

МОБИЛНОСТТА НА РАБОТНАТА СИЛА КАТО ФАКТОР ЗА ФОРМИРАНЕ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ТРУДОВ ПАЗАР И ВЛИЯНИЕТО Й ВЪРХУ УПРАВЛЕНИЕТО И РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

THE MAN POWER MOBILITY AS A FACTOR IN FORMING THE EUROPEAN LABOR MARKET AND ITS INFLUENCE ON THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND DEVELOPMENT.

Elizabeth Vachkova, Nina Jivkova
evachkova@cablebg.net, niki_66@abv.bg

Abstract: The present work is dedicated to examining the essence and characteristics of the modern labor mobility as an important measurement of the global and regional labor markets. The reasons for the mobility, its geographical characteristics, speed, intensity and development perspectives being an important element of the international human resources management are being covered. The sources of the man power mobility which allow taking decisions regarding the international recruitment of man power, training and development of the man power, remuneration of the mobile employees, their performance evaluation, the development of the business communications with the mobile man power, the working conditions and working safety have been analyzed. The results from the systematic monitoring, researches and analysis of the development of the man power in Europe, which are assisting the processing of monitoring of the expatriation, the international specifics and corporative social responsibility as well as the management of the balance between business and personal life have been presented.

Key words: Man power mobility, European labor market; Regional labor markets; Human resources management .

Въведение

Едно от основните проявления на глобализацията е мобилността на работната сила. Разгледан в тесен смисъл, в рамките на управлението на човешките ресурси (УЧР), процесът на глобализацията се изразява преди всичко в:

- Мобилност на трудовите ресурси;
- Ускорен трансфер на знания и умения;
- Пренасяне на управленски практики;

Изучаването на причините за мобилността, нейните географски характеристики, скорост, интензитет и перспективи за развитие са важен елемент от международното управление на човешките ресурси. Тяхното анализиране и прогнозиране са източници на важна информация за вземането на решения за международното набиране и подбор, обучението и развитието на мобилната работна сила, възнаграждаването на мобилните наети, оценяването на представянето им, развитието на деловите комуникации при мобилната работна сила, условията на труда, неговата охрана и безопасност. Без системни наблюдения, изследвания и анализ на движението на работната сила е невъзможно развитието и усъвършенстването на актуалните за съвременното международно УЧР области, като:

- Управление на експатрирането;
- Управление на межкултурните различия;
- Управление на корпоративната социална отговорност;
- Управление на баланса между деловия и личния живот и други.

Настоящата разработка е посветена на изучаване на същността и характеристиките на съвременната трудова мобилност като важно измерение на глобалния и на регионалните трудови пазари. Експлоатират се следните хипотези:

1. Потоците от мобилни заети в рамките на ЕС са проводник на практики по УЧР, чрез които се променят съществуващите нагласи, стереотипи и модели на поведение на работещите.

2. Приемашите страни са подложени на натиск за промени, чрез които да се намали стреса от непознати и/или неприемливи практики и модели на УЧР

1. Същност на мобилността на трудовите ресурси и видове мобилност

Международната трудова мобилност има много измерения [1]: тя може да приема различни форми в зависимост от това, дали е мотивирана от работодателя или от индивида и каква е нейната продължителност. В изследване, проведено през 2001 от Прайс Уотърхаус Купърс на тема „Управление на мобилните практики - европейска

перспектива” се идентифицират следните осем типа мобилност:

- **Традиционна** – работодателят премества работника да живее и работи в чужда страна или за дълго време (обикновено между две и пет години), или за кратко време (обикновено между един и 12 месеца), но винаги при условие, че работникът ще се върне в родната си страна;
- **Постоянен трансфер** – служителят е преместен от работодателя си за постоянна работа в друга страна, различна от родната му;
- **Международно назначение** – местно лице е наето да работи в чужда страна при местни условия;
- **Местно назначение** – лице с чуждестранно гражданство и постоянно жителство работи при местни работодатели;
- **Трансгранична мобилност** – служителят пътува от дома си към работно си място, което се намира в друга страна и обратно. Обикновено това се осъществява на седмични или двуседмични интервали. Жителството на служителя не се променя;
- **Ротационно назначение** – служителят работи в чужда страна за няколко месеца, без да променя дома си. Обикновено тези назначения предполагат работа в изолирана местност при трудни условия;
- **Виртуално назначение** – работещият поема бизнес отговорности, обхващащи няколко страни и дейности като част от екип, разположен в различни страни, без да е необходимо установяване на ново място. Този тип назначение включва много делови пътувания и се подпомага от съвременни информационни и комуникационни технологии;
- **Работа чрез телевизионна връзка (teleworking)** – с помощта на информационни и комуникационни технологии служителят работи независимо от местоположението му, предимно от вкъщи

2. Характеристика на мобилността в Европа

През 2006 година, обявена от Европейския съюз за “европейска година на мобилността на работещите” се стимулира разработването на проекти за изясняване на възможностите и предимствата, предлагани от свободното движение на работната сила. Според статистиката, нивата на трудова мобилност в Европейския съюз остават сравнително ниски. Процентът на европейците, живеещи в страните – членки на Европейския съюз, но родени в друга държава, е около 1,5. Това число остава непроменено повече от 30 години,

а в девет страни от ЕС повече от 40% от работещите не са си сменяли работата близо 10 години [6]

Изследване, проведено в периода април-юни 2007 на тема „Работна мобилност и семеен живот в Европа”[2] дава представителен поглед върху свързаната с работата географска мобилност в европейските страни. Анкетирани са 7220 лица на възраст 25 до 54 години от шест страни с различни икономики и култури. Това са Германия, Франция, Испания, Полша, Белгия и Швейцария.

