прехвърляне и трябва да защитават законните интереси на компанията, за да не бъде искането смятано за нарушение на правата на служителя.
4. Да важи само за една компания, а не за няколко компании в групата. Например, от служител не се изисква да навигира между 2 компании, дори ако и двете са на френска територия.
5. Да предвижда срок на предизвестие или разумен краен срок, така че служителят да има време да организира своето лично и семейно напускане (член L1121-1 от кодекса на труда). Очевидно с тази клауза не трябва да се злоупотребява. Например жена, живееща в района на Париж с дете с двигателни увреждания, не може да бъде преместена в Бордо, дори ако там има по-подходяща за нея позиция. Неспазването на разумен срок за предизвестие, водещо до уволнението на служител, се оценява като непропорционална атака срещу условията на труд и се счита за уволнение без действителна причина.
6. Географското преместване трябва да бъде мотивирано от целите на компанията. Може да се направи и в контекста на дисциплинарно преместване, но грешката трябва да бъде доказана като истинска и сериозна причина. Трудовият договор трябва да упоменава тази дисциплинарна процедура.

Ако служителят откаже трансфера, той или тя има три възможности:

1. Клаузата е добре съставена и географската мобилност е оправдана: той не може да я откаже или ще подлежи на дисциплинарно наказание (прекратяване на трудовия договор, процедура за уволнение и т.н.). Служителят може да се позове на условията за валидност и, ако смята, че уволнението за сериозно нарушение е несправедливо, да защити правата си пред индустриалния трибунал. Защитеният служител трябва да обжалва уволнението по тази причина и да поиска обезщетение.
2. Клаузата е валидна, но прилагането й се счита за злоупотреба. Служителят има право да откаже, но трябва да докаже недобросъвестността на работодателя. Само тези изключителни обстоятелства могат да доведат до отказ за географско прехвърляне.
3. Клаузата не е посочена в договора като предварителна договорка между работодателя и работника. Достатъчно е тя да не е включена в трудовия договор или да не отговаря на посочените условия, за да бъде отказан трансферът.

### Защо географската мобилност става все по-често срещана в бизнеса?

Географската мобилност е лост, който осигурява устойчивост на компанията, като посреща нейните нужди в стратегически географски сектори и допринася за нейната конкурентоспособност, независимо дали става дума за национална или международна мобилност.

За бизнеса географската мобилност е значително конкурентно предимство. Например, при редки или специални технически професии може компетентни служители да бъдат преместени в новия филиал, без да се забавя работата на фирмата, вместо да се налага да се набират и обучават нови служители. Клаузата за географска мобилност, включена в договора на служителя, дава възможност да се защитят интересите на компанията.

Новото назначение позволява на служителите да се възползват от своите умения и да придобият нови умения в новите си екипи. В някои случаи компанията прави писмено обещание за повишение след поемането на тази нова позиция. Следователно става въпрос за професионален трансфер, който е от полза както за компанията, така и за служителя.

Освен това пригодността за заетост не е еднаква в цялата страна. Мобилността на служителите в цялата страна дава възможност за бързо наемане на хора с конкретни умения, които понякога се преподават само в определени региони. Напълно законно е в договора да има клауза за неконкуренция, която поставя ограничения за наемане на служителя или започване на собствен бизнес със същия предмет на дейност след прекратяване на настоящото трудовото правоотношение. Служителят трябва да я спазва, ако не иска да рискува наказателно преследване. Това ограничава набирането му в конкурентна компания или за негова собствена сметка за еквивалентна функция.

### Може ли служителят да поиска смяна на работното място?

Поради много лични или професионални причини служител може да поиска от работодателя си географска мобилност в рамките на своята компания.

Ако има отворена позиция другаде, служителят вероятно ще бъде преместен. В противен случай трябва да се предостави солидно досие на отдел човешки ресурси на компанията или на йерархичния висшестоящ, за да се подкрепи желанието за преместване.

Причини за искане за служебна мобилност могат да бъдат проект за семейна мобилност, раздяла, прехвърляне на съпруга, специални нужди на семейството…

Работодателят не е длъжен да уважи искането на служителя за географска мобилност.

Ако няма свободна позиция в друг град, служителят може също да поиска да изпълнява задълженията си другаде, чрез дистанционна работа.

## Приложимост в България

Приложими идеи:

* Включване на клауза за мобилност в постоянен, срочен или в колективен трудов договор. В него се споменава правото на работодателя на ново назначение на служителя в друг географски район.
* В договора да има клауза за неконкуренция, която поставя ограничения за наемане на служителя или започване на собствен бизнес със същия предмет на дейност след прекратяване на настоящото трудовото правоотношение.

## Източници на информация

<https://www.edflex.com/blog/mobilite-geographic>

<https://www.hrmaps.fr/les-mobilites-internes-a-la-loupe-infographie/>

<https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/mobilite-geographique-definition-et-droits-du-salarie>

# ФРАНЦИЯ: Политики за мобилност

<https://www.cairn.info/revue-travail-et-emploi-2019-4-page-5.htm>

## 

## Основни заинтересовани/участващи страни

Държавни, общински и градски власти

Работодатели

Данъчна администрация

## Описание на практиката

### Трудовата мобилност: коригиращ фактор в стандартните икономически подходи

В традицията на стандартните икономически подходи мобилността на работниците е съществен фактор за приспособяване на пазара на труда, разбиран като национално пространство. Географската мобилност на работа, независимо дали се отнася за жилищна мобилност (между зони на заетост) или ежедневна мобилност за надомна работа (мобилност за пътуване до работното място, в рамките на зона на заетост), прави възможно да се предлагат и търсят оферти за работа между територии, между сектори, между компании или дори на различни локации в рамките на дадена компания. Следователно в национален мащаб трудовата мобилност предполага намаляване на различията между териториите (сближаване по отношение на възможностите за заетост, нивата на безработица и нивата на заплати) и представлява лост за развитие и икономически растеж. На индивидуално ниво жилищната мобилност се отразява, като инвестиция в човешки капитал, като възвращаемост на пазара на труда (по-добра пригодност за заетост, по-добра заплата, по-добра работа). Освен това е установена положителна връзка между заплатата и склонността да се приемат високи разходи за ежедневно пътуване между дома и работата. По този начин по-голямата жилищна и професионална стабилност може да доведе до по-голямо натрупване на специфичен човешки капитал и по-високо заплащане.

Трудовата мобилност се разглежда като фактор за пазарно приспособяване и за намаляване на териториалните дисбаланси. Основната идея е, че работните потоци могат да намалят различията между зоните на заетост, като същевременно за отделните лица решенията за мобилност съответстват на подобрения в тяхното положение (прогресия в заплатата, повишение, връщане на работа). Следователно всички тези икономически аргументи са склонни да оправдават обществените политики за насърчаване на географската мобилност, независимо дали е ежедневна или жилищна.

### Политики и стимули за мобилност

През последните години във Франция се развиват нови законодателни разпоредби по отношение на помощ, стимули и дори разпореждания за мобилност. Тези политически мерки насърчават географската мобилност на работниците и търсещите работа в рамките на националната територия и засилват изискванията за мобилност към тях, в рамките на концепцията за политики за териториално планиране. Някои от които обаче водят до струпване на население в големите градове и концентрация на икономическите дейности.

**Национално междупрофесионално споразумение “Качество на живота на работното място“[[12]](#footnote-12) (ANI)** от юни 2013 г. позволява на работодателя да договори колективен трудов договор относно условията за вътрешнофирмена географска мобилност в рамките на компанията, така че първоначалният трудов договор да може да бъде променен и отказът от мобилност от служител да доведе до уволнението му по индивидуални икономически причини.

**Законът за свободата на избор на професионално бъдеще**[[13]](#footnote-13) от септември 2018 г. премахва продължителността и времето на пътуването между дома и мястото на работа като причина за отхвърляне на разумно предложение за работа, което прави възможно разширяване на зоната за търсене на работа.

И накрая, **законът за ориентиране към мобилността (LOM)[[14]](#footnote-14),** приет през декември 2019 г., който трансформира дълбоко политиката за мобилност с цел да направи ежедневния транспорт по-лесен, по-евтин и по-чист. Законът е силно фокусиран върху разширяването и улесняването на пътуването от и до вкъщи, носейки идеята за „право на мобилност“, свързано обаче – заради климатичната криза – с „нежна“ и ниско замърсяваща мобилност, за да се избегне зависимостта от лични автомобили, основното транспортно средство за пътуване до работното място и основен източник на парникови газове. За да се насърчи активната и споделена мобилност, e създаден например „пакет за устойчива мобилност“, който позволява на работодателите да плащат до 400 евро годишно, освободени от такси и данъци, на служители, които използват велосипеди или споделено пътуване за пътуване от дома до дома.

Избухването на кризата с жълтите жилетки през ноември 2018 г., след обявеното увеличение на цените на горивата, свързано с данъка върху въглеродните емисии, обаче показва задънената улица на политиките за масови стимули за мобилност и метрополизация, трудното съвместяване между мобилността и енергийната ефективност и силата на социалните и териториални неравенства по отношение на мобилността. Увеличаването на цените на горивата се смята за несправедливо от тези, които живеят в райони без работни места и транспортни средства и затова личният автомобил е от съществено значение, за да могат да пътуват до работното си място.

### Статистически данни: по-скоро устойчива мобилност във Франция

Според доклада от 2018 г. на Териториалната обсерватория на Главната комисия за териториално равенство[[15]](#footnote-15), около 11% от хората са сменили жилището си през 2014 г. във Франция, в сравнение със средно 9% в Европа[[16]](#footnote-16). Наблюдаваната мобилност остава предимно местна мобилност, тъй като 35% от нея се случва в рамките на една и съща община, 36% между общини в същия департамент и 28% между други департаменти и региони. Не цялата жилищната мобилност е свързана изключително с пазара на труда, тъй като по-специално мобилността на къси разстояния често е мотивирана от жилищни проблеми. Освен това се наблюдава спад в жилищната мобилност от началото на 2000-те години, особено след кризата през 2008 г., и намаляване на средното разстояние на мобилност.

Склонността към мобилност е очевидна и на нивото на ежедневна мобилност, където Франция е сред първите европейски страни, с време за транспорт от един час и 23 минути на човек на ден, от които почти час и четвърт дневно пътуване за работа, според ANCT[[17]](#footnote-17). По този начин Франция е страната в Европа, където пътуванията до вкъщи и работа са най-дълги, като освен това се знае, че три четвърти от пътуванията до вкъщи в града се извършват с кола. В допълнение, националното проучване за мобилността и начина на живот от 2020 г. дава възможност да се видят и пътуванията, които са част от работния ден и засягат 40% от заетите хора (независимо дали са бизнес пътувания или работата по същество включва пътуване). Проучването разкрива, че тези многобройни пътувания в рамките на работата се отнасят главно до работниците (например работещите като домашни помощници), за разлика пътуванията до дома, пътувания с по-голяма продължителност и по-голямо разстояние.

Обобщените данни също крият значителни социално-професионални различия по отношение на жилищната мобилност в зависимост от социално-професионалната категория: ръководителите и високо интелектуалните професии са свръхпредставени в мобилността на дълги разстояния, между метрополии и особено между метрополиите и Париж; докато работниците и служителите са концентрирани в мобилност на по-къси разстояния между съседни райони. И накрая, „интензивността“ на мобилността на френските домакинства изглежда по-скоро над средната спрямо тази в европейските страни, независимо дали става дума за мобилност по местоживеене, мобилност на дълги разстояния, или време за пътуване между дома и работата . Ако жилищната мобилност е намаляла през последните двадесет години, както и изминатото разстояние за миграция, от друга страна, времето за ежедневна мобилност и разстоянията са се увеличили.

Следователно не изглежда, че служителите във Франция се характеризират с по-изразена тенденция към липса на мобилност, отколкото другаде. Освен това по-голямата част от приложните проучвания, които се фокусират върху оценката на ефектите от мобилността върху пазара на труда и териториалната динамика, дават смесени резултати.

