
**АНАЛИЗ НА ПОЛУЧЕНИТЕ РЕЗУЛТАТИ ОТ
ПИЛОТНОТО ТЕСТВАНЕ НА
ПАКЕТИТЕ ОТ МЕРКИ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА
ВЪТРЕШНАТА ГЕОГРАФСКА МОБИЛНОСТ НА
РАБОТНАТА СИЛА**

София, 2025 г.



Съфинансирано от
Европейския съюз

СЪДЪРЖАНИЕ

Увод	3
1. Методологическа рамка	4
2. Основни резултати.....	4
2.1. Предпочитани Пакети от мерки за насърчаване на вътрешната географска трудова мобилност.....	4
2.2. Анализ на наличните ресурси за изпълнение на Пакетите от мерки за насърчаване на вътрешната географска трудова мобилност.....	11
2.3. Анализ на нужните ресурси за прилагане на Пакетите от мерки за насърчаване на вътрешната географска трудова мобилност	14
Заключение	20



УВОД

Настоящият доклад представя резултатите от пилотното тестване на разработените по проекта Пакети от мерки за насърчаване на вътрешната географска мобилност на работната сила в България. Изследването е част от дейностите по проект „Партньорство за промени“, изпълняван по Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021–2027 (договор BG05SFPR002-1.005-0001-C01) от Българската търговско-промишлена палата (БТПП) в партньорство с Конфедерацията на труда "Подкрепа", Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ) и Министерството на труда и социалната политика (МТСП).

Основната цел е да се идентифицират най-подходящите мерки, които биха могли да улеснят и стимулират мобилността на работната сила между различни региони на страната, както и да се установят основните ресурсни бариери пред прилагането им от страна на работодателите. Въпросникът е разработен така, че да отчете както обективните условия във фирмите (размер, сектор, местоположение), така и субективните нагласи към предлаганите Пакети от мерки. Получената информация има ключово значение за формулирането на адекватни и приложими политики на национално и регионално ниво имащи за цел насърчаване на вътрешната географска трудова мобилност на работната сила в България.



1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКА РАМКА

Пилотното тестване на Пакетите от мерки за насърчаване на вътрешната географска трудова мобилност е реализирано през месец април 2025 г. За целта е проведено теренно и онлайн емпирично количествено социологическо проучване сред работодателите в България. Изследването е осъществено чрез структуриран въпросник, който включва затворени и отворени въпроси и е насочен към представители на бизнеса от шестте района за планиране в страната. Обхванати са седем ключови икономически сфери, както следва: текстилна промишленост, месопреработване, подземна техника, туризъм, спедиторска дейност, операции с недвижими имоти и информационни технологии.

В изследването са взели участие общо 541 работодатели, подбрани с цел максимално представителство на фирми с различен размер – от микропредприятия до големи компании. Събраните данни позволяват изготвянето на едномерни и двумерни статистически анализи, чрез които са изведени основни зависимости и предпочитания относно типовете мерки, ресурсната обезпеченост и заявените дефицити, валидни в различните фирми.

2. ОСНОВНИ РЕЗУЛТАТИ

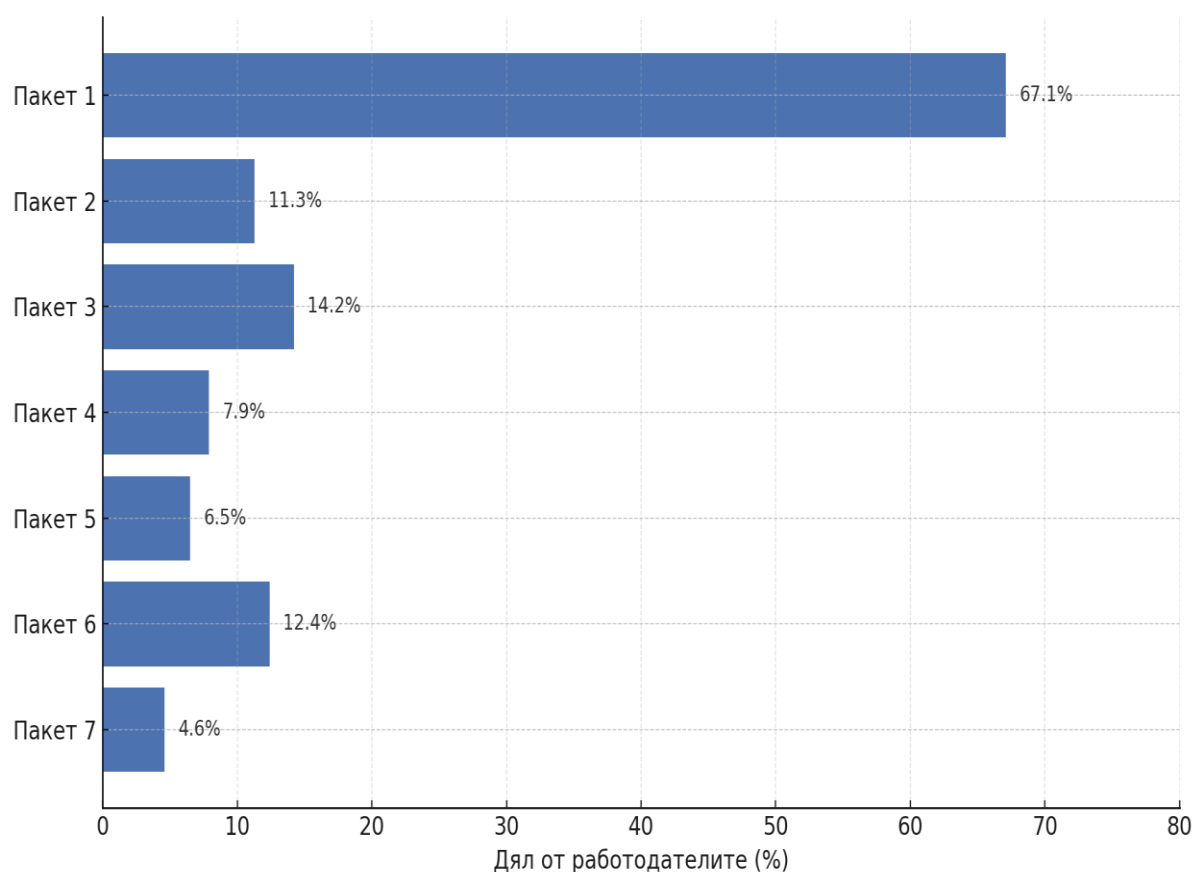
2.1. Предпочитани Пакети от мерки за насърчаване на вътрешната географска трудова мобилност