Резултатите от изследването показват, че дори във времена на нарастваща нужда от мобилност хората в Европа се оказват изненадващо уседнали. Те сравнително рядко се преместват на големи разстояния и едва ли мигрират. Но въпреки това европейците развиват разнообразни стратегии, с които се стремят да посрещнат изискванията за мобилност. Те пътуват ежедневно или ежеседмично на големи разстояния, поддържат взаимоотношения на големи разстояния, приемат чуждестранни назначения или често предприемат далечни служебни пътувания.

Според проф. Шнайдер [3] 80% от европейците (ЕС 25) живеят там, където са израснали; 1,5% от европейците (ЕС 25) са мигранти (живеят в страна, различна от тяхната); 25% мигрират заради работа си; 75% - по лични причини. В сравнение с американците и канадците европейците са два пъти по-слабо мобилни. Така например, само 1% от европейците (ЕС 25) в работоспособна възраст годишно са мобилни поради своята работа. Това е валидно за 2,3% от гражданите на САЩ и за 2,1% от канадците.

Географската мобилност в изследваните страни е по-разпространена сред лицата с високодоходно назначение - почти половината от тях имат такъв опит, свързан с работата, като 16% от тях са мобилни в настоящия момент, а 32% са били мобилни в миналото. Различията в мобилността на високоплатените служители в отделните страни са малки. С най-висок дял (18%) Германия заема първа позиция в класацията на мобилните високоплатени служители, а Швейцария заема най-ниската позиция с 13% (Фиг.1).

	Фран- -ция	Германия	Испания	Полша	Швейцария	Белги- я	ЕС6
Настоящо мобилни	15	18	14	15	13	17	16
В миналото мобилни	36	31	38	21	38	25	32
Без опит в мобилността	49	51	48	63	49	58	52
Общо	100	100	100	100	100	100	100

Фигура 1 Настоящ и минал опит в мобилността на лица назначени на високо-доходни позиции (в %)

Най-често срещаният начин за мобилност е пътуването на големи разстояния (валиден за 41% от мобилните лица), при което служителите прекарват поне два часа дневно в път от и към работното си място. Други 29% от мобилните хора пребивават най-малко 60 нощи годишно далеч от дома си –

например, в бизнес пътувания - за уикенда или като сезонни работници. Премествания в рамките на страната представлява 14% от свързаната с работата мобилност. Миграцията и чуждестранните назначения имат незначителен дял от 4% от мобилните заети. Важно е, че 12% от мобилните хора са мобилни по повече от един начин. (Фиг.2)

	ЕС6	
Мобилност с връщане	Пътуващи на големи разстояния до работното си място	41
	Променливо мобилни (лица често на бизнес пътувания)	21
	Пътуващи за почивните дни	4
	Взаимоотношения на големи разстояния	4
Мобилност с жителство	Преместване в рамките на страната	14
	Мигранти	2
	Емигранти	3
Мулти-мобилност	Мобилни по два и повече начина едновременно	12
Общо		100

Фигура 2 Специфични модели на настоящата мобилност на лица назначени на високо доходни позиции (в %)

Изследването показва също ръст в нуждата от професионална мобилност през последните 20 години. Хората

на възраст 30 години вече имат значително повече опит в мобилността, в сравнение с тези на 50 години (Фиг.3).

Възрастова група	Франция	Германия	Испания	Полша	Швейцария	Белгия	ЕС6
25 - 34	51	49	59	44	49	46	51
35 - 44	56	47	47	30	55	41	47
45 - 54	47	48	48	35	49	39	46

Фигура 3 Различия между настоящата и миналата мобилност (100% = всички лица на високо доходна длъжност с опит в мобилността)

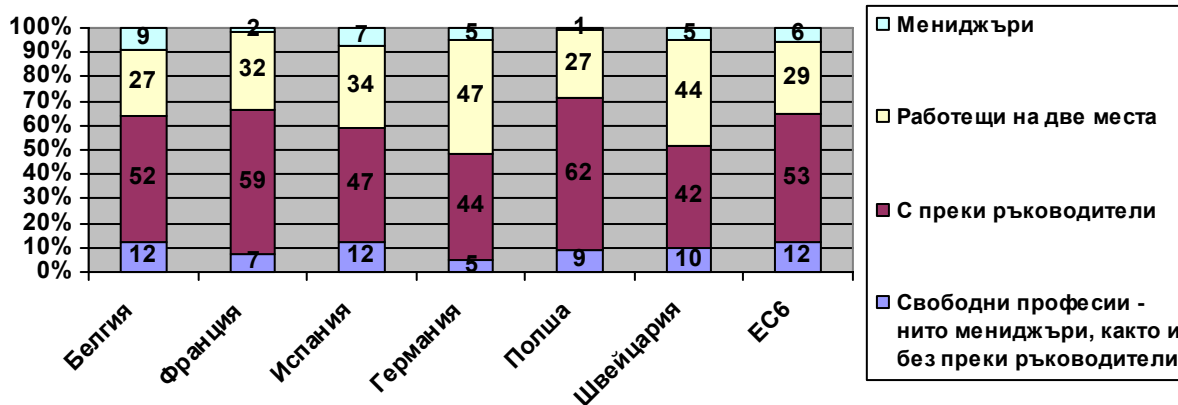
Според авторите на изследването, независимо от широко разпространения опит в географската мобилност във връзка с работата, вероятността за бъдеща мобилност трябва да се счита за относително ниска. Сред лицата, заемащи високодоходни длъжности, които към момента не са мобилни, 53% не са склонни да станат мобилни или са готови да го направят в много тесни рамки. Идеята за преместване и напускане на обичайното местожителство е отхвърлена от болшинството анкетирани. В същото време европейците са по-склонни на пътуване до отдалечено работно място. Това предпочитание кореспондира с начина, по който хората са мобилни (Фиг.3) и показва, че се търси компромис между емоционалната обвързаност с областта, в която е дома и изискванията на трудовия пазар за мобилност.