### Изводи от приложни изследвания върху ефектите от трудовата мобилност

На макроикономическо ниво резултатите от емпиричните анализи показват наличието на дисбаланси между териториите, но също така и липсата на ясна връзка между местния пазар на труда и потоците на влизане и излизане на работници. Кризата от последното десетилетие потвърждава по-устойчив растеж на работните места в метрополиите, отколкото в останалата част на Франция, и увеличаване на различията в икономическия растеж между регионите. Въпреки това, ако динамиката на заетостта и динамиката на миграцията са свързани, изглежда, че по-скоро работните места следват населението, отколкото обратното. Освен това движението на населението реагира малко или не на колебанията в нивото на местната безработица. Оценките на въздействието на трудовата мобилност или бариерите пред мобилността върху нивото на местната безработица във Франция са много малко и техните резултати трябва да се разглеждат с повишено внимание, но според тях делът на нивото на безработица, дължащ се на лошо пространствено съответствие, може да бъде между 1 и 2,5 процентни пункта.

На макро ниво, възвръщаемостта от мобилността на работната сила се приписва на концентрацията на дейности (икономии от мащаба и мрежата), без да се вземат предвид разходите за задръствания и генерираните териториални дисбаланси. На микро ниво, стимулите за мобилност изглеждат недостатъчни за намаляване на неравенствата, тъй като не се занимават или рядко се занимават с причините, които възпрепятстват мобилността, и не оценяват ползите, свързани със стабилността. Здравните и социалните аспекти на мобилността, както и множеството ѝ форми, разнообразието от фактори, които я съставляват и които я обясняват, са от съществено значение за пълното ѝ разбиране, неравенствата, които са в основата ѝ, и в крайна сметка политиките, които могат да бъдат свързани с нея.

### Мобилност и уседналост: индивидуални ресурси и ограничения

Мобилността се основава на индивидуални ресурси (образование, финанси, мрежи и т.н.) и е в основата на значителни неравенства между професиите и социално-професионалните категории. Ръководителите биха се възползвали по-лесно от възможностите за мобилност, от която работниците биха били лишени, тъй като те са по-ограничени в своите ресурси и са по-локално „закотвени“. По-голямата мобилност на ръководителите (ежедневна или седмична, на дълги разстояния с използването на комуникационни технологии) им позволява да избягват жилищни миграции и да останат в мястото на пребиваване.

За по-нискоквалифицираните пазарът на труда е преди всичко местен. В резултат на това за много домакинства близостта и уседналостта представляват значителна част от техните ресурси, а мобилността, напротив, генерира значителни загуби и разходи, рядко взети предвид при дефинирането на публичните политики за насърчаване на мобилността. Тези разходи могат да се дължат пряко на пътуване, независимо дали ежедневно (и следователно зависимо от достъпа до транспортна инфраструктура или личен автомобил) или свързани с жилищна мобилност (разходи за преместване, загуба на социално жилище и финансови ограничения, свързани със собствеността на недвижими имоти) . Тези разходи също съответстват на загубата на местен социален капитал и местни ресурси в случай на географска мобилност.

Семейните задължения и компромисите между професионалния и семейния живот, които се случват в домакинствата, силно влияят върху перспективите и реалностите на професионалната географска мобилност. Съществуват значителни неравенства между мъжете и жените, които разполагат с по-ограничено време, търсят работа и работят по-малко от дома, отколкото мъжете; често именно те, в рамките на двойката, „следват“ мобилния съпруг или „пазят“ дома по време на неговите чести или редовни пътувания. В по-широк план, договореностите, свързани с мобилността на всяко лице, имат дълбоко въздействие върху качеството на професионалния и личния живот и здравето на работниците.

### Публичните и корпоративните политики оформят социално-пространствените конфигурации на мобилността

Контекстът, в който се осъществява мобилността, също е централен фактор. По този начин географската концентрация на работни места и повечето икономически, социални, политически и културни дейности в голям град генерират разнообразни форми на мобилност. Отдалечеността на жилищните квартали от метрополията (поради напрежението на пазара на недвижими имоти) и произтичащото от това разрастване на градовете водят до повече пътувания между дома и работното място. Разширяването на зоната за търсене на работа увеличава шансовете за излизане от безработицата, но възможностите за това разширяване зависят от достъпа до информация за работни места, видове транспорт, собственост на лично превозно средство, възможности за жилищна мобилност, и т.н. Всички тези фактори са източници на силни неравенства, но политиките за публични субсидии в тази област не винаги са ефективни по отношение на достъпа до заетост. Съществува и въпросът за диференцираната привлекателност на териториите и тази на системите за институционална подкрепа.

Неравенството също е впечатляващо при избягване на ежедневната мобилност: възможностите за дистанционна работа са прерогатив на ръководители, интелектуални или свободни професии и бизнес лидери. Жителите на Париж, са свръхпредставени в населението, работещо от разстояние. Освен това мобилността не натоварва по един и същи начин служителите на големи компании или в публични администрации, които организират професионална и географска мобилност в рамките на техните вътрешни пазари, за разлика от служителите, които трябва да организират всичко сами. Също така се различава в зависимост от това дали работното място изисква пътуване през деня (както в случая с домашна помощ), в зависимост от характеристиките на трудовия договор и естеството на работните места, между работа на непълно работно време или пълно работно време, дали мобилността е временна или постоянна. Затова се налага използването на „съветниците за мобилност“, на територията на цяла Франция, и въвеждането на задължителни „планове за мобилност“ в компаниите[[18]](#footnote-18). Подобно на това, което се наблюдава и в други области (като напр. търсене на работа или достъп до продължаващо професионално обучение), почти винаги акцентът е върху индивидуалната отговорност, и в резултат именно индивидите с най-добри контакти и възможности да се информират най-често предприемат успешни мобилности.

В допълнение, и все повече, прилагането на политики за стимулиране на мобилността повдига въпроса за тяхната съвместимост с императивите на екологичния преход и целите за устойчиво развитие.

Трябва да се разглеждат с внимание често двусмислените резултати от анализи, които се фокусират изключително върху връзката между мобилността и заетостта, ефектите от метрополизацията върху неравенствата и влошаването на околната среда, без да обръщат необходимото внимание на разходите, свързани с мобилността (особено в личната и семейната област), или дори на предимствата от липсата на мобилност или нейното избягване.

Професионалната географска мобилност има много аспекти, които не могат да бъдат сведени единствено до връзката между мобилността от една страна и заетостта от друга. Трябва да се взимат предвид и ефектите от метрополизацията и неравенствата между половете и социалните прослойки, териториалните неравенства, генерирани от мобилността, които са от съществено значение за разбирането на поведението в тази област и за изграждането на ефективни политики, способни да коригират неравенствата.

## Приложимост в България

Интерес представлява правната рамка, чрез която държавата влияе и контролира процесите на мобилност.

За да не се разчита само на осведомеността и инициативата на служителите, мобилността може да се подпомогне и чрез следните стъпки:

1. Обучение и назначаване на „съветниците за мобилност“ за България. В Приложение 1 е дадена примерна служебна характеристика за позицията Съветник по мобилност и кариерно развитие
2. Въвеждане на задължителни „планове за мобилност“ в компаниите. Примерни мерки, които могат да се включат в Плана за мобилност, са дадени в Приложение 2.

## Източници на информация

Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, <https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/>

La loi d'orientation des mobilités , <https://www.ecologie.gouv.fr/loi-dorientation-des-mobilites>

Commissariat général à l'Égalité des territoires, CGET   
<https://agence-cohesion-territoires.gouv.fr/lagence-21>

L’Agence nationale de la cohésion des territoires, <https://agence-cohesion-territoires.gouv.fr/lagence-21>

Доклад на Европейската комисия (2015 г.) за нивото на междурегионална мобилност

Изследване на Националния институт за статистика и икономически изследвания (Insee) от 2014 г.

<https://infos.emploipublic.fr/article/conseiller-mobilite-et-parcours-professionnels-fiche-metier-eea-9192>

Длъжностна характеристика на Съветник по мобилност и кариерно развитие <https://infos.emploipublic.fr/article/conseiller-mobilite-et-parcours-professionnels-fiche-metier-eea-9192>

## Приложение 1. Съветник по мобилност и кариерно развитие

**Длъжностна характеристика**[[19]](#footnote-19)

ФАЙЛ: Обща администрация

Съветникът по мобилност и кариерно развитие, или съветникът по кариерна мобилност, е прикрепен към отдел човешки ресурси. Ръководител на държавна служба от категория А или Б, той се назначава чрез конкурсни изпити, а понякога и по договор. Ниво на обучение: от bac+4/5, или потвърден професионален опит.

**Основни задачи на съветника по мобилност и кариера**

* Съветникът по мобилност и кариера (M/F) подкрепя, индивидуално и/или колективно, професионалните проекти на служителите. Той проектира, внедрява и оценява системи за мобилност и професионална подкрепа, съвместно със служителите и в сътрудничество с местната власт.
* Професията „съветник по мобилност и кариера“ съществува в трите публични функции (държавна, териториална и болнична).
* Друго наименование на длъжността в държавната администрация: съветник по кариерна мобилност.

**Публичен работодател/Статут на съветника по мобилност и кариера**

* Териториално обществено обслужване.
* Работна рамка:
  + Териториално аташе, категория А, административен сектор
  + Териториален психолог, категория А, медико-социален сектор
  + Териториален редактор, категория Б, административен сектор

**Места за практикуване на професията**

* Община, отдел, регион, междуобщностна структура, местно обществено учреждение.
* Съветникът по мобилност и кариерно развитие се отчита пред отдела за човешки ресурси.

**Дейност на съветника по мобилност и кариера**

* Предвижда и подкрепя организационните промени
* Разработва, управлява и прилага процеси за мобилност и кариерно развитие
* Подкрепя и/или изгражда професионални проекти съвместно със служителя
* Осигурява административното управление на поддържащите системи
* Участва в разработването на длъжностни профили
* Управлява информационни системи за работни места и мобилност
* Участва при закупуване на интелектуални услуги

**Познания и ноу-хау на съветника по мобилност и кариера**

* Анализира и/или участва в анализа на организационните нужди на общността и промените, които те предполагат по отношение на нуждите от заетост и умения
* Информира и/или участва в информирането на агенти за промени по отношение на работни места и умения
* Участва в определянето на политиката за развитие на уменията на общността, управлението на заетостта и професионалната мобилност, както и нейните цели (качество на предоставяните услуги, пригодност за заетост на агентите, осигуряване на кариерни пътеки и др.)
* Анализира професионалната ситуация на служителя и контекста (избрана или наложена мобилност, пригодност на позицията и уменията и т.н.), в които се вписва неговият професионален кариерен проект. Анализира неговите умения и професионален проект (потенциал, мотивация, стремеж, ограничение, осъществимост и изход и т.н.), в зависимост от техния произход (професионално придобити умения, умения за прехвърляне и т.н.)
* Осигурява редовно наблюдение на услугите, предоставени от партньорите
* Административно управление на системи (споразумение, заповед за мисия, призовка, табла за наблюдение и др.) в съответствие с регулаторната рамка

**Набиране на съветник по мобилност и кариера**

* Външен и вътрешен конкурс с условия за диплома и/или интеграционен изпит в зависимост от рамката на заетостта.
* Конкурс по друг начин.

**Обучение, ниво на обучение**

* Следдипломно обучение, специализирано в управлението на човешките ресурси: DESS по управление на човешките ресурси (IEP, Sorbonne, Celsa, Ciffop, IAE Lille, Université Lyon и др.), магистърска степен по човешки ресурси (Ecole Normale Supérieure, ESCP и др.)
* Bac+4 курсове за обучение, специализирани в човешките ресурси
* Висше образование bac+4/5 по социология, психология или социални науки
* Общо висше образование bac+4/5, тип ESC, управленски науки и др.

## Приложение 2. Примерни мерки в План за мобилност

План за мобилност на работодател: 7 примера за мерки

Като част от плана за мобилност компаниите работят за прилагане на конкретни действия за:

* насърчаване на алтернативни видове транспорт,
* борба срещу самоизолацията,
* подобряване на работната среда, като резултат.

Предприетите мерки в тази посока могат да бъдат от различно естество. Ето няколко примера, за да илюстрация:

**1. Велосипед**

* PDM често включва насърчаване на използването на велосипеди. След това някои организации избират:
* предоставяне на гараж за велосипеди,
* развитие на велосипедни алеи,
* създаване на фирмен велосипеден сервиз,
* субсидията за закупуване на електрически велосипеди и др.

**2. Градски транспорт**

Все повече компании покриват частично или изцяло абонаментите на служителите за услугите на градския транспорт, за да ги насърчат да се откажат от автомобила.

Друг пример: някои работодатели се обръщат към общността, за да договорят подобряване на обслужването на техния обект с обществен транспорт.