Съществена част от пилотното тестване е насочена към установяване на нагласите на работодателите към конкретни групи от мерки, структурирани в седем пакета, всеки от които е съобразен със специфични регионални и секторни характеристики. Получените резултати показват ясно изразени предпочитания. Най-широко подкрепян е Пакет 1 – Общи мерки, който е посочен от 67,1% от всички работодатели. Това го утвърждава като безспорен фаворит сред предложените интервенции. Причините за това могат да се търсят в неговата гъвкавост, широка приложимост и лесна разбираемост, независимо от сектора или региона, в който оперира предприятието. Мерките в този пакет обхващат ключови аспекти като финансови стимули, логистична подкрепа, жилищна обезпеченост, обучения и социални



придобивки. Следващият по предпочитание е Пакет 3, посочен от 14,2% от работодателите, който е насочен към Северен централен район и обхваща сферите на подземната техника, месопреработването и спедиторството. Значителна подкрепа получава и Пакет 6, избран от 12,4%, което показва интерес към мерки в Югозападния район. Пакет 2 също е посочен от 11,3% от респондентите и е насочен към Северозападен район. Останалите пакети получават по-ниска подкрепа: Пакет 4 – 7,9%, Пакет 5 – 6,5%, а Пакет 7 – 4,6%. Това показва, че макар и част от по-специализираните пакети да срещат интерес, те са значително по-слабо припознати в сравнение с общите мерки, което може да се дължи на структурни ограничения, различия в информираността или липса на конкретна необходимост от тях в дадени сектори и региони.

Фигура. 1. Предпочитани Пакети от мерки за насърчаване на вътрешната географска трудова мобилност



Източник: Пилотно тестване на Пакетите от мерки за насърчаване на вътрешната географска трудова мобилност



Тези резултати подчертават необходимостта от:

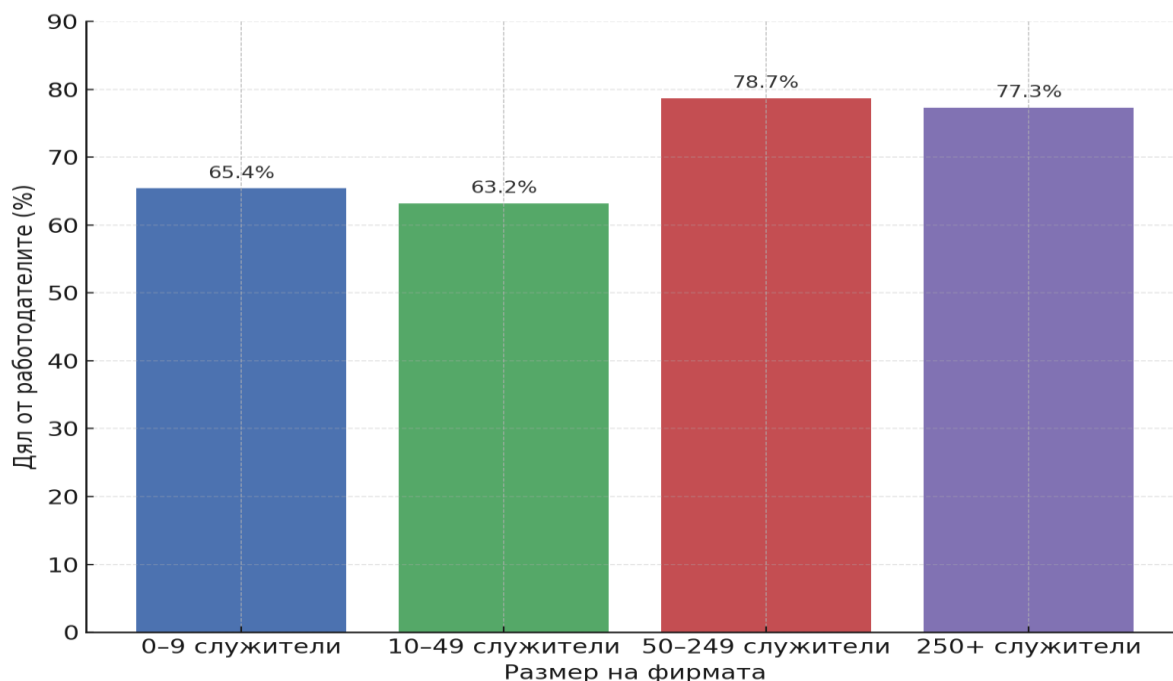
- По-активна комуникация на регионално ниво;
- Насърчаване на специфичните пакети чрез пилотни програми и добри практики;
- Допълнително обучение и информиране на работодателите, особено в сектори с по-ниска активност по отношение на мобилността.

С цел да се установи дали размерът на фирмата влияе върху предпочитанията към Пакет 1 (Общи мерки), беше извършен хи-квадрат тест за независимост между двете променливи: размер на фирмата и избор на Пакет 1 (Да/Не). Резултатите показват, че съществува статистически значима зависимост между двете характеристики ($\chi^2 = 7,92$ $df = 3$, $p = 0,048$)¹. Това означава, че изборът на Пакет 1 не е напълно случаен, а е обусловен от мащаба на предприятието. Различните категории фирми проявяват различна склонност да предпочетат Общите мерки. Така например, средните по размер фирми (50–249 служители) най-често избират Пакет 1, като 78,7% от тях са го предпочели. Големите фирми (250 и повече служители) също демонстрират висока склонност към този пакет – 77,3% са го избрали. Въпреки че микропредприятията (0–9 служители) са най-многобройни, техният относителен дял е по-нисък – 65,4%. Сходна е ситуацията и при фирмите с 10–49 служители, при които 63,2% са предпочели Пакет 1. Това показва, че най-голям интерес към Общите мерки имат средните по големина фирми, които вероятно комбинират нуждата от външна подкрепа с вътрешна административна готовност да ги прилагат. Микрофирмите, макар и най-многобройни, вероятно срещат повече бариери при прилагането на дори и универсални мерки, което се отразява и в по-ниския дял на одобрение.

¹ χ^2 е статистическа стойност (в случая 7,92), която показва дали има връзка между две променливи – тук между размера на фирмата (микро, малки, средни и големи) и избора на Пакет 1 („Да“ или „Не“). Стойността $df = 3$ отразява това, че размерът на фирмата има четири категории. Числото $p = 0,048$ означава, че има под 5% вероятност наблюдаваната зависимост да е получена случайно. Това показва, че връзката между двете променливи е статистически значима, макар и слабо изразена.