Опитът на европейците в мобилността силно се различава по пол, възраст и образование. Мъжете са по-мобилни от жените, което е валидно и за младите хора в сравнение с възрастните, лицата с университетско образование в сравнение с тези без. Размерът на компанията също има значение. Служителите на международните компании са по-мобилни в сравнение с тези на малки и средни организации. Другите различия се отнасят до начина, по който хората са мобилни. Младите хора и тези с университетско образование са склонни да се преместят, а по-възрастните и тези без образование предпочитат да пътуват ежедневно.

Причината за нарастващата нужда от мобилност не е само променяният се трудов пазар. Нарастащата заетост на жените също води до по-голяма мобилност. За много двойки, например, пътуването към дома за почивните дни е единственият начин за съгласуване на две назначения.

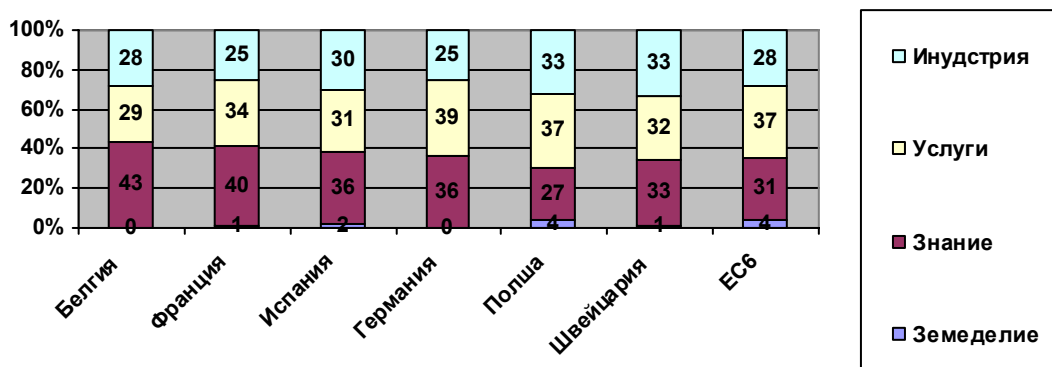
Мобилността може да повлияе на широк кръг аспекти, от субективното благополучие или здравето, до социалните връзки и семейния живот. Мобилността насърчава традиционното разпределение на отговорностите между жената и мъжа в грижата за децата. Докато мобилните мъже са освободени от своите отговорности за сметка на съпругите си, това много рядко е валидно за мобилните жени. Ето защо проблемът за съгласуване на семеен живот, работа и мобилност се задълбочава, особено за жените. За разлика от мобилните мъже, те се отказват от раждане и отглеждане на деца, дори и от постоянен партньор в живота. Това вече влияе на раждаемостта и на равенството между половете. Същевременно родителството намалява готовността за мобилност и за двата пола, особено за жените.

В изследването се твърди, че мобилността е характерна за лица, които работят на две и повече места (in-between positions)[4]. Така например, 29% от заетите в разглежданите страни работят на две и повече места, което засяга 35% от всички мобилни лица (фиг.4).



Фигура 4 Позиция в организационната йерархия, която мобилните лица заемат

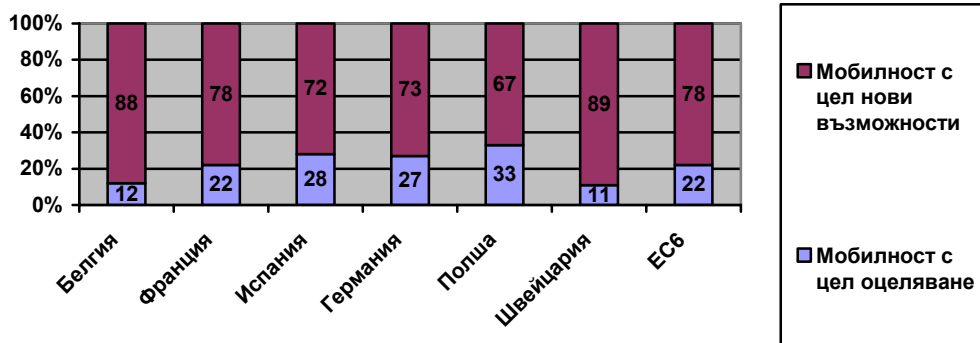
От гледна точка на мобилността не се забелязва съществена разлика между браншовете, в които работят мобилните лица (Фиг.5).



Фигура 5 Брани, в които работят мобилните лица

Мобилността придобива все по-силно противоречив характер. За някои тя осигурява нови възможности и подпомага социалния прогрес. За други мобилността е

единственият начин за преодоляване на безработицата и социалния упадък (Фиг.6)



Фигура 6 Мобилност с цел оцеляване в сравнение с мобилност с цел нови възможности

Мобилността с цел оцеляване се различава в отделните страни. В Полша и Германия тя е около 30%, докато в Белгия и Швейцария тя е три пъти по ниска (11-12%). Освен това мобилността с цел оцеляване е характерна за работническата класа и за лица в затруднение (10% са самотните родители). От гледна точка на пола и образованието, този тип мобилност е характерен най-вече за жените (41%) и за лицата с основно образование.

Мобилността с цел нови възможности е характерна предимно за мъжете, само за 30% от жените, за двойки без деца и за добре образовани лица и специалисти.