**3. Гъвкавост в работата**

Предлагането на повече гъвкавост на работното време позволява на служителите да не пътуват в пиковите часове.

**4. Развитие на дистанционната работа и спиране на командировките**

# ФРАНЦИЯ: Пакет за устойчива мобилност (Forfait Mobilités Durables)

## Основни заинтересовани/участващи страни – бенефициенти

Работници и служители от частния и публичния сектор, работници с временна заетост, стажанти, заместващи работници и служители, предприятия.

## Описание на практиката – Пакет за устойчива мобилност (Forfait Mobilites Durables) Възстановяване на разходи за билети за транспорт (Remboursement de Titres de Transport), Надбавка за пробег на велосипед (Indemnité Kilométrique Velo), Бонус за транспорт (Prime Transport)

Целта на пакета за устойчива мобилност е работниците да имат възможност гъвкаво да избират своите маршрути от дома до работата и обратно, а за предприятията – да се улеснява управлението на тези инструменти, а за обществото – да се опазва околната среда.

Влязъл в сила на 11 май 2020 г. (въведен е от със Закона за ориентиране към мобилност – La loi d’orientation des mobilités[[20]](#footnote-20), Пакетът за устойчива мобилност се прилага в компаниите в частния или публичния сектор, като средствата, които получават служителите са необлагаеми - освободени от осигурителни вноски и данъци. Целта е да се насърчават служителите и фирмите да използват щадящи начини на пътуване от вкъщи до работа и да се включат в екологичен преход.

Пакетът е ограничен до 700 евро на година на служител в частния сектор, но може да се комбинира с вноска от работодателя за абонамент за обществен транспорт (натрупана сума до 800 евро на година). Позволено е да се плаща и за други видове транспорт и гориво (максимум 400 евро при споделено пътуване с автомобил) или за захранване на електрически превозни средства.

Пакетът за устойчива мобилност обединява 3 различни схеми:

* Той заменя прилагана дотогава практика за допустим пробег на велосипед, който компаниите вече познават, но която практика се оказва сложна за прилагане. Новия **пакет за велосипед и електрически велосипед, за тротинетки, електрически скутери за индивидуално придвижване,** може да покрие частично разходи за закупуване на велосипеда, паркиране, аксесоари за сигурност (каска, звънец, заключване и др.), поддръжка и поправка, абонамент за охраняема велостанция. Работодателят предлага този пакет на служителите, които пътуват с велосипед. Обезщетението се изчислява на базата на изминатите километри и възлиза на 25 евроцента на километър с лимит от 500 евро на година на служител в частния сектор и 200 евро в публичния сектор. Тази компенсация може да бъде изплатена като месечен или тримесечен пакет.
* **Бонус за гориво** за служителите, от които се изисква да използват личните си превозни средства, да получат частично покритие на разходите за гориво: до 400 евро за превозно средство, използващо гориво и 500 евро за електрическо превозно средство.
* В по-широк план FMD също така позволява на служителите да използват определен брой екологични услуги за мобилност, за да пътуват между дома и работата. Поддържаните видове мобилност са: споделено пътуване с лични превозни средства или превозни средства под наем или на самообслужване, обществен транспорт без абонамент. Той също така позволява на своя бенефициент да закупи индивидуални транспортни билети за ежедневни пътувания.

Приложимост в България

Редица компании предоставят и в България средства за закупуване на карти за градския транспорт, за разходи за гориво и др. Новото е насърчаването на пътуване с велосипед, споделено пътуване и пътуване с превозни средства с електрозахранване. Ценен пример е обединяването на много възможности в една магнитна карта и комбинирането на видовете транспорт според желанието на бенефициента в съответния ден.

Източници на информация

https://www.roadmate.io/forfait-mobilite-durable/

# ФРАНЦИЯ: Акция жилище (Action logement)

## Основни заинтересовани/участващи страни

Служители и млади работници, които трябва да се преместят по-близо до работата си, Социални партньори

Работодатели

Държавна администрация

## Описание на практиката

„Акция жилище“ се прилага на база подписани петгодишни споразумения[[21]](#footnote-21) от 70 години по отношение на социалните и междинните жилища във Франция с цел улесняване на достъпа до жилища за насърчаване на заетостта, особено в градовете със средна големина. В „Акция жилище“ работят 20 000 служители. „Акция жилище“ е създадена през 1953г. когато има недостиг на жилища. Държавата и социалните партньори създават система, която да позволи на служителите в частния сектор да бъдат настанени при по-добри условия. Целта е да се подкрепи местната заетост и социалната политика на предприятията.

Компаниите в частния сектор и селскостопанския сектор с повече от 10 служители плащат всяка година вноска въз основа на тяхната ведомост за заплати във фонд „Участие на работодателя в строителните усилия“ за финансиране на жилища за служители със скромни доходи. До 1992г. ставката е 1% от заплатите за предходната година и се събира от Междупрофесионалните жилищни комитети (CIL). От 1992 г. ставката е определена на 0,45% от заплатите. От 2015г. се създава единен колектор за вноските. От 2017г. започва да действа „Акция жилище : услуги.

Групата Акция жилище има 3 дружества:

* > Action Logement Groupe, което определя стратегията и осъществява връзките с властите;
* > Action Logement Immobilier, холдинг, който управлява дъщерните дружества за недвижими имоти в цялата страна;
* > Action Logement Services – който събира вноските, финансира строителството на социални и междинни жилища, участва във финансирането на политики в полза на градското обновяване, повишаване атрактивността на региона и осигурява услуги на физически лица за посрещане на предизвикателството на новото местоживеене.

Целта е да се улесни достъпът до жилище за служителите чрез предлагане на набор от услуги, адаптирани към проблемите на всеки човек, и да се насърчи териториалната и професионалната мобилност на служителите в полза на заетостта. Осигуряват се заеми, безвъзмездни средства за настаняване под наем и др.

„Акция жилище“ е безплатен и надежден гарант за служители и млади работници. Тя е подходяща за предприятия/работодатели в състояние на реорганизация, които ще развиват нови дейности, ще преструктурират бизнеса си, ще преместват помещенията си и др. случаи когато и служителите трябва да се преместят. С предлаганите системи за помощ и подкрепа вкл. безплатни услуги, се улеснява мобилността на служителите, тъй като им се помага да се справят със смяната на основното си жилище или намирането на второ жилище.

Например Гаранцията Visale покрива неплатен наем, такси за наемане и щети от наемателите за целия срок на лизинга, като се предлага безлихвен депозит на служителите, сума която се изисква обикновено при подписване на договора.

По-конкретно, авансът LOCA-PASS® осигурява предварително плащане на гаранционния депозит при влизане в апартамента чрез заем с нулева лихва, който се изплаща за 25 месеца.

Има подкрепа и за служителите, които търсят жилище под наем. В зависимост от тяхното лично и професионално положение, им се предлагат адаптирани жилищни решения като социално жилище, междинно жилище, временно жилище. Предоставят се и безплатни услуги по настаняването.

За тези, които искат да закупят жилище се предлагат изгодни заеми с фиксирани лихви и съвети по финансови въпроси.

За да се възползва от плащането на гаранционния депозит, лицето трябва да е служител на компания в неземеделския частен сектор, независимо от възрастта, или да е лице под 30 години и да съчетава професионално обучение и работа (с договор за чиракуване или стажуване) или да търси работа. Ако е студент и работи, трябва да е със срочен договор за най-малко три месеца към момента на искането на помощта, или да е сключил един или повече срочни договори за обща продължителност от най-малко три месеца през шестте месеца, предхождащи искането на помощта, или договор за стаж от най-малко три месеца към момента на заявката, или да е студент с френска държавна стипендия.

В случай, че лицето е ползвало до момента заеми от „Акция настаняване“, те трябва да се погасят предварително преди да вземе заем за новия дом. Той трябва да е за основно жилище и да е на френска територия (континентална част и отвъд морските територии също). Подписва се договор за наем, договор за настаняване в общежитие или социално жилище или изменение на договора за наем в случай на споделено настаняване. Жилището може да е обзаведено или не. При споделено наемане, сумата на гаранционния депозит се разпределя между всеки подписал договора за наем. Авансът може да покрие само частта от гаранционния депозит, поискана от всеки съквартирант.

Изплащането на заема започва 3 месеца след плащането на LOCA-PASS® ADVANCE, като се погасяват най-малко €20 на месец. Ако лицето напусне жилището преди края на лизинговия договор, възстановява цялата сума в рамките на максимум 3 месеца след напускането.

## Приложимост в България

Схемата е с практическа насоченост и може да бъде приложена в България. Тя насърчава обучението чрез работа, мобилността на младите хора с цел професионално развитие и поемането на отговорност. Средствата са заемообразни, което предполага заработване на доходи и поемане на отговорност, както и недопускане на злоупотреби.

## Източници на информация

<https://www.actionlogement.fr/>

# ФРАНЦИЯ: Покриване на разходи за настаняване на сезонни работници в селското стопанство

Основни заинтересовани/участващи страни – бенефициенти

Работници в селскостопанско предприятие, независимо от размера му

## Описание на практиката

Предоставят се средства в размер на 600 евро за покриване на разходи за настаняване. Тези средства могат да се получават ежегодно. Средствата могат да се изразходват за наем на жилище, временно настаняване в къща за гости, къмпинг, настаняване в стая при хазяи, вила и др.

Заявката за ползване на тази помощ се изпраща до 6 месеца преди началото на преместването с цел започване на работа в селското стопанство. Допустима е само една помощ за сезонни селскостопански работници на домакинство (освен ако съпругът/ата също е сезонен работник и двойката трябва да обитава две отделни жилища предвид географското разстояние от съответните им места за сезонна работа). Мярката представлява помощ при условия, предоставени в зависимост от споразумението на Action Logement Services и в рамките на наличните средства.

Приложимост в България

Мярката може да се приложи в селските райони, особено когато има недостиг на работна сила за прибирането на реколтата. Поемането на разходите за настаняване може да насърчи незаети лица да отидат в регионите, където през даден период се провежда кампания за прибиране на определени култури (напр. рози през май, зеленчуци през август и грозде през септември и т.н.) и да се осигури необходимата работна сила.

## Източници на информация

https://www.actionlogement.fr/aide-logement-gratuite-saisonniers-agricoles

# ФРАНЦИЯ: Мобилност на младите - Mobili-jeune

Основни заинтересовани/участващи страни – бенефициенти

Младежи под 30 години, които работят и се обучават (стажанти, чираци) в предприятия от частния сектор без селското стопанство, чиито доходи не надвишават 80% от минималната работна заплата - 1 413,54 €.

## Описание на практиката

За получаването на помощта е необходимо младежите да докажат приближаване до работното място, чрез основно местоживеене на разстояние по-малко от 70 км от предишното настаняване и да докажат време за пътуване по-голямо от 40 минути между двата адреса или чрез локация на второ местоживеене, което изисква двойно натоварване за наем.

Настаняването и искането на помощта трябва да се осъществяват през трите месеца, които предхождат или следват датата на началото на работата по договора за работа и обучение. Съгласно мярката се поема част от наема. Помощта може да варира от 10 до 100 евро на месец или 1100 евро годишно, но за 11 месеца и за общо 2 години. Помощта се редуцира с други отпускани помощи за наем.

Приложимост в България

Практиката е адаптивна за България, като е важно да се отбележи, че тази помощ е за стажанти и чираци, които се преместват, за да проведат своето обучение, съчетано с работа в съответното предприятие.

Източници на информация

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33173>

# ЧЕХИЯ: Държавна помощ за безработни в подкрепа на регионалната мобилност

## 

## Основни заинтересовани/участващи страни

МТСП

Агенцията по заетостта

## Описание на практиката

### Нагласи на чехите за регионална мобилност

По-малко от една пета от чехите са готови да се преместят за по-добра работа, a една трета категорично отхвърлят такава възможност, въпреки че има големи разлики в привлекателността на регионите на пазара на труда. Трите региона, които предлагат най-добра работа, са Прага, Централна Бохемия и Южна Моравия[[22]](#footnote-22).

В проучването 29% от хората посочват "района, в който живея" като най-доброто място за намиране на работа. Като следващ регион 57% от анкетираните служители посочват Прага и 9% – Централна Бохемия, останалите региони имат дял под един процент.