Фигура 2. Избор на Пакет 1, в зависимост от големината на фирмата



Източник: Пилотно тестване на Пакетите от мерки за насърчаване на вътрешната географска трудова мобилност

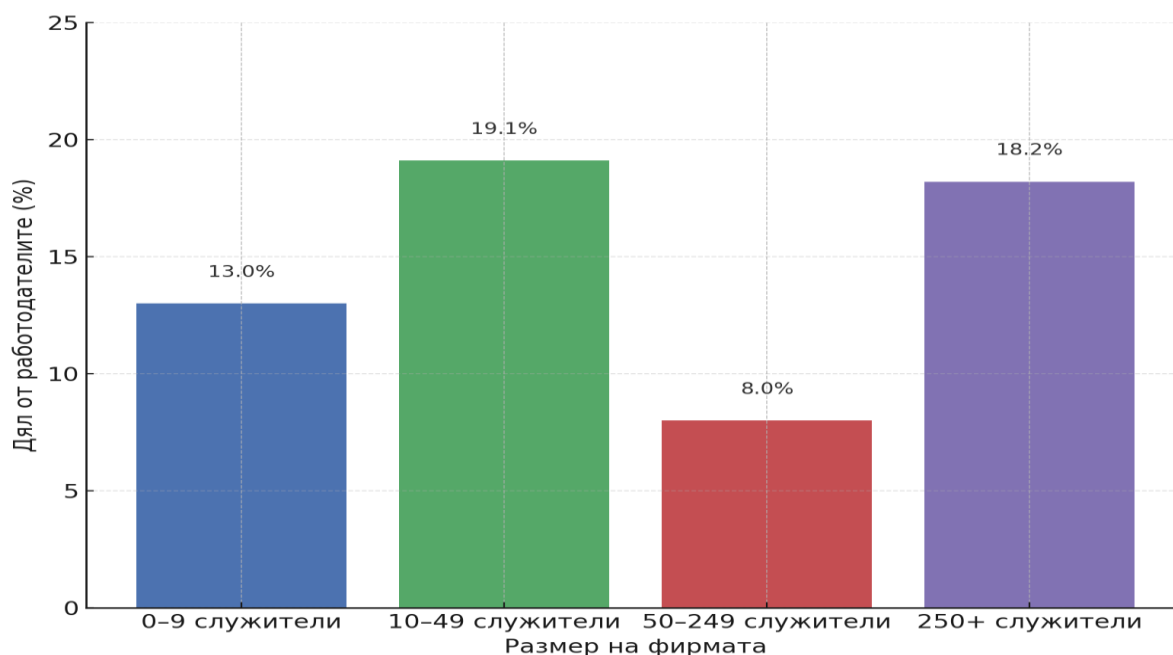
Следващият най-често посочван пакет е Пакет 3. Той е разработен с фокус върху нуждите на работодателите в Северен централен район (СЦР) и обхваща икономическите дейности в сферите на спедиторството, месопреработването и подемната техника. Мерките, включени в този пакет, са насочени към преодоляване на основни бариери пред мобилността, като осигуряване на временно жилище, покриване на транспортни разходи, подкрепа за семейството на мобилния работник и възможности за професионално обучение и преквалификация. Особено внимание се отделя и на сътрудничеството между бизнеса и образователните институции, чрез съвместни инициативи и адаптирани обучителни програми, които целят повишаване на пригодността за заетост в посочените сектори.

Пакет 3 е избран от общо 77 работодатели, което го нарежда на второ място сред най-често предпочитаните пакети. Разпределението по размер на фирмата показва, че фирмите между 10 и 49 служители проявяват най-висок интерес към конкретния пакет от мерки – 19,1% от тях го посочват като подходящ. Големите предприятия (с над 250 служители) също демонстрират високо одобрение – 18,2%. Най-слаб интерес е отчетен



сред средните по размер фирми (50–249 служители)– едва 8% от тях са го избрали, докато делът на микропредприятията (0–9 служители), които са го отбелязали, е 13%. Тези резултати показват, че Пакет 3 се възприема по-позитивно от по-малките и най-големите фирми, докато средният сегмент остава по-слабо ангажиран. Това може да се дължи на несъответствие между съдържанието на мерките в пакета и потребностите или капацитета на средните предприятия, или на по-слабо припознаване на мерките от фирмите в съответните сектори и региони.

Фигура 3. Избор на Пакет 3, в зависимост от големината на фирмата



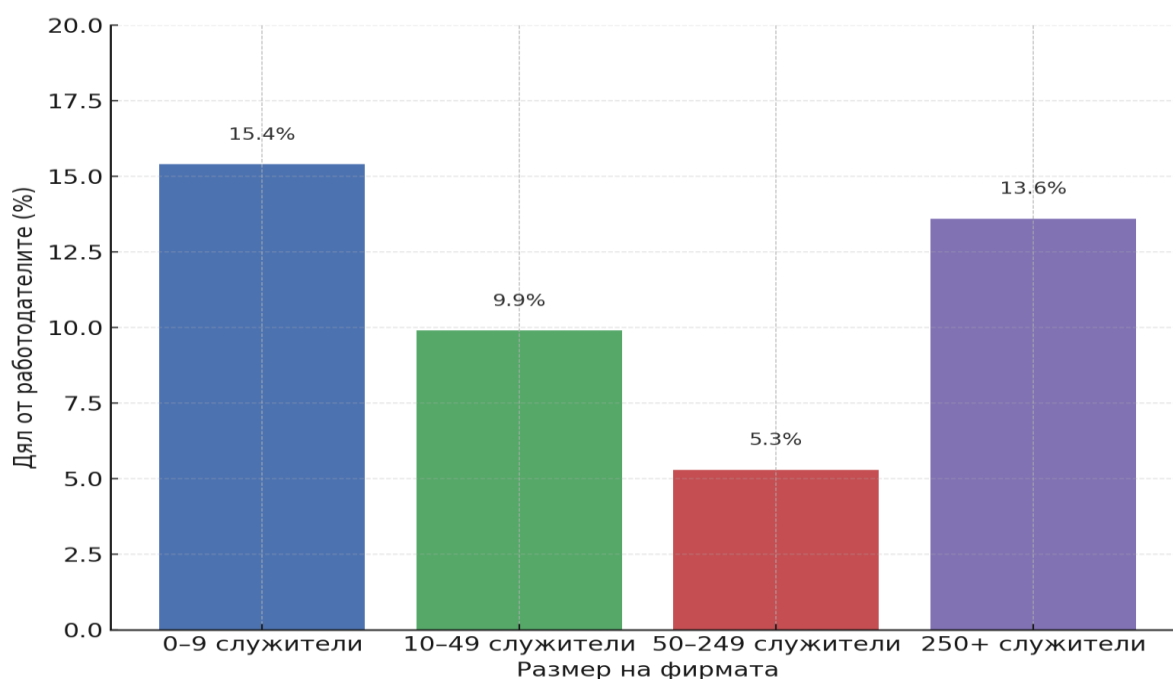
Източник: Пилотно тестване на Пакетите от мерки за насърчаване на вътрешната географска трудова мобилност

