



МЕРКИ ЗА УСТОЙЧИВА МОБИЛНОСТ В КОНТЕКСТА НА ПЪТУВАНЕТО ДО РАБОТА В ХОРЕКА СЕКТОРА В СОФИЯ И БРЮКСЕЛ

Анна Плющева
Anna.Plyushteva@vub.be

*Космополис Център за Градски Изследвания, Vrije Universiteit Brussel
Pleinlaan 2, Брюксел 1050
БЕЛГИЯ*

***Ключови думи:** Устойчива мобилност, Градски транспорт, Пътуване до работа, ХоРеКа, София, Брюксел*

***Резюме:** Транспортното планиране за устойчива градска мобилност придобива все по-широка популярност в редица европейски градове. Някои от мерките в тази област се предприемат не от местните власти, а от работодатели, като целите им варират от подобряване на обществения имидж на компанията, до улесняване на пътуването до работа и намаляването на разходите за фирмен транспорт.*

Въпреки растящата популярност на подобни програми, данните за трудностите при внедряването им, както и за краткосрочните и дългосрочните им резултати, са крайно недостатъчни. Публикуваните изследвания по тази тема разчитат почти само на данни за големи компании, професии свързани с работа в офис, и/или работно време „от 9 до 5.“ За по-пълна оценка на ефективността на планирането на мобилността до работното място са необходими анализи, които отразяват разнообразието на градската икономика и на всекидневните нужди на участващите в нея.

Настоящият доклад представя предварителни резултати от двугодишно изследване на тема пътуването до работа в малките и средни фирми в ХоРеКа сектора в София и Брюксел. Проучването се основава на смесена методология, включваща анкета и индивидуални интервюта както с работодатели, така и със служители в хотели, ресторанти и заведения в двата града. Целта на изследването е да събере актуални данни за мерки, които работодателите в този сектор внедряват, за да подобрят мобилността на персонала; ефектът на тези мерки върху устойчивостта, удобството и достъпността на придвижването; трудностите, които срещат работодателите в сектора; както и идентифицирането на възможности за разработване на стратегии, отговарящи на специфичните нужди на сектора.

Темата за устойчивата мобилност в градовете придобива все по-голямо значение в границите на Европейския Съюз (ЕС). Тази тенденция отразява постоянния ръст на градското население, както и ефектите върху градската среда и общественото здраве в резултат на приоритетното място, заемано от автомобилния транспорт в повечето

урбанизирани райони на ЕС. София и Брюксел не правят изключение както в наблюдаваните вредни последствия от прекомерното използване на моторни превозни средства и по-конкретно лични автомобили, така и от гледна точка на засилващия се обществен и политически интерес към устойчивата градска мобилност.

Макар успехът на всички инициативи в тази област да зависи до голяма степен от законодателната рамка и конкретните политики, внедрявани най-вече от местните власти, работодателите са важна група в контекста на градската мобилност. Тяхната ключова роля се обуславя от това, че пътуването до работа е от централно значение за планирането на алтернативни начини на придвижване в града. Пътуването до работа не само представлява съществена част от общия брой на пътуванията в градовете, но и е определящо за съвкупността от пътуванията на едно домакинство. С други думи, това дали транспортът до работа се осъществява с личен автомобил е от определящо значение за модалността и на други всекидневни пътувания, като например съпровождането на деца до училище и извънкласни занимания, пазаруването и т.н. [1]). В този контекст, работодателят може да има съществен принос в областта на устойчивата градска мобилност като цяло, чрез въвеждането на политики, съответстващи на нуждите и възможностите на предприятието. Самите работодатели често виждат и директни ползи за организацията си от въвеждането на мерки за устойчива мобилност (например, подобряване на здравето и понижаване на стреса сред служителите, което води до по-малко отсъствия по болест; съкращаване на разходите по осигуряване на служебни автомобили и паркинг; и т.н. [2]).

Мерките, които един работодател може да внедри с оглед подобряване на устойчивостта, удобството и достъпността на пътуването до работа, спадат към няколко различни категории:

- Информационни кампании (например, за популяризиране на пешеходното придвижване, обществения и вело-transporta);
- Финансови стимули за популяризиране на алтернативи на автомобила (например, субсидирани карти за обществен транспорт);
- Промяна на правилата за присъствие на работното място (работа от дома; гъвкаво работно време, позволяващо избягването на пиковите часове в обществения транспорт);
- Организиран фирмен транспорт;
- Възможност да се изпробва друг начин на придвижване (ден „До работа с колело“ с опитни водачи; краткосрочни карти за обществен транспорт);
- Както и други мерки, планирани според конкретните обстоятелства, в които се намира всяка фирма [3]