Трудно е да се определи общият брой на мобилността на работната сила вътре в ЕС поради, до голяма степен, отворените граници в ЕС. Със закръгления на база на

статистически данни за населението общият брой на гражданите на ЕС-10, които живеят в ЕС-15 е нараснал с около 1.1 мил. от разширението на ЕС през 2004 г (Фиг.7). Същевременно броят на гражданите на ЕС-10, живеещи в ЕС-15 от над 900000 в края на 2003г сега е 2 мил. Що се отнася до българските и румънските граждани в ЕС-15, техният брой е нараснал от около 690 000 през 2003 г. до около 1.6 млн. през 2007 г. Това е процес, който е започнал далеч преди приемането на двете страни в ЕС през януари 2007 г.

През същия период 2003-2007г броят на жителите на трети страни, живеещи в ЕС-15 е нараснал с около 3.4мил. Още повече, че броят на жителите на ЕС-15, живеещи в друга страна от ЕС-15 (основно Испания) също е нараснал с над 700 000.

Приемаща страна	Страни членки на ЕС-15					Страни членки на ЕС-10					Страни членки на ЕС-2 (BG/RO)					Страни извън ЕС-27				
	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
	1,000 лица																			
BE 1)	494	539	545	523	533	13	15	17	19	23	4	6	10	16	19	220	260	250	254	303
DK 2)	56	57	59	63	68	10	11	13	16	22	2	2	2	2	3	199	194	192	193	202
DE 3)	1 850	1 660	1 654	1 783	1 773	482	440	483	564	600	133	113	112	120	119	4 802	5 017	4 448	4 725	4 741
IE 4)	111	112	127	132	136	31	44	94	148	203	6	10	10	12	11	98	105	105	121	129
EL 1)	19	24	27	28	26	25	32	29	29	34	32	41	47	48	56	396	436	450	461	522
ES 3)	536	644	765	982	1 068	42	56	71	103	150	252	371	490	664	843	1 925	2 300	2 676	2 856	3 240
FR 1)	1 035	1 074	954	1 050	1 116	40	45	38	39	39	20	14	14	29	36	1 675	1 696	1 729	1 691	1 889
IT 2)	134	138	143	149	134	56	69	81	95	83	189	264	315	362	431	1 611	1 931	2 131	2 332	2 606
LU 1)	154	155	163	163	173				3	4						15	17	14	15	16
NL 3)	211	210	210	211	229	13	18	23	29	36	4	5	5	5	4	363	363	356	348	365
AT 2)	127	138	150	162	175	60	69	77	84	90	27	28	30	30	37	531	537	542	536	539
PT 1)	38	45	37	40	41						10	8	13	14	27	185	213	241	236	283
FI 2)	19	19	20	21	22	16	17	18	21	24	1	1	1	1	1	70	71	74	78	84
SE 3)	186	186	186	188	196	21	23	27	34	44	3	3	3	3	2	259	261	256	241	241
UK 1)	935	913	978	940	934	112	168	281	479	662	13	21	28	35	37	1 707	1 857	1 947	2 123	2 271
EU-15 6)	5 906	5 913	6 018	6 435	6 624	924	1 007	1 255	1 665	2 016	691	878	1 071	1 331	1 617	14 055	15 257	15 410	16 209	17 429
CZ 3)	13	15	19	24	17	50	51	68	78	85	6	6	7	7	7	126	182	164	186	208
EE 1)																246	244	217	209	216
CY 1)		42	41	44	41		1	2	3	2		4	5	5	13		35	35	35	43
LV 3)	1	2	2	2	2	3	3	4	4	9	0	0	0	0	0	510	487	451	426	374
LT 3)		1	1	1	2		1	1	1	1					0		22	22	21	24
HU 3)	12	10	18	25	20	5	4	7	8	5	57	69	67	68	69	56	61	63	66	57
MT 5)	6	5	4	3	4											3	5	6	5	4
PL 1)		10	17	12	10		1	2	3	2							16	20	49	37
SI 3)	1	1	2	2	9	0	0	1	1		0	0	0	0		43	43	46	51	127
SK 3)	3	3	5	7	18	9	8	9	11	12	3	1	1	1	1	15	10	10	13	5
EU-10 6)	37	90	110	122	123	70	70	95	111	118	66	81	81	82	90	999	1 106	1 036	1 062	1 093
BG 1)																10	9	10	8	9
RO 3)	5	5	5	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19	19	20	20	20
EU-2 6)	6	6	6	5	6	0	0	1	1		0	0	0	0		30	28	30	28	29
EU-27 6)	5 949	6 009	6 135	6 563	6 753	995	1 077	1 351	1 777	2 135	757	959	1 152	1 413	1 707	15 083	16 392	16 475	17 299	18 552

Източници: Eurostat EU LFS, Eurostat population statistics, national data sources, DG Employment estimates.