На трето място по предпочитание сред респондентите се нарежда Пакет 6. Той е насочен към нуждите на работодателите от Северозападен район (СЗР)– един от най-социално и икономически уязвимите региони в страната. Пакетът включва мерки, съобразени със спецификата на два ключови сектора за района – текстилната индустрия и месопреработването. Основната цел е да се подобри достъпът до работна сила чрез преодоляване на основни бариери пред вътрешната мобилност, характерни за по-слабо развитите територии. В пакета се предвиждат действия като покриване на транспортни разходи, осигуряване на служебно настаняване, допълнителни социални стимули за мобилни работници, както и програми за въвеждащо обучение и квалификация. Особено



внимание е отделено и на съпътстващата подкрепа за адаптация на новоназначени служители, включително съдействие при преместване на семейството. Общо 67 работодатели са посочили Пакет 6 като подходящ, което го нарежда на трето място по предпочитание след Пакет 1 и Пакет 3. Най-голям относителен дял от одобрение се наблюдава сред микро фирмите (0-9 служители) – 15,4%. Следват големите фирми (над 250 служители) с дял от 13,6% и фирмите между 10–49 служители – 9,9%. Най-нисък е интересът сред средните предприятия (50-249 служители)– едва 5,3% са го посочили. Данните сочат, че Пакет 6 се възприема по-позитивно от малките и големите фирми, които вероятно оценяват неговата пригодност за преодоляване на специфични логистични и социални бариери, типични за СЗР и сектори с по-ниска мобилност на работната сила. Средните предприятия, от своя страна, вероятно разполагат с вътрешни механизми или търсят други видове мерки, които да отговарят на техния организационен профил.

Фигура 4. Избор на Пакет 6, в зависимост от големината на фирмата



Източник: Пилотно тестване на Пакетите от мерки за насърчаване на вътрешната географска трудова мобилност

В обобщение данните от анкетното проучване показват, че изборът на Пакети от мерки от страна на работодателите не е силно повлиян от сектора на икономическата



дейност или от географския район (район за планиране), в който оперира предприятието.

Най-съществените аргументи в подкрепа на това заключение са:

- Пакет 1 – Общи мерки, който не е обвързан нито със сектор, нито с регион, е предпочетен от 363 работодатели – 67,1% от всички анкетирани. Това показва силна ориентация към универсално приложими решения, които отговарят на базови нужди, (жилище, транспорт, бонуси, социална подкрепа), без специфична обвързаност.
- Регионално и секторно насочените пакети (Пакети 2–7), въпреки че са разработени с оглед на конкретни нужди, са избрани от значително по-малък брой респонденти – между 14,2% и 4,6%% за всеки от тях.

В зависимост от размера на фирмата бяха установени значими зависимости при избора на някои Пакети (напр. Пакет 1 и Пакет 3), докато при сектор и регион такива зависимости не се откриха или бяха незначителни. Това води до извода, че работодателите възприемат мерките през призмата на конкретните дефицити и ресурсни ограничения, а не толкова през идентичността на сектора или териториалния контекст. Това е силен аргумент в подкрепа на прилагането на по-гъвкави и адаптивни политики, с възможност за индивидуално конфигуриране на мерките според реалните нужди на предприятието – независимо от сектора и местоположението.

В хода на проучването работодателите имаха възможността в свободен отговор да посочат конкретни мерки от избора за тях Пакет, които смятат за особено ефективни с оглед насърчаване на географската вътрешна мобилност. Като такива приоритетно бяха отбелязани мерките за предоставяне на финансови стимули. Със значително по-малък интерес, но все пак отчетени бяха посочени и други мерки, насочени към:

- *Предоставяне на допълнителни социални придобивки;*
- *Подобряване на работната среда;*
- *Предоставяне на релокационни пакети на служителите, включващи безплатен интернет и работно оборудване за дистанционни позиции;*
- *Разработване на програми за менторство с цел повишаване на мотивацията на служителите;*
- *Осигуряване на служебен транспорт;*
- *Сключване на преференциални договори за предоставяне на служебни жилища;*



- *Организиране на дни на отворените врати в предприятията/фирмите;*
- *Предоставяне на повече възможности за кариерно развитие на служителите.*

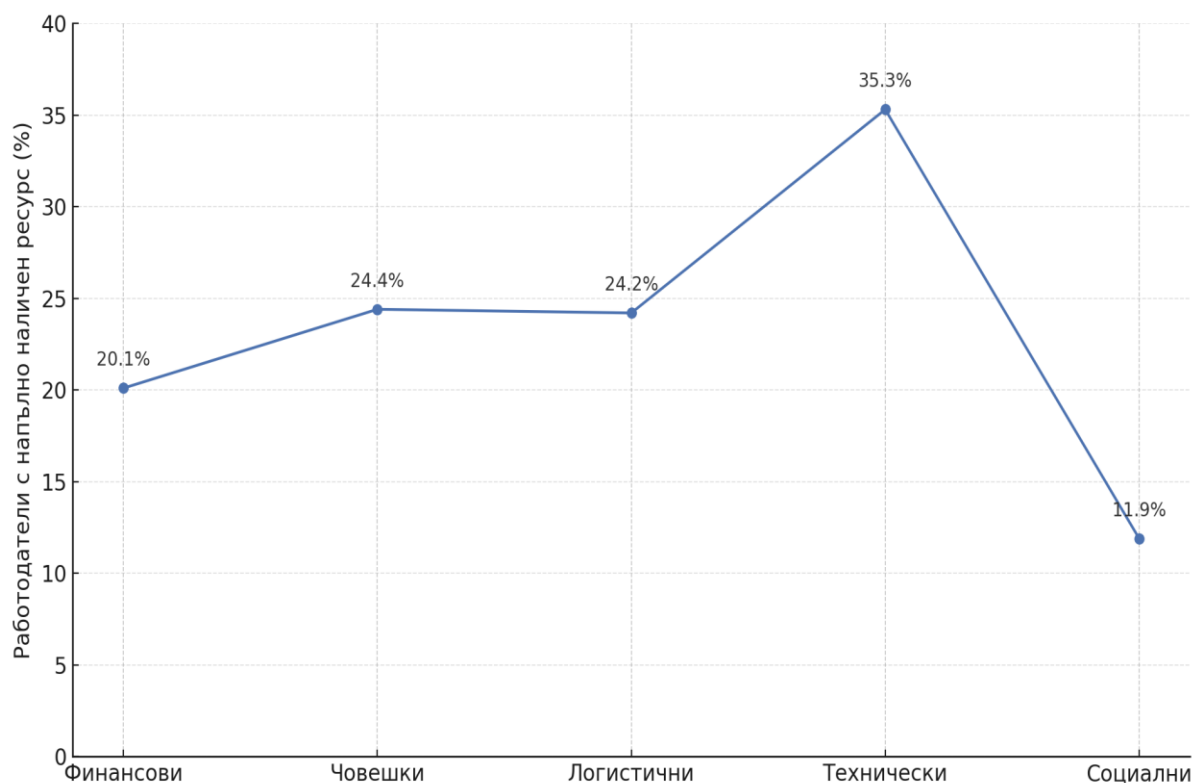
2.2. Анализ на наличните ресурси за изпълнение на Пакетите от мерки

Успешното прилагане на мерките, включени в предлаганите Пакети за насърчаване на вътрешната географска мобилност на работната сила, предполага наличието на достатъчно ресурси от страна на работодателите. Затова в проучването бе включен въпрос, насочен към оценка на ресурсната обезпеченост на фирмите. Работодателите имаха възможност да оценят наличието на шест типа ресурси, които са от ключово значение за прилагането на Пакетите от мерки: финансови, човешки, логистични, технически, инфраструктурни и социални ресурси.