29% от хората смятат, че разходите за преместване, жилище и живот извън техния регион са толкова високи, че промяната не си струва. Приблизително една четвърт смятат, че биха били финансово по-добре другаде, дори след като се вземат предвид всички разходи, но все пак не искат да се преместят, защото харесват работата си. 28% от хората категорично отказват да се преместят, като се позовават на това, че живеят добре на настоящия си адрес и че парите и по-добрата работа не си заслужават преместването.

Нагласите варират според поколенията. Сред младите хора една трета са готови да се преместят с цел работа, докато сред най-възрастната работеща категория такива са 14%. В сравнение с по-възрастните, за младите престижът на фирмата също е много по-важен.

Според две трети от анкетираните най-важният фактор за привлекателността на региона е броят на работодателите на пазара на труда. За 58% от хората това са компании, предлагащи високи заплати, а четирима от всеки десет служители оценяват и атрактивните придобивки.

Дългото пътуване до работа може да се балансира само със значително увеличение на заплатите. Например оферта за работа с време на шофиране от 60 минути ще бъде толкова привлекателна за повечето хора, колкото оферта на 30 минути път, само ако предлаганата заплата е поне една пета по-висока[[23]](#footnote-23).

Според същото проучване 31% от анкетираните някога са се местили заради работа, като най-голям дял от тази група са студентите. Най-честите причини за преместване заради работа са по-добро заплащане и интересна работа. По-добрите условия на заплащане са много важен фактор, но не по-малко важно е желанието на хората да придобият нов опит и добра работа в своята област.

Що се отнася до разстоянието, в 57% от случаите респондентите са се преместили в друг регион в рамките на Чешката република, в 31% от случаите – в чужбина.

Институтът по социология към Академията на науките на Чешката република[[24]](#footnote-24) е установил, че само 27% от чехите биха пътували редовно до работа – ако приемем, че едно пътуване ще отнеме приблизително един час. Както показват резултатите от изследванията през последните десет години, в миналото този дял е бил още по-нисък.

Според Чешката статистическа служба само около 300 000 души, т.е. 6% от служителите, са пътували до работа на по-дълго разстояние – т.е. час или повече.

По-добрата инфраструктура също помага. Например, по маршрута Ческе Будейовице – Прага, след завършването на железопътния коридор, времето за пътуване е намалено толкова много, че пътуването става привлекателно дори за много хора, които преди са го отхвърляли.

### Еднократна помощ за безработни при преместване заради работа

До 2021 г. Министерството на труда и социалната политика се опитва да мотивира безработните да търсят активно работа чрез помощи в подкрепа на регионалната мобилност. В допълнение към надбавката за пътуване до работното място е било възможно да се кандидатства и за еднократна помощ за преместване по работа. Тази помощ е отменена след 2021 г. *По-долу се описват условията за предлагане на помощта, когато тя е била предоставяна.*

Кой има право на обезщетение за преместване:

* Служител, който е започнал работа извън местоживеенето си и ще се премести там или кандидат, който вече се е преместил.
* Служители които са отговаряли на поне едно от следните условия преди подаване на заявлението:
  + Регистрирани са повече от 5 месеца в регистрите на Бюрото по труда.
  + Регистрирани са в регистъра на Бюрото по труда по-малко от 5 месеца, но не е било възможно да им бъде осигурена работа по местоживеене поради здравословно състояние, недостатъчен опит или гледане на дете.
  + Служители, загубили работата си в резултат на масови съкращения.

Условия за предоставяне на помощ:

* Мястото на работа трябва да е на територията на Чехия.
* Конкретно място на работа (адрес) трябва да бъде уговорено в трудовия договор или да има документирано потвърждение от работодателя за редовното място на работа.
* Разстоянието между първоначалното и новото място на пребиваване е повече от 50 км по права линия.
* Разстоянието за пътуване от новото място на пребиваване по права линия до мястото на работа е поне наполовина по-малко, отколкото от първоначалното местоживеене.
* Трудовото правоотношение или служебното правоотношение трябва да бъде договорено за неопределено време или за определен период, по-дълъг от 6 месеца.
* Сключен е договор за покупко-продажба, наем или пренаем на ново местоживеене.
* Кандидатът няма просрочени задължения за данъци и осигуровки.
* Помощта може да бъде поискана не по-късно от 30 календарни дни от датата на постъпване на работа или работа.

Помощта за преместване за работа се предоставя еднократно в размер на 50 000 CZK (приблизително 3870 BGN). Бюрото по труда може да отпусне обезщетението на един и същи кандидат веднъж на всеки 3 години, но само ако кандидатът е работил на длъжността, за която е получавал обезщетението, поне 12 месеца. Заявление за помощ за преместване се подава в съответното регионално поделение на Бюрото по труда, в чийто териториален район се намира първоначалният адрес на кандидата и където кандидатът е регистриран.

### Помощ за безработни за пътуване до работното място при намиране на работа, намираща се извън мястото им на пребиваване

Друга мярка в подкрепа на регионалната мобилност е предоставяне на помощ за безработни за пътуване до работното място при намиране на работа, намираща се извън мястото им на пребиваване.

Размерът на обезщетението зависи от разстоянието между местожителството и мястото на работа:

* До 10 км: 1000 CZK на месец (приблизително 77.38 BGN).
* Над 10 км до 25 км: 1500 CZK на месец (приблизително 116.06 BGN).
* Над 25 км до 50 км: 2500 CZK на месец (приблизително 193.44 BGN).
* Над 50 км: 3500 CZK на месец (приблизително 270.82 BGN).

За лица, които се грижат лично за дете под 4 години, се прилагат още 25% към по-горе посочените суми.

## Приложимост в България

В България може да се приложат критериите за подбор на безработни, които са избираеми за получаване на помощи при преместване заради започване на работа или пътуване до работното място при започване на работа, намираща се извън мястото им на пребиваване

## Източници на информация

Проучване на компанията за персонал Předvýběr.CZ от юни 2023 г. сред 500 респонденти [www.Předvýběr.cz](http://www.Předvýběr.cz)

Проучване на агенцията за подбор на персонал Grafton Recruitment <https://www.grafton.cz/cs>

Sociologický ústav Akademie věd ČR, <https://www.soc.cas.cz/>

# ЧЕХИЯ: Данъчно облагане на работодателя и служителя при помощ за транспорт

<https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/prispevek-zamestnavatele-na-dopravu-zamestnancum/>

## 

## Основни заинтересовани/участващи страни

Работодатели

Данъчна администрация

Транспортни фирми

## Описание на практиката

Помощта на работодателя към служителите за транспорт до работа се превръща в желана придобивка. Поради това някои работодатели допринасят за транспорта на служителите или директно организират транспорта до работа.

Вноската на работодателя за транспортиране на служителите до работа се облага с данък върху доходите и социални и здравни осигуровки за служителя. И това е независимо дали става въпрос за парична вноска (т.е. плащане на вноска, напр. като заплати) или непарична вноска (напр. под формата на масово закупуване на билети и безплатното им предоставяне на служителите или организиране на транспорт до работа ).

Аналогична е процедурата и в случаите, когато въз основа на представените документи работодателят възстановява на служителя разходите за гориво за пътуване до работа. Данъчната основа за удръжки от заплатите (т.е. данък върху доходите и застрахователни премии) ще бъде сумата на горивото, възстановена съгласно документа.

Основно условие за прилагане на данъчния разход при работодателя е закрепването на правото на транспортни пари в колективен трудов договор, правилник за вътрешния ред или трудов или друг договор. Ако правото на помощ за транспорт е надлежно дефинирано, данъчният разход на работодателя е както паричната, така и непаричната вноска.

В случай, че работодателят не регламентира правото на транспортни пари в трудов, колективен или друг договор или в правилник за вътрешния ред, транспортните пари винаги са необлагаеми.

Ако са изпълнени условията за данъчен разход, социалните и здравни осигуровки на работодателя, изплатени от надбавката за транспорт, когато обезщетението се доставя на служителите, също са данъчен разход от страна на работодателя.

Пример 1

Работодателят закупува билети за градския транспорт, които предоставя безплатно на служителите си. Правото на надбавка не е уредено в договор.

За служителя това е облагаем доход, включващ социални и здравни осигуровки в размер на предоставените билети, винаги за съответния месец.

За работодателя това е неданъчен разход, тъй като правото на служителя не е разписано във вътрешен правилник, колективен, трудов или друг договор. Ако работодателят впише правото на билети чрез вътрешен правилник или договор, той може да поиска данъчен разход.

Пример 2

Работодателят осигурява на служителите си парична вноска от 500 CZK (приблизително 38.70 BGN) на месец за транспорт до работното място. Правото на обезщетение е регламентирано във вътрешния правилник на работодателя.

За служителя това е облагаем доход, включително социални и здравноосигурителни вноски в размер на надбавката за транспорт, т.е. 500 CZK на месец.

За работодателя това е данъчен разход, тъй като правото на служителя е разписано във вътрешен правилник.

Пример 3

Работодателят осигурява на служителите си безплатен транспорт до работното място. Транспортът се извършва от автотранспортна фирма по договор с работодателя. Правото на транспорт до работа се урежда във вътрешния правилник на работодателя.

За служителя това е облагаем доход, включващ социални и здравноосигурителни вноски в размер на тарифите за обществен транспорт.

За работодателя транспортният разход, т.е. фактурата от превозвача, ще бъде данъчен разход, тъй като претенцията на служителя е разписана във вътрешния правилник.

## Приложимост в България

В България може да се приложи условието помощта от работодателя за транспорт на служителите да бъде признавана за данъчен разход само при закрепването на правото на транспортни пари в колективен трудов договор, правилник за вътрешния ред или трудов или друг договор.

## Източници на информация

Информация за счетоводители и предприемачи <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/prispevek-zamestnavatele-na-dopravu-zamestnancum/>

# ШВЕЦИЯ: Мерки за насърчаване на трудовата мобилност в Северна Швеция

Основни заинтересовани/участващи страни

Заети лица

Безработни

Агенция по заетостта

Работодатели   
Общински структури

## Описание на практиката

Активната политика на пазара на труда е запазена марка на шведската икономическа политика. Швеция и скандинавските страни се смятат за успешни в опитите си да съчетаят икономически растеж, макроикономическа стабилност, щедро социално осигуряване за своите граждани, справедливост и сравнително висока заетост. Професионалната и географската мобилност в Швеция е сред най-високите в Европа.

Акцентът върху трудовата мобилност е ключова част от шведския модел. Шведската политика по заетостта набляга на мобилността пред преквалификацията на местния пазар на труда. С други думи, преквалификация се предприема, ако лицето иска да се премести в област с недостиг на определена работна сила или умения („bristyrke“), но не и ако лицето иска да се премести от област, където има недостиг на квалифицирани хора.

Шведската Държавна Агенция по заетостта (Arbetsförmedlingen) отговаря за управлението и прилагането на политиките на пазара на труда в Швеция. В допълнение към нея има служби по заетостта, създадени от социалните партньори (напр. работодатели и синдикати), наречени Trygghetsrådet, които помагат на хора, които са изправени пред уволнение или прекратяване на работа. Почти 800 публични и частни организации действат като допълващи доставчици на услуги. Изнесените услуги включват обучение по работа и дейности за рискови групи.

Съществува и неформално сътрудничество с местните власти и социалните партньори за идентифициране на общи нужди и за разпределяне на ролите и отговорностите. Местните власти провеждат редица програми за безработни, които не са обхванати от службите по заетостта, например чрез Jobbtorget.

Северна Швеция е разнообразен район с уникални условия за регионален растеж. Това е арктически регион с най-рядка структура на населението в ЕС, но в същото време има една от най-силните иновационни системи в ЕС с привлекателна градска среда. Населението е едно от тези с най-висока средна възраст в Европа, а социалната система и качеството на живот са сред най-добрите в ЕС. Настоящото развитие в регион Норботен и регион Вестерботен е безпрецедентно за съвременна Швеция и предлага огромни възможности. Няколко големи компании, които се фокусират върху по-екологични индустрии и зелен преход, започват дейност в Северна Швеция. Някои отрасли се развиват бързо, което води до голямо и непрекъснато нарастващо търсене на квалифицирани работници.

Чрез дигиталния инструмент Hitta yrken (Намери професия), Шведската Агенция по заетостта предоставя подробна информация за възможности в различни области за образование, ниво на заплащане, изисквания за длъжността и др. в Сверена Швеция.