Фигура 7 Дял на чуждестранни граждани в ЕС-27 2003-2007 (абсолютна стойност)¹

¹ „Employment in Europe2008”, стр 115, ISSN 1016-5444,

Според данните, представени на фиг.8 през 2007 г. лицата от ЕС-15, които живеят в друга страна от ЕС-15 възлиза на около 1.7% от цялото население на ЕС-15. Делът на трети страни в ЕС-15 е около 4.4%. За сравнение делът на гражданите

от ЕС-10 сред населението на ЕС-15 е 0.5% (ръст от 0.2% през 2003 г.). Делът на българските и румънските граждани в ЕС-15 се запазва на 0.4%

Приемаща страна	Граждани на ...																			
	Страни членки на ЕС-15					Страни членки на ЕС-10					Страни членки на ЕС-2 EU-2(BG/RO)					Страни извън ЕС-27				
	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
	% от общото население на:																			
BE 1)	4.8	5.2	5.2	4.9	5.0	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2	0.0	0.1	0.1	0.2	0.2	2.1	2.5	2.4	2.4	2.8
DK 2)	1.0	1.1	1.1	1.1	1.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	3.7	3.6	3.5	3.6	3.7
DE 3)	2.2	2.0	2.0	2.2	2.2	0.6	0.5	0.6	0.7	0.7	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	5.8	6.1	5.4	5.7	5.8
IE 4)	3.5	3.5	3.8	3.9	3.9	1.0	1.3	2.8	4.3	5.8						3.0	3.2	3.1	3.5	3.7
EL 1)	0.2	0.2	0.3	0.3	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.4	0.4	0.5	0.5	3.7	4.1	4.2	4.3	4.9
ES 3)	1.3	1.5	1.7	2.2	2.4	0.1	0.1	0.2	0.2	0.3	0.6	0.9	1.1	1.5	1.9	4.6	5.3	6.1	6.4	7.2
FR 1)	1.8	1.8	1.6	1.7	1.8	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	2.8	2.9	2.9	2.8	3.1
IT 2)	0.2	0.2	0.2	0.3	0.2	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1	0.3	0.5	0.5	0.6	0.7	2.8	3.3	3.6	3.9	4.4
LU 1)	34.0	34.0	36.2	35.6	37.3				0.6	0.8						3.4	3.8	3.0	3.3	3.4
NL 3)	1.3	1.3	1.3	1.3	1.4	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.2	2.2	2.2	2.1	2.2
AT 2)	1.6	1.7	1.8	1.9	2.1	0.7	0.8	0.9	1.0	1.1	0.3	0.3	0.4	0.4	0.4	6.5	6.5	6.6	6.5	6.5
PT 1)	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4						0.1	0.1	0.1	0.1	0.3	1.8	2.0	2.3	2.2	2.7
FI 2)	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.3	0.3	0.3	0.4	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3	1.4	1.4	1.5	1.6
SE 3)	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	0.2	0.3	0.3	0.4	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	2.9	2.8	2.6	2.6
UK 1)	1.6	1.6	1.7	1.6	1.6	0.2	0.3	0.5	0.8	1.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	2.9	3.2	3.3	3.6	3.9
EU-15 6)	1.6	1.6	1.6	1.7	1.7	0.2	0.3	0.3	0.4	0.5	0.2	0.2	0.3	0.3	0.4	3.7	4.0	4.0	4.2	4.5
CZ 3)	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2	0.5	0.5	0.7	0.8	0.8	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	1.2	1.8	1.6	1.8	2.0
EE 1)																18.3	18.1	16.2	15.6	16.2
CY 1)		5.8	5.6	5.9	5.4		0.1	0.2	0.4	0.3		0.5	0.7	0.7	1.7		4.8	4.7	4.8	5.7
LV 3)	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	22.0	21.1	19.7	18.7	16.4
LT 3)		0.0	0.0	0.0	0.1		0.0	0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0		0.6	0.7	0.6	0.7
HU 3)	0.1	0.1	0.2	0.3	0.2	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.6	0.7	0.7	0.7	0.7	0.6	0.6	0.6	0.7	0.6
MT 5)	1.4	1.3	0.9	0.8	1.0											0.8	1.4	1.5	1.3	0.9
PL 1)		0.0	0.1	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0							0.1	0.1	0.1	0.1
SI 3)	0.1	0.1	0.1	0.1	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.2	2.1	2.3	2.5	6.3
SK 3)	0.1	0.1	0.1	0.1	0.3	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.2	0.2	0.2	0.1
EU-10 6)	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	1.5	1.6	1.5	1.4	1.5
BG 1)																0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
RO 3)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
EU-2 6)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
EU-27 6)	1.3	1.3	1.3	1.3	1.4	0.2	0.2	0.3	0.4	0.4	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	3.2	3.4	3.4	3.5	3.8

Източници: Eurostat EU LES, Eurostat population statistics, national data sources, DG Employment estimates.

Фигура 8 Дял на чуждестранни граждани в ЕС-27 2003-2007 (% от общото население)²

Важно е да се отбележи, че пет страни от ЕС - Белгия, Кипър, Люксембург, Ирландия и Испания приемат най-голям дял мобилна работна сила като съотношение към общото им население от гражданите на страните членки на ЕС-15. Ирландия приема най-голям брой граждани от ЕС-10 (5.4% от ирландското население), следвана от Обединеното кралство (1.1%). Тези стойности са резултат от увеличаването на мобилните потоци след разширяването на ЕС. В Австрия дялът на гражданите от ЕС-10 е със същите стойности както в Обединеното кралство. Но разликата е, че повечето от тези хора са били жители на Австрия още преди присъединяването на страните им към ЕС. (Фиг. 8).