Получените резултати разкриват важна особеност: в почти всички категории най-честият отговор е „частично“. Това свидетелства за непълна и несигурна ресурсна готовност на работодателите за прилагане на предложените Пакети от мерки. Нито една от ресурсните категории не се характеризира с доминиращо „пълно наличие“ – дори и при традиционно по-лесно достъпни ресурси като технически или логистични. Най-голям относителен дял на отговори „да“ е отчетен при техническите ресурси – 191 работодатели (35,3%), следвани от човешките ресурси – 132 работодатели (24,4%), и логистичните ресурси – 131 работодатели (24,2%). Това показва, че по-вътрешни за фирмата компоненти се оценяват като относително по-достъпни. От друга страна, инфраструктурните ресурси се открояват като най-слабо обезпечени. Голяма част от работодателите (326 или 60,3%) отговарят, че не разполагат с такива. Сходна е ситуацията и със социалните ресурси, които отсъстват при 309 фирми (57,2%). Финансовите ресурси, свързани с осигуряване на допълнителни възнаграждения, транспортни разходи, жилищна обезпеченост и други разходи по мобилността, също са недостатъчно развити. Едва 109 работодатели (20,1%) декларират, че разполагат с тях. Следователно, макар някои основни вътрешноорганизационни ресурси да са частично налични, общото ниво на ресурсна готовност остава ограничено и неравномерно разпределено. Това подчертава необходимостта от външна подкрепа, особено по отношение на финансовите, инфраструктурните и социалните компоненти, които са ключови за реалното прилагане на предложените Пакети от мерки.



Фигура 5. Наличие на ресурси за прилагане на Пакетите от мерки



Източник: Пилотно тестване на Пакетите от мерки за насърчаване на вътрешната географска трудова мобилност

Анализът на наличните ресурси по райони за планиране, показва отчетливи различия в профила на ресурсната обезпеченост в отделните територии. Това разпределение дава по-прецизна представа за вътрешната структура на ресурсите, с които разполагат работодателите във всеки район.

- В **Южен централен район**, доминиращ ресурс са техническите ресурси, които са посочени от 40,7%. След тях следват логистични ресурси–32,4% и финансови ресурси –31,5%. Инфраструктурните ресурси са най-слабо представени с 12%, а социалните ресурси– с 6,5%.
- В **Североизточен район**, техническите ресурси са доминиращи - 48,7%, следвани от човешките ресурси –29,5%. Финансовите ресурси са посочени от



17,9%, а логистичните ресурси от 23,1%. Инфраструктурните ресурси са отбелязани от 14,1% от респондентите, а социалните ресурси от 11,5%.

- В **Северен централен район**, човешките ресурси са водещи - 30,3%, следвани от техническите ресурси–28,4%. Финансовите ресурси са посочени от 19,3%, а логистичните ресурси от 23,9%. Инфраструктурните ресурси са отбелязани от едва 4,6%, а социалните ресурси от 12,8%.
- В **Югоизточен район**, техническите ресурси са доминиращи - 34,8%, следвани от логистични ресурси– 21,7%, и финансови ресурси–17,4%. Инфраструктурните ресурси са посочени от 10,9%, а социалните ресурси от 13,3%.
- В **Югозападен район**, техническите ресурси са доминиращи - 30,2%, следвани от финансови ресурси–18,3%. Логистичните ресурси са посочени от 19%, съответно инфраструктурните ресурси от 17,5%, а социалните ресурси от 15,1%.
- В **Северозападен район**, техническите ресурси са доминиращи - 32,4%, следвани от човешките ресурси–28,4%. Логистичните ресурси са посочени от 24,3%, а финансовите ресурси от 12,2%. Инфраструктурните ресурси и социалните ресурси са с равни дялове - 12,2%. Северозападният район на България традиционно е по-слабо развит в икономическо и социално отношение, което се отразява на наличността на ресурси. Въпреки че техническите ресурси и човешките ресурси са оценени на сравнително високи нива, този район има ограничен достъп до финансови и инфраструктурни ресурси. Това подчертава недостиг на капитал и недостатъчно развита инфраструктура, които са типични за по-слабо развитите региони. Социалните ресурси също се намират на ниско ниво, което може да е пречка за мобилността на работната сила и приложението на мерките.

Обобщено, наличността на ресурси за прилагането на предложените Пакети от мерки варира значително между различните райони на планиране в България. Най-силно обезпечени са техническите и човешките ресурси, които са най-често налични в повечето райони, особено в Южен централен и Североизточен район. За разлика от тях, финансовите и социалните ресурси са значително по-ограничени, като най-слабо обезпечени са в Северозападния район, където наличността на тези ресурси е сравнително ниска.

Югозападният район също показва някои интересни особености. Техническите ресурси са добре представени, но финансовите ресурси са ограничени, което показва трудности за фирмите в района по отношение на капиталовото осигуряване.



Логистичните ресурси и инфраструктурните ресурси също са с ограничена наличност, което затруднява изпълнението на мерките.

Северозападният район е най-слабо развит и показва значителни трудности в осигуряването на ресурси. Въпреки че техническите ресурси са сравнително добре представени, финансовите и инфраструктурните ресурси са с най-ниска наличност. Това показва, че района се сблъсква със сериозни бариери, които трябва да бъдат преодоляни чрез допълнителна подкрепа. Резултатите от анализа подчертават необходимостта от целнасочени усилия и външна подкрепа, особено в по-слабо развитите райони, за да се осигури успешното прилагане на мерките за насърчаване на вътрешната географска трудова мобилност. Също така, тези резултати подкрепят нуждата от адаптивни политики, които могат да бъдат индивидуално конфигурирани спрямо специфичните нужди и възможности на различните региони.