За насърчаване на по-голямата мобилност и по-доброто функциониране на пазара на труда, Агенцията по заетостта е изключително активна в предоставяне на информация за текущите инвестиции в общините Норботен и Вестерботен, за бъдещите планове на всяка област и за възможностите за работа в Северна Швеция.

Преместването в нов регион, особено в друга част на Швеция, е свързано със значителна промяна. Общините в двата региона работят активно да привличат нови жители като предоставят подробна информация за свободни жилища, грижи за деца, училища и наличната подкрепа за новодошлите. Голяма част от тях предлагат услуга по преместване (move-in service), която включва предоставяне на полезна информация за всичко - от работата и жилището до семейния живот и свободното време, както и инициативи за посрещане на новодошли жители. Други общини предлагат информация чрез подробна брошура, съдържаща информация за жилищно настаняване, работа, училище и грижа за децата, медицинско обслужване, различни административни процедури и регистрации и др. Тя включва и препоръки за настаняване, къде може да се наеме кола или къде може да се ползва безплатен Wi-Fi.

Като допълнителна подкрепа, Arbetsförmedlingen предлага компенсация за пътни разходи и настаняване, ако се пътува за интервю за работа далеч от дома. Ако се пътува за интервю за работа в град, различен от този, в който се живее, в някои случаи може да се получи обезщетение за пътни разходи и настаняване. Помощта за пътуване за интервю за работа се отнася за пътуване в район извън обичайното ежедневно разстояние за придвижване до работното място, като може да се получи компенсация за пътни разходи и настаняване в размер до 2 500 SEK при определени условия. "Извън обичайното дневно разстояние за придвижване до работа" означава поне 3 часа пътуване в двете посоки.

## Приложимост в България

Практиката е адаптивна и може да се приложи изцяло. Партньорството между местните бюра по труда, общини, социални партньори и ангажираността на работодателите на местно равнище е ключов елемент за справяне с проблемите на заетостта, недостиг на кадри и насърчаване на трудовата мобилност между регионите. Моделът на по-висока информираност за инициативи и възможности за трудова мобилност, би могъл да се пренесе и в България.

## Източници на информация

Шведска Държавна Агенция по заетостта <https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska/find-your-new-job/work-in-northern-sweden>

# ШВЕЦИЯ: Подкрепа/съдействие по преместване в зеленото сърце на Северна Швеция - община Боден, регион Норботен

Основни заинтересовани/участващи страни

Заети лица

Работодатели

Общинска администрация

Държавни институции

## Описание на практиката

Зелената сделка на Северна Швеция е инициатива за реализиране на устойчива социална трансформация в резултат на новите индустриални предприятия. Проектът се ръководи от регион Норботен и регион Вестерботен заедно с редица други участници.

Боден, регион Норботен e една от първите общини в Швеция, която се стреми към т.нар зелен профил и зелено планиране, която прилага разделното събиране на отпадъци във всички домакинства още преди 25 години и изгражда собствена инсталация за биогаз преди 20 години. Община Боден е член на най-голямото световно движение на градовете, насърчаващо регионалните климатични и енергийни действия. Градът също е част от Viable Cities (стратегическа програма за иновации, работеща за мисията на Климатично неутралните градове 2030).

H2 Green Steel е шведска компания със седалище в Стокхолм, която цели да произвежда „зелена“ стомана, намалявайки емисиите на CO2 с 95 процента в сравнение с традиционното производство на стомана. Чрез използването на зелен водород и електричество без изкопаеми горива, водата и топлината са техните основни ресурси. Очаква се до 2030 г. да произвеждат 5 милиона тона зелена стомана годишно в техния напълно интегриран и цифровизиран завод в Боден, който се предвижда да бъде завършен 2025 г.

Важна стъпка в нарастващия растеж на Боден е споразумението за сътрудничество между общината и H2 Green Steel. Целта е колкото се може повече от настоящите служители на компанията, да се установят в Боден. Споразумението има за цел да се улесни и гарантира това преместване, включително и на новоназначени служители. От гледна точка на общината, това се отнася преди всичко до оказване на подкрепа и съдействие по въпроси, свързани с жилищното настаняване и предучилищното и училищното образование за децата на служителите, които ще се преместят. В същото време услугата по преместване включва и информация за всичко необходимо като информация от пазаруване до футболни тренировки.

Боден, подобно на други общини в региона, работи интензивно за създаване на решения и процеси, за да направи голям скок напред в развитието само за няколко години, където както предоставянето на умения, така и жилищните решения са ключови елементи в срещата на развитието и прехода. Преместването в нов регион, особено в друга част на Швеция, включва значителна промяна. На уебсайта на общината, в секция „Преместете се в Боден“, може да се получи информация за жилища, грижи за деца, образование, свободно време и подкрепата, която се оказва на новодошлите. Около 100-150 души на месец се свързват с консултант, за да се преместят на територията на общината с цел работа.

Продължаващата зелена индустриализация предполага голям приток на хора не само в Боден, но и в целия регион. Процесът по преместването на новите работни места в Боден вече е започнал. Очаква се няколко хиляди нови жители да се преместят тук през следващите години. В допълнение към новите видове работни места и нуждата от работна ръка и умения в планираните предприятия нарастват и съществуващите работни места. С него търсенето на стоки и услуги, здравеопазване, училища, грижи, услуги и други ще се увеличи в целия регион.

Мотото на общината е “Намерете мечтаната работа и спасете планетата”. Платформата за набиране на персонал MindDig.com обединява всички гиганти в тежката промишленост, инвестиращи в Северна Швеция.

За новодошлите, се предлагат специално разработени курсове за образование и преквалификация за възрастни и професионално обучение за работните места, където има най-голяма нужда от персонал. H2 Green Steel и Община Боден си сътрудничат и в областта на образованието като създават съвместно три нови обучителни курса, с цел да подготвят специалисти за завода за зелена стомана. Близостта до Luleå University of Technology също означава възможности за образование и изследвания на високо ниво.

Общината привлича и работещите дистанционно, като осигурява бърз интернет навсякъде. Освен това предлага и вариант за временно офис пространство и заседателна зала в Boden Business Park - съвместно (coworking) пространство.

В допълнение към бизнес общността, Боден има силен публичен сектор, където общината е голям работодател с около 2500 служители. Тя предлага много различни работни места в предизвикателни и вълнуващи професионални области, всички от които имат за цел развитието на община Боден.

В разгара на зелената революция, общината се ангажира да развива и предлага привлекателна, устойчива среда за живот, където хората се чувстват добре и могат да процъфтяват. Създават нови жилищни райони с разнообразни типове жилища, увеличава се гамата от дейности за свободното време и се правят големи инвестиции в училища и образователни и социални услуги. По отношение на жилищата Боден е в много експанзивна фаза, има много хора, които се местят тук, за да построят своя собствена къща. Общината е известна и с бързината си по отношение на издаване на разрешителни за строеж.

Постигнати резултати

* Боден има най-добрия бизнес климат в регион Норботен и растежът на бизнеса е силен. Има голям интерес сред големи утвърдени компании да се преместят тук.
* Целият град и регион се развиват с изключителни темпове и се разкриват нови работни места във всички сектори. Очаква се до 2030 г. разкриването на 4 000 до 10 000 нови работни места.
* В продължение на няколко години община Боден работи стратегически за укрепване и развитие на дългосрочно сътрудничество с предприемачите на Боден и местната бизнес общност.

Динамичните пазари на труда, позволяващи географска мобилност на работниците, са от решаващо значение за предлагането на умения и труд там, където са най-необходими за стимулиране на екологични преходи. Това обаче е възпрепятствано от недостатъчни умения в съществуващата работна сила и липса на работници с определена квалификация и подходящи умения.

## Приложимост в България

Практиката е адаптивна и може да се приложи изцяло или частично. Подходяща е за привличане на кадри от общини с висока безработица в цялата страна и насърчаване на трудовата мобилност.

Насърчаването на географската трудова мобилност чрез предоставяне на целенасочена подкрепа и съдействие за жилищно настаняване, трудово посредничество, осигуряване на възможности за обучение води до лесно намиране на работа и ниска безработица. Програми за преместване с критерии и планове за интегриране в общността, които работят в съчетание с подкрепа, за да гарантират, че местните жители имат достъп до възможности за мобилна работа, биха могли да имат трансформиращ ефект.

Практиката касае и работната сила в регионите, засегнати от зеления преход. Човешката мобилност може да помогне за осигуряване на гъвкавостта на труда и уменията, които са спешно необходими за зелен преход за справяне с изменението на климата и други екологични кризи. В „Стратегията за насърчаване на заетостта 2021 – 2030“ е предвидено инициативите, насочени към предоставяне на целенасочено трудово посредничество, осигуряване на възможности за обучение и субсидиране заетостта на лицата, да се финансират от Фонда за справедлив преход (съгласно Доклада за България за 2020 г.) и други национални и европейски източници.

## Източници на информация

община Боден <https://flyttatillboden.se/en/move-here/work/work-in-boden/>

Шведската обществена служба по заетостта (Swedish Public Employment Service) <https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska/find-your-new-job/work-in-northern-sweden>

H2 Green Steel https://www.h2greensteel.com/

# ОБЩА ПРАКТИКА НА ЕС И ЕИП: Клаузата за мобилност в трудовия договор на служителя – инструмент за насърчаване на мобилността

## Основни заинтересовани/участващи страни:

Министерство на труда и социалната подкрепа

Министерство на образованието и науката

Министерство на здравеопазването

Областни и общински власти

Компании / предприятия

## Описание на практиката

Клаузата за мобилност в трудовия договор позволява на работодателя да премести служител на друго място, временно или постоянно, в зависимост от нуждите на бизнеса. Прилагането на клаузите за мобилност може да варира в зависимост от държавата в рамките на Европейския съюз (ЕС) или Европейското икономическо пространство (ЕИП)[[25]](#footnote-25), тъй като всяка страна има свои трудови закони и разпоредби. Клаузите за мобилност се прилагат в държави, в които трудовото законодателство е по-гъвкаво и където работодателите имат по-широки права да управляват и насочват работната сила. Практиката се използва в държави като Великобритания, Ирландия, Холандия, Франция, Испания, Нидерландия и Белгия. Новият типов формуляр на трудов договор, определен в Кодекса на труда в Румъния, предвижда в индивидуалните трудови договори да се включва клауза за мобилност, която позволява на служителя да получава допълнителни бонуси, в случай че е необходима смяна на местоживеенето за целите на работата.

Клаузите за мобилност обикновено са формулирани така, че да позволяват на работодателя да променя работното място на служителя с определено предупреждение и без нарушаване на трудовите му права. В клаузата за мобилност работодателят поема ангажимент да уведоми работника за преместването в разумни срокове преди неговото осъществяване, освен ако ситуацията не изисква незабавни действия. Работодателят се ангажира също да покрие разноските, свързани с мобилността на работника, включително, но не само, разноските за преместване, настаняване и пътуване, възникнали в резултат от географската промяна на работното място.

Клаузата дава възможност за по-голяма гъвкавост на работодателите, по-бързо адаптиране към променящите се бизнес потребности и своевременно географско преструктуриране на човешките ресурси в компанията/предприятието. В повечето европейски държави клаузата за мобилност се включва в трудовия договор при започване на работа на служителя, т.е. в момента на присъединяване към организацията. Добавянето на клауза за мобилност към вече подписан трудов договор се счита за съществена промяна в условията на договора, с която всеки служител трябва да се съгласи след подходящо предизвестие и консултация с работодателя.

Клаузата за мобилност обикновено уточнява географския район, в който служителят може да се наложи да се премести, както и обстоятелствата, при които изискването за мобилност може да бъде използвано от работодателя. Клаузата може да обхваща преместване в различен клон, офис или местоположение на работодателя в рамките на същия град, в друг район или преместване в друга държава. Във Великобритания, Ирландия и Нидерландия е възприета практиката в клаузата за мобилност да се използва стандартна формулировка, че преместването трябва да бъде на „разумно разстояние“ („reasonable distance“). При мобилността „разумното разстояние“ се определя от икономическия сектор, в който функционира предприятието; от неговата големина; от бизнес целите на работодателя; от служебните ангажименти и личните възможности на работника. Ако се очаква служителите да пътуват на по-дълго разстояние работодателите обикновено компенсират това, като им позволят да работят от вкъщи един или два дни в седмицата или намаляват работното им време за определен период.