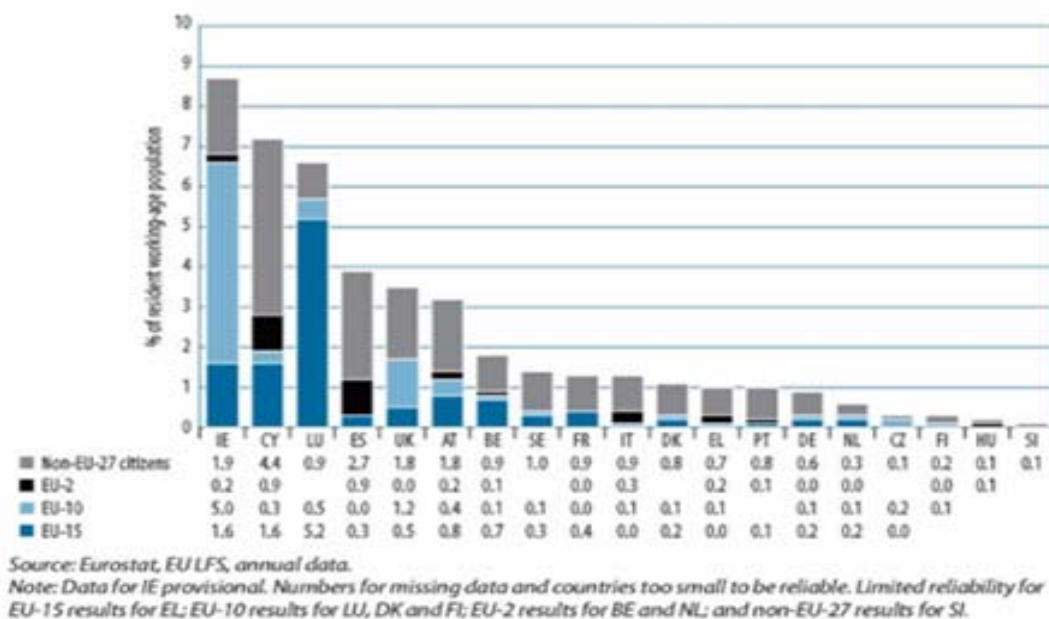
Поради последния поток от мигранти, най-вече от румънци и в по-малко степен от българи, техният дял в Испания и Италия е нараснал на 1.6% и съответно на 0.7%. Кипър (1.1%), Унгария(0.7%) и Гърция (0.5%) също приемат значителен дял от гражданите на ЕС-2, макар голяма част от тях да не са нови мигранти. Дялът на румънците и българите в останалите страни членки на ЕС се оказва незначителен.

С изключение на Кипър и вероятно Унгария, броят на ЕС-15 граждани, които живеят в ЕС-10 или ЕС-2 е твърде

малък, без да е нараснал значително през разглеждания период. Същото е валидно и за броя на гражданите на ЕС-10, живеещи в друга страна - членка на ЕС-10. Единственото значимо изключение от тази ситуация са словаците, живеещи в Чехия. Що се отнася до българи и румънци, Унгария е единствената страна от ЕС-10, която приема значителен брой граждани от ЕС-2 – практически всички румънски граждани. В Кипър също има голям брой граждани на ЕС-2, които са предимно българи.

3. Анализ на мобилността

Алтернативен начин за анализиране на съвременната мобилност и миграция в ЕС е погледът върху най-скоро пристигналите в съюза. Фигура 9 представя броя на чуждестранните граждани в трудоспособна възраст (между 15-64 години), живеещи в страна от не повече от 4 години, спрямо общия брой работоспособно население в приемащата страна - членка на ЕС. Данните обхващат периода от разширяването през 2004 г. до сега. Графиката потвърждава много от изводите, направени по-горе.



Фигура 9 Чуждестранни граждани в трудоспособна възраст, живеещи от по-малко 4 години в държава-членка на ЕС (% от общия брой работоспособно население)

Наблюдават се големи вариации в количеството и състава на последните потоци от чуждестранни граждани в ЕС. През последните четири години от разширяването на ЕС през 2004 г. Ирландия, Кипър и Люксембург са приели най-голям брой чуждестранни граждани спрямо общия брой на тяхното население в трудоспособна възраст. Те са следвани от Испания, Обединеното кралство и Австрия. В почти всички страни членки на ЕС броят на последните потоци чуждестранни граждани от страни, които не са членки на ЕС надвишава броя на чужденците от други страни - членки на ЕС. Единствените изключения са Ирландия и Люксембург.

Що се отнася до последно пристигнали граждани от ЕС-10 в трудоспособна възраст, Ирландия е приела най-голям брой – около 5% от общото си население в трудоспособна възраст. Въпреки, че е на първо място в абсолютни стойности по приети

граждани от ЕС-10, Обединеното кралство заема второ място с 1.2 %. Австрия и Люксембург също са приели значителен дял от гражданите на ЕС-10, макар и в значително по-малко количество. Във всички останали страни членки, дела на последно пристигналите граждани на ЕС-10 е много малък. Дори в Швеция, която никога не е прилагала ограничения пред свободното движение на граждани от новите страни-членки на ЕС този дял е много малък.

Представени в относителни стойности на приеманите работещи, Испания, Италия и Кипър са най-големите приематели на граждани от ЕС-2. Дялът на гражданите от ЕС-2 (основно румънци), последно пристигнали в Испания и Италия е около 0.9% и съответно 0.3%, което е далеч под броя на пристигналите граждани от страни извън ЕС.

Приемаща страна	Други страни от ЕС																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
UK	49	PL	6	SK	6	LT	5	FR	4	DE	4	PT	3	IE	3	C	3	IT	3	NL	15
ES	59	R	13	B	7	PT	6	UK	5	IT	4	FR	2	DE	1	PL	1	AT	1	BE	2
IE	46	PL	12	LT	10	UK	5	LV	4	SK	3	FR	3	C	3	DE	2	IT	2	R	9
FR	25	DE	24	UK	13	PT	8	BE	8	IT	7	PL	4	R	3	ES	3	SE	2	B	3
DE	32	PL	11	NL	9	FR	7	B	6	AT	5	IT	4	R	4	LT	4	C	4	ES	15
IT	72	R	13	PL	3	B	3	DE	2	FR	2	UK	1	ES	1	C	1	LT	1	AT	2
AT	42	DE	15	PL	11	R	8	SK	6	HU	3	IT	2	FR	2	NL	2	EL	2	UK	8
EU 27	26	PL	19	R	7	DE	6	UK	5	FR	4	PT	4	B	4	SK	4	IT	4	LT	18
			O											G							

Източник: Eurostat, EU LFS, годишни данни

Фигура 10 Разпределение на мобилните нации по държави с най-голям прием на мобилни потоци, 2007 (%)

В термините на националностите, около 26% от всички мигранти в трудоспособна възраст в рамките на ЕС са поляци, а около 19% са румънци (Фигура 10). Третата по големина група са немци (7%), следвани от граждани на Обединеното кралство (6%) и Франция (5%). Португалци, българи, словаци, италианци и литовци съставляват по около 4% от всички мобилни потоци в рамките на ЕС.