2.3. Анализ на нужните ресурси за прилагане на Пакетите от мерки за насърчаване на вътрешната географска трудова мобилност

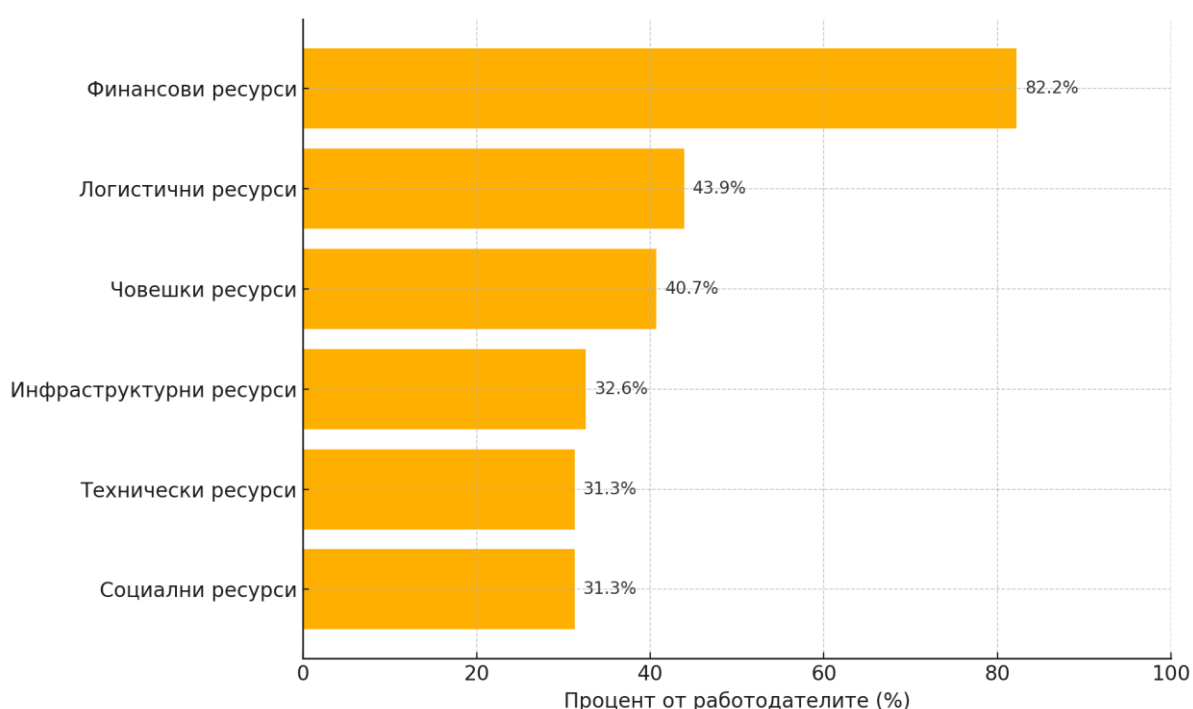
За успешното прилагане на мерките, заложи в предложените Пакети за насърчаване на географската трудова мобилност, е необходимо ясно да се идентифицират основните ресурси, които работодателите считат за критични. В тази връзка, в изследването беше проучено кои ресурси предприятията оценяват като най-необходимите, при условие че някои от тях може да не са налични във всяка фирма/предприятие. Резултатите показват ясно доминиране на финансовите ресурси като водещ приоритет. Те са посочени от 444 работодатели, което представлява 82,2% от всички анкетираните. Това категорично подчертава необходимостта от финансова подкрепа като основен фактор за реализацията на мерките, независимо от сектора на дейност или размера на фирмата. След тях се нареждат логистичните ресурси, посочени като ключови от 43,9% от работодателите (237 отговорили с „да“). Човешките ресурси също са с висока тежест, отчетени от 40,7% от фирмите (220 работодатели), което отразява дефицити в административния капацитет, затруднения в организирането на процесите и предизвикателствата при наемане и задържане на работна сила. Инфраструктурните ресурси са определени като приоритет от 32,6% от работодателите (176 анкетираните). На следващо място, с еднакъв дял, се нареждат техническите и социалните ресурси – посочени от 31,3% от анкетираните (169 работодатели). Това показва, че част от предприятията отдават значимост както на техническата



обезпеченост на процесите, така и на социалната подкрепа за служителите при реализирането на мерките за мобилност.

В обобщение, финансовите ресурси се открояват като най-критичния фактор за успешното прилагане на мерките за насърчаване на географската трудова мобилност. Наред с тях, значима роля имат и логистичните, човешките, инфраструктурните, техническите и социалните ресурси, което потвърждава необходимостта от комплексен подход в подкрепата за бизнеса.

Фигура 6. Най-важни ресурси за успешно прилагане на Пакетите от мерки (при ограничена наличност)



Източник: Пилотно тестване на Пакетите от мерки за насърчаване на вътрешната географска трудова мобилност

Процентното разпределение на най-нужните ресурси, в зависимост от размера на фирмата потвърждава общата тенденция, че финансовите ресурси са с най-висок приоритет за всички категории работодатели. Те са посочени като най-необходими от 82,9% от микрофирмите, 81,8% от големите, 81,5% от малките и 81,3% от средните по големина фирми, което показва почти еднакво високо ниво на потребност, независимо от мащаба на предприятието.



При човешките ресурси най-висок дял на необходимост се наблюдава при големите фирми (59,1%) и малките фирми (46,4%). При микрофирмите и средните фирми дялът е значително по-нисък – съответно (39,7% и 28%), което може да се свърже с наличието на по-добре структурирани вътрешни HR отдели в по-големите предприятия.

Логистичните ресурси са с най-висок дял при средните фирми (52%), докато при останалите групи се движат в границите между (41% и 44%), което показва сравнително универсална нужда от транспортна и организационна подкрепа независимо от големината на фирмата.

По отношение на техническите ресурси микрофирмите отчитат най-висок дял на необходимост (34,9%), което вероятно отразява нуждата им от базово оборудване и технологични решения за основните бизнес процеси. При останалите групи този дял варира между (28% и 26%).