При дългосрочна мобилност на служител в друг регион работодателят провежда консултативни срещи с него относно причините за предложеното преместване, последиците за служителя и конкретната подкрепа или помощ, която ще бъде предоставена с цел улесняване на преместването. От работодателите може да се изисква да предоставят компенсация, финансова помощ или други форми на подкрепа на служители, които трябва да се преместят дългосрочно поради клауза за мобилност. Това може да включва покриване на разходите за преместване, предоставяне на надбавки за преместване, предлагане на временно настаняване или финансова помощ при продажбата или покупката на дом. Предоставеното ниво на подкрепа и обезщетение следва да бъде справедливо и разумно, като се вземат предвид индивидуалните обстоятелства на служителя и въздействието на преместването върху неговия личен и професионален живот.

Служител, който неоснователно отказва да се премести, въпреки че има клауза за мобилност в трудовия си договор, може да бъде уволнен за неправомерно поведение на основание, че е отказал да изпълни трудово задължение. Въпреки това, уволнението на служител с този аргумент може да доведе до предявяване на иск към работодателя за несправедливо уволнение. В съдилищата на Великобритания, Ирландия, Нидерландия, Франция и Белгия са заведени редица дела от работници, които са предявили искове срещу работодатели за несправедливо уволнение, в резултат от прилагането на клаузата за мобилност. Затова, през последните години, в практиката по прилагане на клаузата за мобилност работодателите използват различни инструменти, за да сведат до минимум риска от спорове и правни усложнения. Такива инструменти са провеждането на консултативни срещи със служителите и техните семейства, съдействие при намиране на жилище и училища за децата, предоставяне на заеми с ниски лихви, повишаване в йерархията на фирмата и заеманата длъжност и др.

Клаузи за мобилност са включени в трудовите договори на служители в компании като Unilever – британско-холандска компания за потребителски стоки; Deloitte – компания за счетоводни и финансови услуги и консултации; Bayer – немска фармацевтична компания; Nokia – финландска компания за телекомуникации, информационни технологии и потребителска електроника; HSBC – британска инвестиционна банка и холдингова компания за финансови услуги; АBB – швейцарско-шведска корпорация, специализирана в роботика, енергетика и технологии за автоматизация] Roche – швейцарска компания за здравеопазване; Shell – британско-холандска петролна и газова компания и др. В сферата на туризма клаузи за мобилност използват TUI Group – компания за пътувания и туризъм със седалище в Германия, която управлява хотели, авиокомпании, круизи и туристически агенции по целия свят; AccorHotels – френска компания за хотелиерство; Melia Hotels International – испанска хотелска верига с имоти по целия свят; Club Med – френска компания за луксозни ваканционни курорти и др. В трудовите договори на лекари и медицински сестри в публично финансираните здравни системи на Канада, Великобритания, Австралия и Нова Зеландия също е заложена клауза за мобилност с цел балансирано осигуряване на регионалните потребности от здравни грижи.

## Приложимост в България

В България често е използвана практиката за мобилност на държавни служители. Тя е регламентирана в Закона за държавния служител. Държавните служители могат да разгледат обявените от администрациите длъжности за заемане чрез мобилност – преминаване на държавна служба в друга администрация и/или временно преместване в друга администрация. Съгласно чл. 81б, ал. 4 „Когато временното преместване в друга администрация е свързано със смяна на населено място, органът по назначаването в тази администрация е длъжен да изплати на държавния служител:

1. пътните разноски за него и за членовете на семейството му;

2. разноските по пренасяне на покъщнината му;

3. заплатата за дните на пътуване и за още два дни.“

Тази правна норма може да бъде допълнена и с други мерки на междуинституционално ниво – например, подкрепа от страна на Министерство на образованието и науката при намиране на учебно заведение за децата на служителя, съдействие от Дирекциите „Регионални служби по заетостта“ за намиране на подходяща работа за партньора/съпруга на служителя, помощ от страна на общината по новото местонахождение за осигуряване на жилище и др.

Едни от най-големите работодатели в България – държавните предприятия, също биха могли да използват клаузите за мобилност в трудовите договори за определени експерти. Тази мярка би могла да бъде пилотно апробирана в рамките на проекти, по които държавните предприятия са директни бенефициенти, каквито например са Агенция „Пътна инфраструктура“, Национална компания „Железопътна инфраструктура“, Държавно предприятие „Пристанищна инфраструктура“ чрез Програма „Транспортна свързаност“ 2021 – 2027 г.

С цел по-балансираното географско разпределение, в рамките на Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021-2027 е предвидено финансирането на мерки за стимулиране на професионалната мобилност на лекари и медицински специалисти, които ще бъдат подпомогнати да разкриват амбулатории за първична медицинска помощ в труднодостъпни и отдалечени райони, да наемат медицински специалисти или да разкриват амбулатории за здравни грижи (напр. от медицински сестри, акушерки, лекарски асистенти, рехабилитатори и др.). Мярка с висок потенциал за прилагане в България е включването на клауза за мобилност в трудовите договори на лекари и медицински специалисти, които могат да започнат работа в първичната и специализираната извънболнична медицинска помощ в отдалечени райони или в болничната помощ извън областните градове, където има недостиг на определени специалисти (като напр. вътрешни болести, педиатрия, акушерство и гинекология, хирургия и нервни болести).

## Източници на информация

LIFTING LABOUR SUPPLY TO TACKLE TIGHTNESS IN THE NETHERLANDS <https://one.oecd.org/document/ECO/WKP(2023)24/en/pdf>

Какво се разбира под „разумно разстояние“? <https://www.davidsonmorris.com/mobility-clause/>

Права на работниците при сключване на трудови договори с клауза за мобилност <https://www.gov.uk/employer-relocation-your-rights>

# ШВЕЙЦАРИЯ: Реимбурсиране на разходи за ежедневно пътуване и разходи за ежеседмично пътуване, наеми и издръжка при работа извън населеното място[[26]](#footnote-26)

Основни заинтересовани/участващи страни

Заети лица

Компании

Общини

Бюра по труда

Министерство на труда

Описание на практиката

Финансовата помощ се осигурява от застраховката за безработица и е в зависимост от географската мобилност – ежедневно пътуване или седмично, т.е. поемане на част от ежедневните пътни разходи или сума за седмичните разходи за пътуване и живот. Отпуска се за максимум 6 месеца. Заявката за получаването й се подава в регионалната служба за заетостта до 10 дни преди започването на новата работа.

Помощта за дневните пътни разходи покрива разходите за пътуване на територията на Швейцария с обществен транспорт във 2-ра класа, по изключение с лично превозно средство, за пътуване до новата работа и връщане у дома ежедневно.

Помощта за седмичните пътни и квартирни разходи не само покрива пътните разходи на територията на Швейцария (само с обществен транспорт) до местоположението на новата работа и за връщане у дома веднъж седмично, но включва и частично (фиксирани суми) за разходи за жилище и препитание.

Реимбурсирането на дневни пътни разходи и пътни разходи за седмичното пътуване не трябва да се третират като компенсация към заплатата. Само разликата между разходите, които лицето прави заради преместването на новата работа и които превишават разходите му при старата работа може да се възстановят (пътни, храна, квартира).

## Приложимост в България

Практиката е адаптивна. Интерес представлява поемането на разходи за ежеседмично завръщане у дома, което увеличава разстоянието за работа отдалечена от постоянното местоживеене дори до 200 км., в случай, че има добри пътища. Такива пътувания и сега се финансират от мениджмънта на редица компании, разположени в страната извън големите градове, а така също и от представители на свободните професии, избрали да живеят сред природата и др. Възнагражденията на тези групи заети лица им позволяват да поемат допълнителните разходи, но работодателите също биха могли да се включат.

Поемането на разходите за пътуване и настаняване от държавата за определени лица – напр. лекари, фармацевти, учители, медицински персонал може да осигури специалисти за оказване на съответните услуги в по-малките общини и да подобри качеството на тези услуги. Това от своя страна е един от съществените антимиграционни фактори за населението на тези общини.

Финансирането от фонд Безработица също е добра практика, тъй като от този фонд в България се изплащат само обезщетения за безработица т.е. финансират се само пасивни мерки.

## Източници на информация

Département fédéral de l’économie, de la formation et de la recherche DEFR

Secrétariat d’Etat à l’économie SECO info-Service

Une publication du Secrétariat d’Etat à l’économie SECO

Direction du travail, Marché du travail et assurance-chômage

Un premier pas vers l’insertion

Mesures relatives au marché du travail, p.28-29 edition 2021 Suisse

# АВСТРАЛИЯ: Политики, насочени към географска трудова мобилност

## Основни заинтересовани/участващи страни

Държавни и регионални служби по заетостта

Работодатели

Заети лица

Безработни, вкл. дългосрочно безработни

## Описание на практиката

### Практики FIFO

Пътуването на дълги разстояния може да бъде заместител на постоянното преместване в друго населено място. Броят на хората, пътуващи на дълги разстояния, нараства, въпреки че все още е малка част от работната сила. Пътуванията на дълги разстояния се срещат в много сектори, но има значително увеличение в сектора на добивната промишленост, което отчасти отразява растежа в самия сектор. Работниците „влез-излез“ („fly-in fly-out“, FIFO) представляват значителна част от работната сила в определени минни региони, като например Пилбара.

Нарастващото използване на практиките на FIFO, особено в минната и строителната индустрия, може да се дължи на редица фактори, включително липса на настаняване и съоръжения в отдалечени райони, предпочитания на работниците за живот в градски или крайбрежни райони, краткосрочния характер на строителните проекти, силна конкуренция за работници с определени умения, като инженери и ръководители на проекти.

Въпреки че практиките на FIFO са по-често срещани в минната и строителната индустрия, те се използват и в редица индустрии на услугите. Например практиките на FIFO са използвани от полицейските служби за преодоляване на трудностите при привличането и задържането на полицейски служители в регионални и отдалечени райони на Австралия. Практиките на FIFO се използват и в образователната и здравната индустрия за предоставяне на услуги в малки отдалечени общности, където няма адекватно предлагане на подходящи специалисти.

### Стратегии на работодателя за привличане на работници

Работодателите използват набор от стратегии (често в комбинация) за привличане на работници. Стимулите за преместване имат за цел да увеличат ползите от преместването и могат да включват допълнително заплащане, възможности за професионално развитие и обучение, както и безплатно или субсидирано настаняване. Понякога се предоставят обезщетения за по-широкото домакинство, като обучение и подкрепа за заетост на другия партньор. Други стимули се използват за намаляване на разходите за преместване и съхранение, разходи за продажба или покупка на къща и разходи за временно настаняване.

Ако на дадено лице се предоставя обучение или други предимства, като например стипендия, след това работодателят може да изисква да работи за определен период от време на определени места. А – кйл

Работните практики на FIFO обикновено включват безплатно настаняване, удължен отпуск и надбавки за пътуване до работното място. Работодателите в сектора на ресурсите използват стратегии за насърчаване на благосъстоянието и смекчаване на всякакви отрицателни ефекти от FIFO върху работниците и техните семейства, като програми за въвеждане, програми за подпомагане на служителите и улесняване на семейства.

Някои компании за ресурси активно са се насочили към недостатъчно използвана работна ръка в местните общности, за да предприемат работа по FIFO. Много местни хора напр. в Микатара са били безработни, преди да се появи възможността да започнат работа по FIFO.

Обучение за улесняване на преместването – например Shell е обучил повторно служители, изместени от прекратяването на операциите си в завод за рафиниране на петрол в Нов Южен Уелс за работа в проект за втечнен природен газ в северозападна Западна Австралия.

Дистанционната работа се използва от работодателите като стратегия за привличане и задържане на работници. Например дистанционната работа се използва от Medibank в отговор на трудностите при наемането на здравни специалисти, като над 1600 здравни специалисти предоставят услуги от домовете си.

Стратегиите за международна миграция се използват и когато е трудно да се намерят подходящи местни работници. Държавните и териториалните правителства често наемат международни медицински специалисти за работа в регионални и отдалечени райони. Индустриите на селското стопанство и туризма, където работата може да бъде сезонна, са силно зависими от временната миграция, като например програмата Working Holiday Maker.

### Мобилност и безработица

Безработните са от особено значение във връзка с географската трудова мобилност. Дългите периоди на безработица представляват голямо натоварване за хората, техните семейства и по-широката общност. В Австралия безработните хора са по-склонни да преминават между различни пазари на труда, отколкото тези, които са заети или не са част от работната сила. Моделите на мобилност на дългосрочно безработните са сложни, с висока жилищна мобилност, но главно на кратки разстояния.