Разпределението на мобилната работна сила варира значително между страните - членки. От седемте страни –

членки на ЕС с най-голям абсолютен дял на приети граждани в трудоспособна възраст, Обединеното кралство, Германия и Италия отчитат поляците като най-голяма приходеща група. Най-големите входящи потоци от мигранти във Франция и Австрия са дошли от Германия. В Испания почти 60% мигрантите в трудоспособна възраст са дошли от Румъния, чийто пък дял в Италия възлиза на над 70%.

ЕС граждани, живущи до 4 години в друга страна членка | Приемаша страна (% от общия брой работоспособно население, живеещо до 4 години в друга страна членка)

PL	59	UK	17	IE	11	DE
RO	57	ES	26	IT	2	UK
DE	33	FR	22	AT	18	UK
UK	39	FR	20	ES	18	IE
FR	35	UK	16	DE	16	BE
PT	31	ES	28	FR	28	UK
BG	56	ES	15	DE	7	EL
SK	55	UK	21	CZ	11	IE
IT	26	ES	23	UK	21	FR
LT	52	UK	33	IE	10	DE
Други граждани на ЕС	38	UK	17	DE	9	FR
Всички съвременни мигранти в ЕС	32	UK	18	ES	10	IE

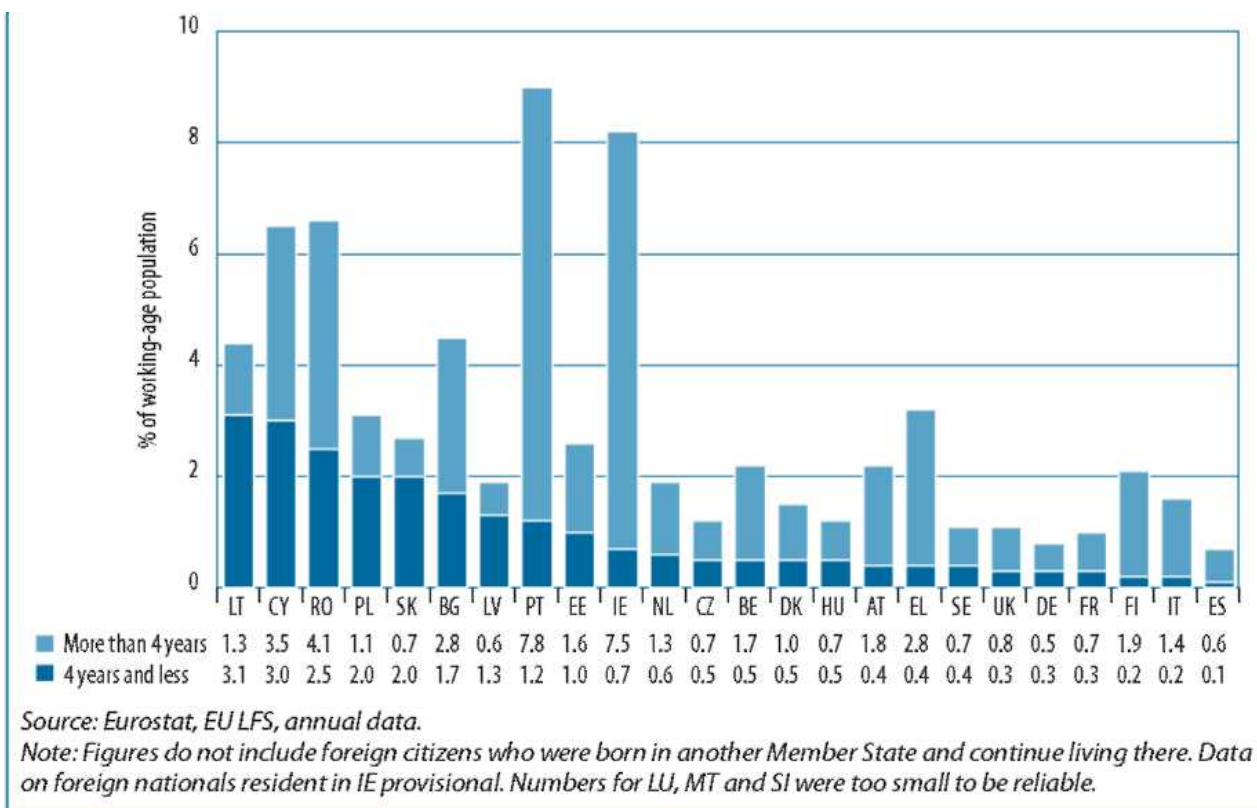
Източник: Eurostat, EU LFS, годишни данни

Фигура 11 Най-мобилните нации в ЕС и техните основни приемащи страни

Почти една трета от всички съвременни мобилни потоци в рамките на ЕС са насочени към Обединеното кралство (32%), следвано от Испания (18%) и Ирландия (10%). (Фигура 11). Обединеното кралство също е и основна целева страна за поляците, приемайки почти 60% от мигрантите, граждани на Полша. Ирландия е втората по

популярност дестинация за поляците (17%), следвана от Германия (11%).