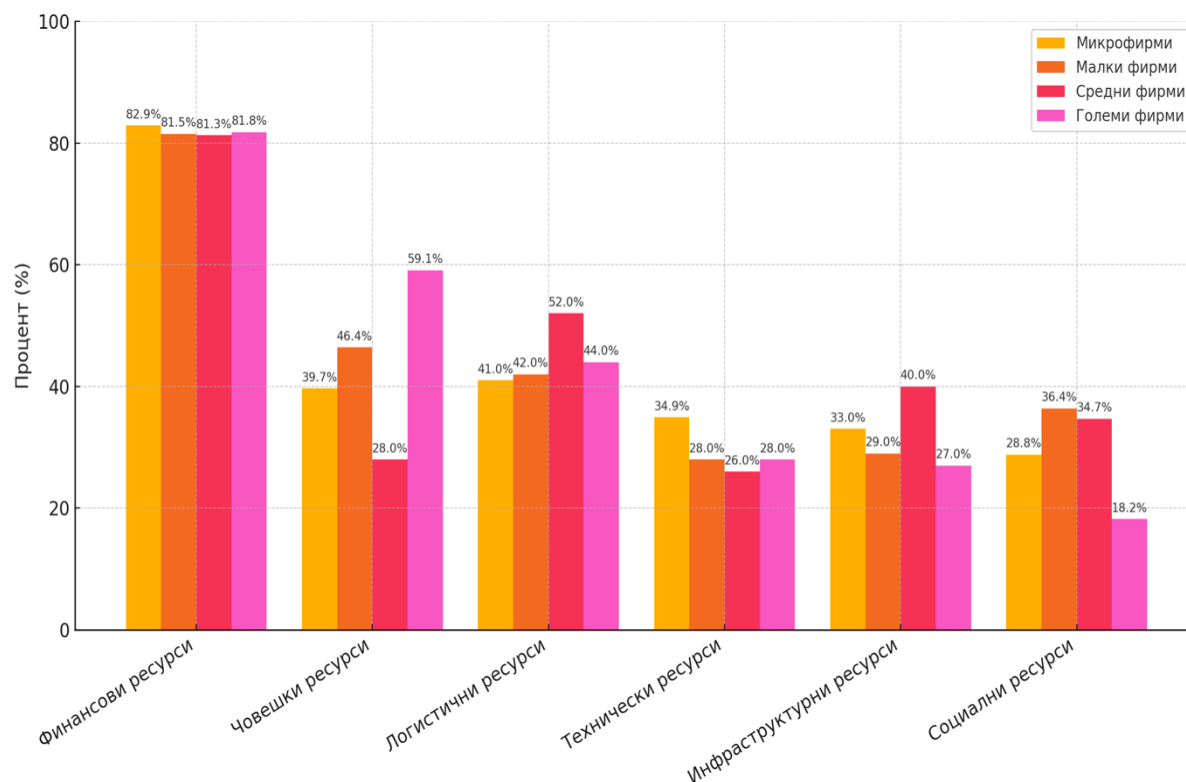
Инфраструктурните ресурси са особено значими за средните фирми, където 40% от работодателите посочват нужда в тази област. При микрофирмите дялът е близо 33%, при малките фирми – над 29%, а при големите предприятия – над 27%.

Интересен е случаят със социалните ресурси, които са особено отчетливо заявени като необходимост от малките фирми (36,4%), следвани от средните (34,7%) и микропредприятията (28,8%). Големите предприятия отчитат най-нисък дял (18,2%) в тази категория, което може да се обясни с по-централизирани вътрешни структури за социална подкрепа или с различен модел на корпоративна организация.

Данните показват, че въпреки общата доминация на финансовите ресурси като приоритет за всички фирмени категории, в зависимост от мащаба на предприятието се очертават различни нюанси на потребности – по отношение на човешките, логистичните, техническите, инфраструктурните и социалните ресурси. Това подчертава необходимостта от гъвкави и диференцирани подходи при разработването на мерки за насърчаване на географската трудова мобилност.



Фигура 7. Процентното разпределение на най-нужните ресурси за прилагане на Пакетите от мерки в зависимост от размера на фирмата



Източник: Пилотно тестване на Пакетите от мерки за насърчаване на вътрешната географска трудова мобилност

Данните показват интересни регионални различия в приоритетите на работодателите относно най-нужните ресурси за прилагане на мерките. **Финансовите ресурси** са водеща необходимост във всички региони, но тяхната относителна тежест варира. Най-висок дял се отчита в Североизточен регион (93,6%), следван от Северозападен (82,4%) и Южен централен регион (82,4%). В Северен централен район този дял е 81,7%, в Югозападен – 80,2%, а най-нисък е отчетен в Югоизточния район – 68,9%. Това потвърждава, че независимо от териториалната специфика, финансирането е възприето като ключов фактор за реализацията на мерките.

Човешките ресурси са с най-висока значимост в Югоизточен район, където 57,8% от работодателите ги посочват като приоритет. Сравнително високи стойности се наблюдават в Южен централен (45,4%) и Североизточен регион (44,9%). В Северен централен този дял е 39,4%, в Югозападен – 37,3%, а най-ниска е нуждата от човешки



ресурси в Северозападен район (27%), което може да се обясни както с демографската структура, така и с ограниченото предлагане на квалифицирана работна сила.

Логистичните ресурси са най-силно заявени в Южен централен регион (57,4%), което говори за значителни логистични предизвикателства, особено в индустриално активните части на района. Високи стойности се отчитат и в Североизточен регион (48,7%) и Северозападен район (48,6%). В Югозападен (38,9%) и Югоизточен район (38,7%) потребностите са сравнително по-ниски, което подчертава ролята на инфраструктурата и транспортната достъпност за реалното приложение на мерките.

По отношение на **техническите ресурси** най-високи дялове се наблюдават в Южен централен (45,4%) и Югоизточен (44,4%) райони, отразявайки потребност от оборудване и базови технологични решения. В Североизточен регион дялът е 32,1%, в Югозападен –31%, в Северозападен –20,3%, а най-ниска нужда е отчетена в Северен централен район (19,3%).

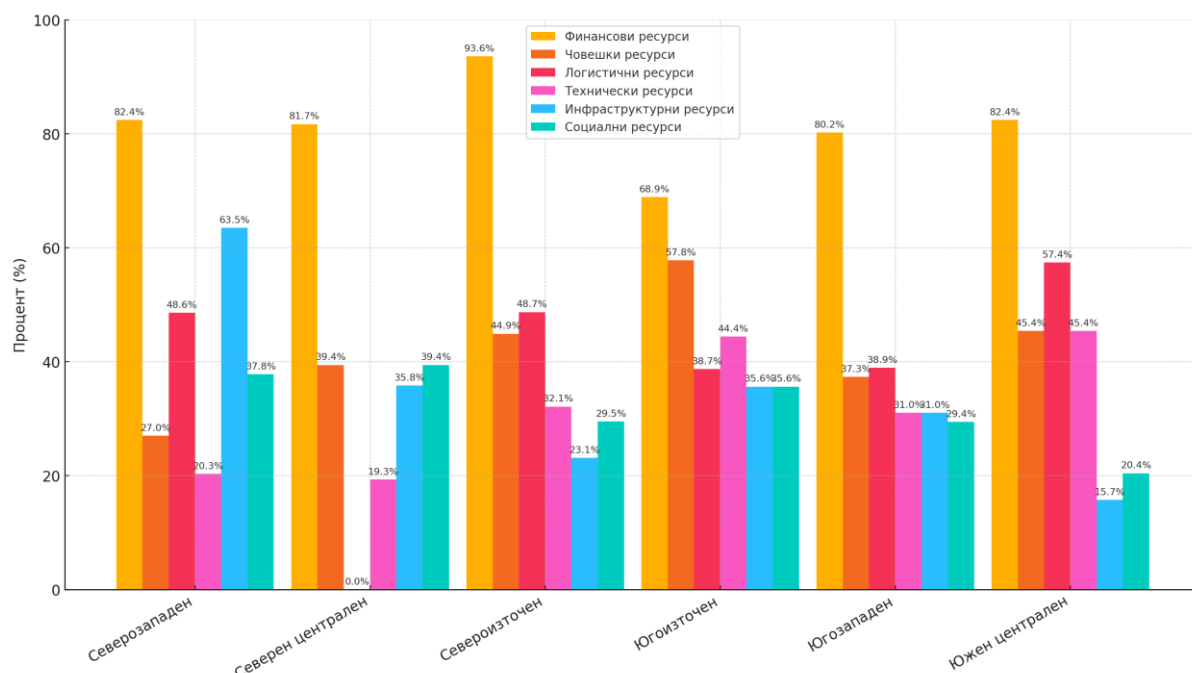
Инфраструктурните ресурси са с изключително висок дял в Северозападен район (63,5%), което е най-високото ниво в страната и ясно свидетелства за проблеми с достъпността, комуникацията и пространствената организация. В Северен централен регион дялът е 35,8%, а в Югоизточен – 35,6%. Значително по-ниски нива се наблюдават в Югозападен (31%), Североизточен (23,1%) и Южен централен регион (15,7%).