В някои райони с висока безработица има голямо движение извън и към тях, докато в други райони движението е слабо. Освен това доказателствата са смесени по отношение на това дали безработните са по-склонни да се преместят в райони с добри перспективи за заетост или в райони с ниски разходи за живот (но не непременно добри перспективи за заетост).

## Приложимост в България

Практиката съдържа оригинални идеи за подобряване на охранителните, образователните и медицинските служби в отдалечени региони.

## Източници на информация

Geographic Labour Mobility, Australian government, Productivity Commission, Research Report, 2014

# САЩ: Програма за преместване на служителите, Amazon

Основни заинтересовани/участващи страни

Заети лица

Рработодатели

Агенция по заетостта

Общински структури

## Описание на практиката

Amazon е американска мултинационална технологична компания, занимаваща се с електронна търговия, облачни изчисления, онлайн реклама, цифров стрийминг и изкуствен интелект. Централата на компанията е разположена в Сиатъл, щат Вашингтон, Съединени американски щати.

Програмата за подпомагане на преместването на служителите на компанията представлява финансова помощ, която да покрие част от разходите на лицето, свързани с преместването му от щат в щат и да помогне на служителите си да се придвижват свободно между домовете си и новото работно място.

Пакетът за преместване компенсира служителите със сума на стойност между 20 хил. и 40 хил. долара за свързаните с преместването разходи. Сумата се изплаща наведнъж или на части в продължение на десет години, считано от следващата година. Компанията предоставя средства, които покриват:

* Разходите по преместването, осигурявайки на служителя сума за жилище за период от три месеца.
* В случай на необходимост, временно жилище, в което се настаняват служителите и техните семейства за период до девет месеца,
* Осигурява се и частична помощ за преместване на вещи в имот под наем или за продажба на дома на служителя.
* Транспортни разходи включително самолетни билети, както и разходи за временно настаняване в хотел по време на пътуването.
* За високите позиции - допълнителна парична помощ за покриване на други непредвидени такси.

Пакетите за преместване обикновено подлежат на договаряне и се оформят в писмен документ. Изплатените суми за преместване се възстановяват от служителя, в случай, че той напусне компанията преди изтичането на годината или не успее да се премести, както е обещал. Компанията предоставя и значителни средства за подпомагане на служителите при международни премествания.

Пакетът е свързан с много предимства и стимули, което го прави привлекателна опция за насърчаване на трудовата мобилност. Предимствата на подобна програма я правят привлекателна за компаниите, които искат да използват работната си сила по-стратегически - от това, че позволява на организациите да разширят обхвата си и да намалят разходите, свързани с наемането на нови служители, до това, че предоставя на служителите вълнуващи възможности за растеж и личностно развитие.

Проучванията на конкретни случаи показват, че програмите за вътрешно преместване могат да осигурят многобройни ползи за организациите, като например достъп до по-голям набор от таланти, спестяване на разходи за набиране на персонал и по-добро задържане на служителите. Проучване, проведено в САЩ, установява, че компаниите, които предлагат помощ при преместване, са със 120% по-склонни да задържат служителите си, отколкото тези, които не предлагат това предимство. Това предполага, че служителите са склонни да останат на настоящата си работа, ако имат стимул под формата на финансова подкрепа за преместване.

Друго проучване, проведено от Rand Corporation, установява, че предлагането на пакет за преместване има значителен ефект върху нивата на удовлетвореност на служителите. Проучването сравнява настроенията на служителите преди и след въвеждането на пакети за преместване и установява, че служителите се чувстват по-ценени, когато тези пакети са предоставени. Служителите също съобщават за подобрено удовлетворение от работата поради допълнителните предимства и признание за техния ангажимент да останат в компанията. Това предполага, че работодателите са в състояние да създадат среда, в която служителите се чувстват оценени и подкрепяни, като им предоставят финансова помощ за местно преместване.

## Приложимост в България

Практиката е адаптивна и може да се приложи изцяло. Не изисква конкретни нормативни промени. Подходяща е за насърчаване на трудовата мобилност, спестяване на разходи за набиране на персонал и постигане на удовлетвореност на служителите.

В България, преместване на работник или служител на работа в друго населено място е законодателно регламентирано – то е правна възможност, в случай, че е постигнато споразумение с работодателя. Преместването на работа в друго населено място може да бъде извършено със съгласието на работника или служителя, като в този случай могат да се заплатят освен разноски за пътуването и възнаграждение за дните на преместване. При преместване на работник или служител на друга работа вследствие на прекратяване на трудово правоотношение, работодателят може да заплати разходите само по преместването, след постигане на споразумение между него и работника или служителя. Преместването е възможно да бъде извършено и по ред, посочен в закон без съгласие на работника или служителя. В тези случаи компенсационните плащания, които дължи работодателят включват трудово възнаграждение и възнаграждения за членовете на семейството, предназначени за тяхната издръжка.

По споразумение с работодателя, могат да се постигнат договорености във връзка със заплащане на обезщетение за разходите, посочени в чл. 216, ал. 1 от КТ, а именно: пътните разноски за работника или служителя и за членовете на семейството му; разноските по пренасянето на покъщнината; възнаграждение за дните на пътуването и за още 2 дни.

При преместване на работника или служителя в друго населено място при друг работодател и със съгласието на работника или служителя, може да се договаря изплащане на обезщетение за същите разходи и за възнаграждение. Обезщетението може да бъде заплатено от новия или от стария работодател.

Ако работник или служител се премества по ред, предвиден в специален закон, или е преместен на постоянна работа в друго населено място не по негова молба, тогава той има право на обезщетение по чл. 216, ал. 1 от КТ. Когато разстоянието до населеното място на новата работа е над 100 километра и преместването е за време над 1 година, на работника или служителя се заплаща още: уговореното едномесечно трудово възнаграждение за новата работа и възнаграждение в размер на една четвърт от същата сума за всеки член от семейството, който работникът или служителят издържа. Обезщетението се изплаща от работодателя, при когото работникът или служителят се премества на работа.

**Източници на информация**

Amazon <https://www.aboutamazon.com/>

ARC (American Relocation Connections) <https://arcrelocation.com/amazon-relocation-package/>

Кодекс на труда (изм. и доп. ДВ. бр.27 от 29 Март 2024 г.)

# САЩ: Ротационни програми (Мобилност на талантите), American Airlines

Основни заинтересовани/участващи страни

Заети лица,

Работодатели,

Общински структури,

Неправителствени организации

## Описание на практиката

American Airlines оперира в 40 държави с над 2000 служители в САЩ. Ротационните програми се прилагат в компанията над 80 години.

Мобилността на таланти стимулира икономическия растеж и е от значение за частни компании, правителства, академични институции и неправителствени организации. Практиките за мобилност на таланти могат ефективно да стимулират както работната сила, така и по-добро балансиране на предлагането и търсенето.

Мобилността на таланти е от съществено значение за бизнеса и развитието и за American Airlines. Преместванията се извършват поради оперативна необходимост и в услуга на бизнес нуждите на компанията в различните й офиси на територията на цялата страна. Мобилността е част от културата на American Airlines.

Компанията често премества хора от щат в щат за да запълни свободните работни места, най-често на управленско ниво и да направи подобрения в различни отдели/дирекции. По данни на Световния Икономически Форум, в САЩ и Обединеното кралство е предизвикателство да се намерят квалифицирани хора за управленски длъжности. Често при ротационните програми, служителите се преместват от по-малки градове към по-големи и по-трудни пазари, с което получават по-голяма отговорност и израстват в кариерата.

По данни на компанията, приблизително половината от преместванията са по инициатива на ръководството, докато другата половина се реализира по желание на служителите. Служителите често искат преместване, ако вярват, че това ще доведе до по-добри възможности за кариера. Счита се, че ротацията подобрява взаимодействието и координацията и повишава гъвкавостта и адаптивността на служителите. При наличие на проблемни области и идентифициране на проблеми ротацията е средство за обмяна на опит и добри практики. Като основно предимство се отчита, че хората се движат много бързо и лесно в рамките на компанията между различни географски региони. Поддържането на центрове за таланти, от които могат да бъдат привлечени най-опитните таланти улеснява мобилността за целите на оперативната ефективност. Като предизвикателство се отчита промяната на начина на работа, което в някои случаи води до проблеми на служителите да усвоят уменията на новата длъжност и да се адаптират в новото населено място.

American Airlines дава възможност на служителите си да се запознаят и с други професии/длъжности в рамките на компанията чрез т.нар временни назначения (TDY - Temporary Duty Assignments). Тя се отнася за служители, които обмислят да се преместят в друг отдел, на друга длъжност или в друг офис, с цел да проучат и да се запознаят със спецификата на позицията. Чрез временните назначения, служителите се запознават с множество отдели в структурата на компанията на различни нива в йерархията.

Друга практика на Американските авиолинии е споделянето на таланти с други компании от същия бранш. Компанията сключва споразумение с British Airways и Iberia, което включва споделяне на таланти и съответно приходи от дейността, както и намаляване на разходите, координиране на мрежите и сътрудничество в търговско отношение по определени маршрути. Програмата за споделяне на таланти се счита за успешна. Сътрудничеството подобрява обслужването на клиентите и позволява на авиокомпаниите да работят по-ефективно, намалява разходите и увеличава възможностите за инвестиране в нови продукти и услуги.

## Приложимост в България

Практиката е адаптивна и може да се приложи изцяло. Предвид недостига на работна сила в определени региони в страната, ротационните програми са подходящи за намаляване на непропорционалното географско разпределение на пазара на труда. Те могат да бъдат за определен срок, договорен между служителя и работодателя. Не са идентифицирани законодателни и бизнес ограничения.

Ротацията на длъжностите може да се използва и като средство за обучение. Проучвания показват, че резултатите от ротацията оправдават разходите, които се налагат при нейното въвеждане и прилагане. Използвана като механизъм за обучение, ротацията предоставя на служителите възможност да усвоят необходими умения, които им помагат за тяхното кариерно развитие. Ротацията е и чудесен инструмент за намаляване на текучеството на персонал и за задържане на служители.

В рамките на Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021-2027, работодателите ще получат финансиране за въвеждането на нови и иновативни модели за организация на труда в предприятията и разработване на организационни стратегии за управление на човешките ресурси, гъвкави форми на заетост и насърчаване на мобилността на работната сила. Предвидено е финансиране за нови форми на заетост като: споделяне на служители, споделяне на работното място, насърчаване на работата от разстояние и други.

## Източници на информация

American Airlines <https://www.aa.com>

Talent Mobility Good Practices, World Economic Forum <https://www3.weforum.org/docs/WEF_PS_TalentMobility_Report_2012.pdf>

# САЩ: Финансов пакет за преместване на служители, Apple

Основни заинтересовани/участващи страни –

Заети лица

Работодатели

Агенция по заетостта

Общински структури

## Описание на практиката

Apple е [американска](https://bg.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B0) [мултинационална корпорация](https://bg.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D1%83%D0%BB%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%B0_%D0%BA%D0%BE%D1%80%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F) за производство и продажба на електроника, компютърен софтуер и персонални компютри. Към 2020 г. тя е втората компания с най-голяма пазарна капитализация в света.

Компаниите в чужбина като САЩ, Канада, Австралия и др. са популярни с това, че предлагат на своите служители пакети за преместване. Стандартният пакет на Apple покрива всички основни разходи, с които служителят се сблъсква при преместването си в нов град, щат или държава. Заплащането на разходите по преместването на ново място включва самолетен билет, наем на временно жилище, такси за транспорт и др.

За да помогне на новите служители да се установят в новата си среда, компанията предлага две основни категории стимули за преместване: еднократна сума и пакет за преместване. Еднократната сума е авансова парична сума, предоставена за покриване на транспортните разходи. Тази сума се счита за бонус за преместване, който е различен от сумата за възстановяване на разходите за преместване. Стойността е различна в зависимост от длъжността на служителя и разстоянието, на което трябва да се премести. Целта на еднократната сума е да предлага гъвкавост, позволявайки на работника да реши как да я изразходва въз основа на личните си изисквания и потребности.