Що се отнася до Румъния, най-големия дял от мигрантите са се насочили към Испания (57%) и Италия (26%). За сравнение, третата по популярност дестинация за румънците е Обединеното кралство 2%, като същият процент мигранти е валиден и за Австрия, Германия, Португалия и Гърция.



Фигура 12 Мобилност в рамките на ЕС според изпращаща страна и продължителност на пребиваване в приемащата страна (% от гражданите в трудоспособна възраст в друга страна на ЕС, спрямо гражданите в трудоспособна възраст в изпращащата страна, 2007)

Погледът върху последните мобилни потоци, съотнесени към населението на изпращащата страна създава много хетерогенна картина, със силно мобилни и слабо мобилни страни сред ЕС-15 и новите страни - членки на ЕС. Фигура 12 илюстрира този факт, представяйки броя на гражданите в трудоспособна възраст според изпращащата страна, които са се преместили в друга страна членка на ЕС от 2004 г. насам в съотношение към общия брой трудоспособно население на изпращащата страна. Според тези данни, 3.1% от населението в трудоспособна възраст на Латвия се е преместило към друга страна членка на ЕС през последните четири години. Следващи по мобилност са Кипър (3.0%), Румъния (2.5%), Полша (2%), Словакия (2%) и България (1.7%).

Обобщения и изводи

Можем да обобщим, съгласявайки се с цитираните автори, че мобилността е важна характеристика на съвременните общества. Тя е необходима както на глобалната икономика и нейните структури, така и на работещите хора в целия свят. Данните показват, че потребността от мобилност расте по-бързо, отколкото самата мобилност. В Европа тя се увеличава, с по-бавни темпове, отколкото в САЩ. Очаква се икономическата криза да увеличи както изходящите потоци, така и обратните потоци на завръщащи се мигранти. Такива процеси вече се забелязват и в Съединените Щати, и в Европа. Мобилността на работната сила се стимулира от войната за таланти, хиперконкуренцията, научно-техническия прогрес и най-вече от модернизирването на информационните и комуникационните технологии. Анализът на представените данни показва, че в ЕС по критерия "интензитет на миграционните потоци" се оформят две основни групи страни най-активни приемачи и най-активни изпращачи. В термините на мобилността на страните от ЕС-10 Ирландия и Обединеното кралство са основните приемачи

страни. До известна степен към тях спадат и Австрия и Германия, въпреки ограниченията за достъп до техния трудов пазар. Миграционните потоци от България и Румъния са насочени главно към Испания и Италия. Но това е процес, който е започнал преди приемането им в ЕС през 2007г.

Съотнесено към техния брой население, Румъния и България са основни изпращачи страни, заедно с Латвия, Кипър, Полша, Литва, Словакия и Естония. Изходящите потоци от останалите нови членове на ЕС са много по-слаби.

Обединеното кралство, като "арена" на най-интензивни входящи потоци мигранти е подложено на най-голям натиск за интернационално съвместими УЧР практики.

Можем да приемем, че доказателство за усилията на страната в тази област е големият авторитет на британския Институт по управление на персонала (CIPD), който разработва, поддържа, модернизира и прилага в цял свят стандартите на CIPD за професионалисти в областта на УЧР.

От гледна точка на управлението на човешките ресурси мобилността допринася за:

- Ускореното придобиване на навици за справяне с межкултурни различия;
- Повишаването на адаптивността на работната сила;
- Придобиването на нови знания и умения;
- Подобряването на нагласите за учене през целия живот;
- По-широкото прилагане на формите на гъвкавата заетост
- Увеличаването на толерантността, както и в отделни случаи – засилването на ксенофобията;
- По-бързото пренасяне на прогресивни УЧР практики;
- Доближаването на условията на труда и заплащането, осигурителните модели и пенсионните планове в отделните страни;
- Стимулирането на двустранните и многостранните спогодби за заетост;

В същото време ускоряването на мобилността се съпътства от редица негативни икономически, социални и политически явления като; загуба на потенциал, дискриминация на мигранти, прилагане на двойни стандарти, увеличаване на стреса, усложнения в стереотипите на семейния живот и много други.

Изучаването и анализирането на мобилността се превръща във все по-необходимо условие за устойчиво развитие в глобален план. Мултиплицирането на положителния ефект от мобилността, както и успешното справяне с нейните негативни последици налага да се увеличат изследователските усилия и инвестициите в това важно направление.

Литература:

1. Managing MobilityMatters 2006, PricewaterhouseCoopersricewaterhouseCoopers report, превод Е.Вачкова

2. Project „Job-Mobilities and Family Lives in Europe. Modern Mobile Living and its Relation to Quality of Life”, Brussels, 17.10.2008

3. „Sedentary or Mobile? The Mobility of the European Workforce”, презентация на Final Conference of the FP 6 Project „Job-Mobilities and Family Lives in Europe. Modern Mobile Living and its Relation to Quality of Life”, Брюксел, 17.10.2008

4. „Rising Mobility, Increasing Inequality? Economic and Social Consequences of Mobility”, Prof. Dr. Anna Giza-Poleszczuk, презентация на Final Conference of the FP 6 Project „Job-Mobilities and Family Lives in Europe. Modern Mobile Living and its Relation to Quality of Life”, Brussels, 17.10.2008

5. „Employment in Europe 2008”ISSN 1016-5444

6. <http://www.europe.bg/htmls/page.php?id=61738.category=5>, ползвана на 19.04.09