Що се отнася до **социалните ресурси**, най-висока потребност е декларирана в Северен централен район (39,4%) и в Северозападен район (37,8%), което съответства на дефицитите в социалната инфраструктура и механизмите за адаптация и подкрепа на мобилни работници. В Югоизточен район дялът е 35,6%, в Североизточен –29,5%, в Югозападен –29,4%, а най-ниска потребност е отчетена в Южен централен регион - 20,4%.

Получените резултати показват, че въпреки универсалното значение на финансовата подкрепа, различията между регионите в останалите видове ресурси изискват териториално адаптирани подходи при разработването на политики за насърчаване на географската трудова мобилност.



Фигура 8. Процентното разпределение на най-нужните ресурси по райони на планиране



Източник: Пилотно тестване на Пакетите от мерки за насърчаване на вътрешната географска трудова мобилност

В хода на пилотното тестване на Пакетите от мерки беше предоставена възможност на работодателите сами да предложат допълнителни мерки, които според тях биха допринесли за насърчаване на мобилността на работната сила в техните предприятия/фирми. Техните предложения очертават важни практически аспекти, които допълват официално предложените интервенции. Сред посочените мерки се открояват:

- *Предоставяне на ваучери за храна и гориво на служителите;*
- *Покриване на пътните разходи за лица, които живеят в други населени места;*
- *Осигуряване на повече информация и съдействие при жилищно настаняване за мобилни служители;*
- *Отпускане на бонуси за релокация на специалисти;*
- *Изграждане на по-тясно сътрудничество с кариерни центрове и посреднически структури на пазара на труда;*
- *Предоставяне на служебни жилища за привлечени работници;*



- *Подобряване на транспортната инфраструктура с цел улесняване на придвижването между различни населени места.*

Тези предложения подчертават, че успешното насърчаване на трудовата мобилност изисква не само финансови стимули, но и съпътстващи мерки, свързани с улесняване на ежедневната логистика, жилищното осигуряване и достъпа до допълнителни услуги за мобилните служители.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Пилотното тестване на Пакетите от мерки за насърчаване на вътрешната географска мобилност на работната сила предоставя ценна емпирична основа за оценка на тяхната приложимост, възприемане от страна на работодателите и идентифициране на основните предизвикателства пред ефективното им реализиране.

Анализът на резултатите показва, че работодателите в България проявяват висока степен на интерес към мерки, които предлагат универсални решения, като особено предпочитание се наблюдава към Пакет 1 – Общи мерки. Това подчертава, че успешните политики за мобилност следва да залагат на широка приложимост и гъвкавост, така че да отговарят на нуждите на различни отрасли и територии.

Специализираните пакети, насочени към специфични сектори и територии, също намират приложение, но при по-ограничен кръг от предприятия. Това показва необходимостта от по-целенасочено информиране, разясняване и адаптиране на мерките спрямо конкретните особености на секторите и регионите, за да се повиши тяхната приложимост на практика.

Идентифицирането на най-необходимите ресурси за прилагане на мерките потвърждава водещата роля на финансовите ресурси като абсолютно условие за успех, независимо от размера или локацията на предприятието. В същото време, различията в потребностите от логистични, човешки, инфраструктурни, технически и социални ресурси по региони и по размер на фирмите подчертават, че една единствена формула за подкрепа няма да бъде ефективна. Нужен е диференциран, териториално чувствителен подход, съобразен с местния контекст и специфичните предизвикателства пред работодателите.



Регионалните различия, отчетени в проучването, ясно показват, че в икономически по-слабо развитите райони (като Северозападния и Северен централен регион) нуждата от инфраструктурни и социални ресурси е значително по-остра. В индустриално активните части на страната, като Южен централен и Югоизточен регион, по-голямо значение имат техническите ресурси и програмите за подобряване на работната среда. Що се отнася до Югозападния регион, резултатите показват балансиран, но умерен профил на потребности – тук, въпреки относително по-доброто икономическо развитие, нуждата от човешки ресурси и инфраструктурна подкрепа остава осезаема, особено в периферните зони извън столичния ареал.

Свободните отговори на работодателите допълват емпиричната картина, като поставят акцент върху нуждата от съпътстващи стимули и услуги: ваучери за храна и гориво, покриване на транспортни разходи, осигуряване на жилищно настаняване, бонуси за релокация, сътрудничество с кариерни центрове и развитие на транспортната инфраструктура. Това ясно показва, че мобилността на работната сила зависи не само от условията на труд, но и от цялостната логистика и социална подкрепа, която работодателите могат да предложат.

На база на анализа могат да се формулират и следните основни препоръки:

- Осигуряване на целенасочено финансиране, насочено към преодоляване на основните идентифицирани дефицити – особено в областта на инфраструктурата и социалната подкрепа;
- Развитие на допълнителни стимули за работодателите, свързани с транспортната обезпеченост и жилищното настаняване на мобилни служители;
- По-активно популяризиране на мерките сред бизнеса чрез посредници на пазара на труда и кариерни центрове;
- Насърчаване на междурегионалното сътрудничество за споделяне на добри практики и обединяване на ресурси;
- Регулярно проследяване и актуализиране на мерките на базата на обратна връзка от работодателите и динамиката на трудовия пазар.

Успешното насърчаване на вътрешната географска мобилност на работната сила в България изисква интегриран подход, който комбинира финансови стимули с логистична, социална и инфраструктурна подкрепа, адаптирани към конкретния регионален и секторен контекст. Само така мерките могат да имат трайно въздействие върху подобряване на териториалния баланс на заетостта и върху устойчивото развитие на местните икономики.