В допълнение към еднократната сума, компанията предоставя и структуриран пакет за преместване. Това включва ресурси и услуги като: помощ при преместване, временно настаняване и други свързани разходи. Компанията се грижи за съществена част от логистичната организация, свързана с преместването. Въпреки, че Apple не разкрива публично точните суми, хората от индустрията предполагат, че еднократната сума може да варира от 5 000 щ.д до 20 000 щ.д. Но действителната сума често подлежи на договаряне и може да бъде повлияна от фактори като: стойност на предишна заплата, опит и други предложения за работа.

Някои от разходите, които пакетът за преместване на Apple обикновено включва са:

### Помощ при преместване

Помощта цели да облекчи стреса и логистичните предизвикателства, свързани с преместването. Някои от критичните аспекти, които помощта покрива са:

* Професионални хамали – разходите включват наемането на професионални хамали, опаковането, транспортирането и разопаковането на вещите в новия дом.
* Транспортни разходи - включва изпращане на лични вещи, мебели или превозно средство до новото местоположение.
* Пътни разходи - може да включва разходи за самолетен билет, транспорт за служителя и семейството му.
* Услуги за съхранение - Apple може да покрие разходите за услуги за съхранение на вещите, ако новият дом все още не е готов.

### Временно жилище

Компанията може да осигури временно жилище, до намиране на постоянно такова. Тези разходи могат да включват:

* Жилищни разходи - компанията обикновено покрива временни жилищни разходи за определен период.
* Обзаведени квартири.
* Разходи за комунални услуги - Apple може да покрие разходите за комунални услуги, като електричество, отопление, вода или интернет услуги по време на престоя на служителите във временно жилище.
* Местоположение – временното жилище се предоставя възможно най-близо до новото работно място.

### **Пътни разходи**

Apple може да покрие някои пътни разходи, свързани с преместването. Тези разходи включват:

* Транспорт – разходи за самолетен билет, билети за влак или кола под наем.
* Настаняване - разходи за настаняване, ако пътуването изисква повече от един ден пътуване.
* Храна - компанията може да осигури храна на ден или да възстанови разходите за храна по време на пътуване.
* Съпътстващи разходи - различни разходи, свързани с пътуването, като такси за паркиране или бакшиши.

### Корекция на разходите за живот

В някои случаи компанията може да предложи корекция на разходите за живот, особено ако служителят се мести от район с по-ниски разходи към район с по-високи разходи за живот. Корекция на разходите за живот, включен в пакет за преместване е промяна в заплатата, за да се отчетат разликите в разходите за живот между старото и новото местоположение. Целта на корекцията е да гарантира, че служителят ще поддържа подобен стандарт на живот в новото си местоположение, както в предишното си местоположение, независимо от разликите в разходите за жилище, хранителни стоки, комунални услуги, транспорт, здравеопазване и други основни разходи за живот.

### Съдействие за недвижими имоти

Помощта за недвижими имоти в пакета за преместване има за цел да помогне на служителите да се ориентират на пазара на жилища на новото си място, независимо дали планират да купуват или наемат. Може, също така да се осигури съдействие при продажба на старото жилище. Това съдействие минимизира стреса и сложността на управлението на сделките с недвижими имоти по време на преместването. Най-общо може да включва:

* Поддръжка при продажба на жилища - Apple може да помогне ва служителите си да продадат жилището си и да покрие разходите за агент по недвижими имоти.
* Подкрепа при закупуване на жилище - компанията предлага подкрепа при закупуване на жилище на новото място, като например покриване на първоначалните разходи по отпускане на заем/кредит срещу първоначална вноска.
* Помощ при наемане – покриване на определени разходи за наемане на жилище на новото място.

### Семейна помощ

Ако служителят се мести заедно със семейството си, Apple може да осигури подкрепа за наемане на съпрузи и помощ за търсене на училище за деца. Целта е да се сведе до минимум безпокойството, причинено от преместването, и да се помогне на цялото семейство да се адаптира към новото място. Семейната помощ може да включва:

* Подкрепа за заетост на съпруга - включва кариерно консултиране, съдействие за намиране на работа или услуги за намиране на работа за съпруга или партньора.
* Помощ при търсене на училище - проучване на подходящи училища.
* Помощ за гледане на деца
* Семейни пътни разходи – компанията може да покрие пътните разходи за цялото семейство по време на преместването.

Високотехнологичните компании превръщат в тенденция предлагането на по-привлекателни пакети за преместване, за да задържат по-талантливите работници в своята организация. Предлагането на пакет за преместване има значителен ефект върху нивата на удовлетвореност на служителите. Най-голямата полза от предоставянето на пакети за преместване на служители е достъпът до по-широк набор от таланти и по-малко време и ресурси за подбор на нови служители.

## Приложимост в България

Самата практика е адаптивна и идва от корпоративния свят. Може успешно да се приложи в областта на подкрепа и съдействие от страна на общината по въпроси, свързани с жилищно настаняване и предучилищното и училищното образование за децата на служителите, които ще се преместят. В допълнение, регионалните структури на Агенция по заетостта, при необходимост, могат да окажат съдействие за намиране на работа или услуги за намиране на работа за съпруга/съпругата или партньора на служителя, който се мести.

Не са идентифицирани налични законодателни/нормативни ограничения или бизнес ограничения за въвеждане на практиката. Подходяща е за насърчаване на трудовата мобилност, спестяване на разходи за подбор на персонал и постигане на удовлетвореност на служителите.

## Източници на информация

Apple <https://www.apple.com/careers/us/benefits.html>

ARC (American Relocation Connections) <https://arcrelocation.com/amazon-relocation-package/>

1. В първата версия на бюджета за мобилност (приложима до 31.12.2021 г.). работникът трябва да има (право на) служебен автомобил за 12 месеца, преди да може да се възползва от бюджета за мобилност. [↑](#footnote-ref-1)
2. Източник: meineumzugshilfe.de [↑](#footnote-ref-2)
3. Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, <https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/startseite/_node.html> [↑](#footnote-ref-3)
4. <https://civity.de/en/> [↑](#footnote-ref-4)
5. Изследване на Университета на Западна Англия сред около 5000 пътуващи през 2016 и 2017 г. [↑](#footnote-ref-5)
6. Мрежовият оператор "Дойче телеком", цитиран от специализирания сайт finanzen.net. [↑](#footnote-ref-6)
7. Географска мобилност в компаниите: анализ за Испания, University of Navara, 2008 [↑](#footnote-ref-7)
8. Автономните области (comunidades autónomas) са най-голямата единица в административното деление на Испания. Те са 17 на брой с различна площ и население. По територия най-големият регион е Кастилия и Леон, а най-малкият – Балеарските острови. С най-много население е Андалусия, а с най-малко е Ла Риоха. Някои от автономните области включват по-малки единици – провинции (provincias), а седем се състоят само от една провинция – Астурия, Кантабрия, Навара, Ла Риоха, Мадрид, Мурсия и Балеарските острови. [↑](#footnote-ref-8)
9. В редица публикации се говори за т.нар. „домашни пристрастия“ на испанците, които са обусловени от силни семейни традиции, родови връзки, културни и социални фактори. Според данни за периода 1998–2018 г. регионалната мобилност сред чужденците е около три пъти по-висока от тази на испанците. [↑](#footnote-ref-9)
10. Проучване на консултантската фирма Antal от 2018 г. [↑](#footnote-ref-10)
11. По данни от 2018 г. [↑](#footnote-ref-11)
12. Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 "Qualité de vie au travail", https://www.anact.fr/accord-national-interprofessionnel-du-19-juin-2013-relatif-la-qualite-de-vie-au-travail [↑](#footnote-ref-12)
13. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de septembre 2018, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660> [↑](#footnote-ref-13)
14. La loi d'orientation des mobilités , <https://www.ecologie.gouv.fr/loi-dorientation-des-mobilites> [↑](#footnote-ref-14)
15. <https://agence-cohesion-territoires.gouv.fr/lagence-21>, Commissariat général à l'Égalité des territoires, CGET [↑](#footnote-ref-15)
16. Според доклад на Европейската комисия (2015 г.), нивото на междурегионална мобилност във Франция е около 1,7%, над средното за Европа (което е около 1,15%). Измерването на мобилността между регионите обаче подценява мобилността по причини, свързани със заетостта: CGET оценява процента на междуведомствена мобилност на 8% между 2009 г. и 2013 г., а Националният институт за статистика и икономически изследвания (Insee) оценява мобилността между зоните на заетост на 3,7% за хората на възраст от 22 до 57 години през 2014 г. [↑](#footnote-ref-16)
17. L’Agence nationale de la cohésion des territoires, <https://agence-cohesion-territoires.gouv.fr/lagence-21> [↑](#footnote-ref-17)
18. Планът за мобилност: правно задължение, наричан преди това План за пътуване на компанията (PDE), Планът за мобилност на работодателя (PDM) е задължителен от 1 януари 2020 г. за компании с повече от 50 служители, разположени в обхвата на План за градска мобилност (PDU), в рамките на закона за ориентиране към мобилност (LOM). От съответните структури се изисква да интегрират въпроса за подобряване на мобилността на служителите в своите задължителни годишни преговори (NAO). Ако няма конкретни споразумения, трябва да се създаде план за мобилност. Няколко различни компании, но работещи на една и съща локация, могат да разработят план за междуфирмена мобилност заедно. [↑](#footnote-ref-18)
19. <https://infos.emploipublic.fr/article/conseiller-mobilite-et-parcours-professionnels-fiche-metier-eea-9192> [↑](#footnote-ref-19)
20. Законът за ориентиране към мобилност във Франция е публикуван в Официален вестник на 26 декември 2019 г. Той трансформира съществено политиката за мобилност с проста цел: ежедневен транспорт, който е по-лесен, по-евтин и по-чист. Този закон включва безпрецедентни инвестиции: 13,4 милиарда евро за периода 2017-2022 г., с приоритет на ежедневния транспорт. Това са и нови решения за по-лесно придвижване, за по-чист транспорт, вкл. включването в закона на края на продажбите на автомобили с въглеродни изкопаеми горива до 2040 г., внедряването на електрическо зареждане и развитието на зони с ниски емисии. [↑](#footnote-ref-20)
21. Споразумението за периода 2023 – 2027г. включва:

    Подкрепа за строителния сектор: Action Logement ще произведе 200 000 жилища през периода и ще реновира още толкова.

    Принос към екологичния преход и стратегията за нисковъглеродни емисии: Action Logement ще разгърне своя план за декарбонизация, който има за цел да намали въглеродните емисии с 55% през 2030 г. и премахването на своите термични филтри предсрочно в сравнение с регламента.

    Подкрепа за заетост и реиндустриализация: Action Logement ще разпредели 650 000 жилищни единици, за да позволи на служителите да намерят квартира близо до работното си място;

    Подкрепа за собственост на жилища: Action Logement ще отпуска заеми при 1% за програми за ново строителство и HLM продажби, което е особено ценно в контекста на нарастващите лихви.

    Осигуряване на служители: Action Logement ще предостави гаранцията Visale на повече от 2 милиона допълнителни домакинства и ще проучи разширяването на тази защита за сезонни работници и самостоятелно заети лица.

    Чрез мобилизирането на 14,4 милиарда евро за периода 2023-2027 г. държавата и Action Logement предоставят отговори на всички заинтересовани страни в жилищния сектор, като продължават своята намеса в услуга на жилищната и професионалната мобилност. [↑](#footnote-ref-21)
22. Проучване на компанията за персонал Předvýběr.CZ от юни 2023 г. сред 500 респонденти [↑](#footnote-ref-22)
23. Проучване на агенцията за подбор на персонал Grafton Recruitment [↑](#footnote-ref-23)
24. Sociologický ústav Akademie věd ČR, <https://www.soc.cas.cz/> [↑](#footnote-ref-24)
25. Европейското икономическо пространство е създадено през 1994 г. с цел разширяване на обхвата на разпоредбите на ЕС относно неговия вътрешен пазар, за да включва държавите от Европейската асоциация за свободна търговия (ЕАСТ). Страните по Споразумението за ЕИП са Норвегия, Исландия и Лихтенщайн. Швейцария е член на ЕАСТ, но не и на ЕИП. ЕС и членуващите в ЕИП северни държави от ЕАСТ (Норвегия и Исландия) също така са свързани чрез различни „северни политики“ и форуми, които са насочени към бързо развиващите се северни предели на Европа и Арктическия регион като цяло. [↑](#footnote-ref-25)
26. Un premier pas vers l’insertion Mesures relatives au marché du travail, p.28-29 edition 2021 Suisse [↑](#footnote-ref-26)