Опитът с внедряването на подобни мерки на работни места в Европа датира от 90-те години на XXв., въпреки че първите такива интервенции се въвеждат от работодатели в САЩ още през 80-те [4]. Почти във всички случаи, обаче, работните места, които въвеждат програми за по-добра мобилност са големи частни или държавни организации с регулирано работно време, чиято дейност се извършва в офисни условия [5]. В тези организации мнозинството от служителите не взимат участие във физически труд, инфраструктурата и бюджетите позволяват по-съществени инвестиции, свързани с мобилността (например, системи за споделено пътуване; душ, паркинг и място за преобличане за велосипедистите), работното време прави работата от разстояние и пътуването с обществен транспорт възможни за мнозина, а сравнително ниското текучество на персонал позволява прилагането на мерки като например обучения за каране на колело в градска среда, или субсидиран абонамент за градски транспорт. До този момент се знае изключително малко за това кои от тези мерки са достъпни,

приложими и ефективни в тези сектори от градската икономика, чиито организационни характеристики се различават от гореописаните.

Настоящият доклад се базира на предварителни данни от изследване, провеждано в рамките на двугодишния проект SuMAC (Sustainable Mobility, Affordable Cities 2017-2019), който цели да идентифицира пречките и възможностите пред планирането на устойчива и достъпна мобилност сред малките и средни предприятия в две европейски столици: Брюксел и София. По-специално, изследването обхваща работещите в хотели, ресторанти и други заведения (ХоРеКа), тъй като сектора отговаря на следните критерии:

- Мнозинството от работните места в ХоРеКа попадат в категорията малък или среден бизнес;
- Ограничен организационен и финансов ресурс от страна на работодателя за стратегическо планиране на мобилността на персонала;
- Работно време, което често попада извън часовете, които са добре обслужени от обществен транспорт;
- Много от наетите в сектора имат нисък или среден доход, т.е. достъпната мобилност има относително по-голямо значение за техните домакинства.

Във връзка с последната точка е важно да се подчертае връзката между устойчивата и достъпната мобилност: в почти всички случаи, алтернативите на автомобила за пътувания в рамките на града са не просто по-благоприятни за качеството на градската среда, но и са свързани с по-ниски разходи [6]. Това е важен фактор за домакинствата с ниски и средни доходи, като домакинствата на работещите в ХоРеКа сектора често са именно такива. В този контекст, настоящото изследване се фокусира върху ходенето пеша, обществения транспорт и велосипеда най-вече поради тяхната икономическа достъпност за потребителя и едва на второ място, на благоприятната им роля в борбата с проблемите на градската среда и антропогенните промени в климата. Изследването се базира на смесена методология (вкл. статистически анализ и етнографски методи), като резултатите му са както аналитически, така и с практическа насоченост. Първият етап на проекта (2017-18г.) включва събиране на данни чрез две онлайн анкети, една за работодатели/управители и една за персонал, както и задълбочени интервюта с респондентите, проявили интерес към съвместна работа в рамките на втория етап. През втората половина на 2018г и началото на 2019г, приоритетна дейност ще бъде сътрудничеството с фирмите-участници, местните власти и неправителствения сектор. Тези партньорства предполагат внедряване на добри практики на база на аналитическите данни, събрани по време на първата част на проекта. От своя страна, съвместната работа със заинтересованите страни също е част от анализа. За разлика от еднократните анкети и интервюта, тя предполага задълбочено запознаване с приоритетите и възможностите на малкия и средния работодател, специфичното влияние на контекста, в който оперират отделните предприятия, пречките, които срещат и резултатите, които биват постигнати в резултат на въведените мерки. Окончателният анализ ще се основава на съвкупността от данни от двете фази на проекта и ще бъде публикуван под формата не само на поредица от научни статии, но и като наръчници с практическа насоченост за всеки един от двата града.

Към юли 2017г са изминали първите 5 месеца от проекта. На база първоначалните данни от изследването сред работодателите и работодателите в ХоРеКа сектора в София могат да бъдат посочени следните теми като съществени за последващите етапи от проекта:

- **Нощен обществен транспорт.** Опитът на Брюксел във въвеждането на нощен обществен транспорт,¹ както и пробното пускане на такъв в София през 2009г. показват, че политическият и обществен дебат на тази тема се насочва най-вече към нуждите на пътниците, които се включват в нощната градска икономика в ролята на потребители. В дискусиите на тема разходи и ползи от нощния транспорт рядко фигурират тези, които биха го ползвали за пътуването си до и от работа. В същото време, актуални данни за нуждите на тази група, както и на други, работещи извън времевата рамка „от 9 до 5“, следва да бъдат взети под внимание при анализ на ползите от нощен обществен транспорт. Мнозинството от работещите в софийския хотелски и ресторантьорски сектор изказват намерение да ползват нощен обществен транспорт с тази цел, като отбелязват и широките ползи за техните клиенти и нощния живот на града като цяло.
- **Систематизиране на съществуващи мерки.** Много малки и средни работни места имат възприети практики за по-удобно и евтино пътуване (особено през нощта). Тези практики се основават на близки познания помежду работещите в малък екип и/или с работодателя. Те включват, например, повече или по-малко формализирани субсидии за таксиметров транспорт, или споделено пътуване с лични автомобили на членове на екипа. Въпреки тяхната ефективност, тези мерки често зависят изцяло от спецификата на ситуации и междуличностни взаимоотношения. Така организирани, подобни практики не могат да създадат условия на сигурност и предвидимост за служителите на фирмата. От друга страна, формализирането им не винаги е желано и/или възможно. Втората част на проекта ще има за цел да идентифицира добри неформални практики и да открие възможности за успешното им систематизиране.
- **Мерки, предлагани от работодателя.** Темата за пътуването до работа на персонала се отбелязва като значима от софийските ХоРеКа работодатели. Мнозинството от респондентите срещат съществени трудности с набирането и задържането на персонал, като неудобствата и разходите, свързани с пътуването до и от работа играят немалка роля във високото текучество. Работодателите смятат, че въпреки ограничените финансови и организационни ресурси, с които разполагат, те биха се възползвали от насоки и добри практики в областта на планирането на мобилността, тъй като осъзнават, че видими мерки в тази насока биха имали пряко отношение към успешната работа на предприятието, биха повлияли благоприятно на разходите по набирането на персонал. Така например, няколко от интервюираните работодатели искат да инсталират (или вече са инсталирали) стоянка за велосипеди в близост до бизнеса си. Някои от тях биха искали да си съдействат с местните власти за инсталирането или разширяването на вело-паркинг за служители и клиенти, като дори биха покрили част от разходите, но нямат познанията и времето да проучат необходимата процедура. Имайки предвид интереса от страна на тези предприятия и техните преимущества като места за паркиране на велосипеди (например, почти постоянния поток от хора, който осигурява наблюдение и по-нисък риск от кражба за паркираните велосипеди), съдействието с тях при инсталирането на нови вело-паркинги би могло да даде ефективни резултати.
- **Позиция на служителите.** Вело-транспортът представлява едва 1% от общия брой на пътуванията в София, но благодарение на подобряване на вело-инфраструктурата и работата на някои граждански организации, придобива все по-

¹ В гр. Брюксел се предлага автобусен нощен транспорт от 2007г. (само петък и събота), както и колективни нощни таксите, субсидирани от местните власти (всеки ден от седмицата).

видима позиция в публичното пространство на града [7]. Въпреки това, една от първоначалните хипотези, заложили в проекта, беше че естеството на работата в ХоРеКа сектора (дълги смени „на крак,“ физически труд) може да представлява пречка за популяризирането на вело-transporta сред наетите в сектора, въпреки съществените му финансови предимства пред автомобила, таксито и обществения транспорт). Обратно на очакванията, мнозинството от работещите в ХоРеКа сектора не намират, че естеството на работата им би било пречка за придвижване до и от работа с велосипед. Респондентите отбелязват, че емоционалната и психическа умора от работата в хотелиерството и ресторантьорството е по-съществена от физическата. В този смисъл, те са склонни да определят пътуването с велосипед като вид отмора, като отбелязват и ниските разходи, свързани с този начин на придвижване. Въпреки това, при повечето респонденти това положително отношение не довежда до преминаване към велосипеда като начин на придвижване, като три причини се цитират най-често: липса на умения за каране на велосипед в градска среда; липса на безопасна вело-инфраструктура; недостатъчно добри условия за безопасно паркиране на велосипеда по време на работа. Само по себе си, пътуването с велосипед през нощта се интерпретира по-скоро като преимущество (минимален автомобилен трафик), отколкото като пречка. Занапред е важно да се разгледа и личната безопасност в този контекст: международния опит показва, че често пъти пътуващите през нощта се чувстват по-защитени, движейки се на велосипед, в сравнение с придвижването с такси, и особено пеш.

Първоначалните наблюдения от софийската част на изследването следва да бъдат разглеждани в контекста на целите на проекта: да представи задълбочен анализ на актьорите в определен сектор на градската икономика и да обърне внимание на специфичните му характеристики в областта на планирането на устойчива и достъпна мобилност. В този смисъл, тези резултати не могат да бъдат обобщавани като приложими към други видове работни места в частния и държавния сектор, нито към ХоРеКа сектора в други населени места. Така например, част от представените по-горе резултати (особено тези, които са свързани с вело-transporta), са частично обусловени от възрастовата структура на наетите в сектора (доминират служителите на възраст между 19 и 34г.) От друга страна, предишни изследвания показват, че транспортните навици се формират до голяма степен в детска и младежка възраст; стратегиите, които целят да редуцират използването на личния автомобил сред 19-34-годишните, могат да имат дълготраен положителен ефект върху мобилността в градовете.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] McDonald, Noreen C., and Annette E. Aalborg. 'Why Parents Drive Children to School: Implications for Safe Routes to School Programs'. *Journal of the American Planning Association* 75, no. 3 (30 June 2009): 331–42. doi:10.1080/01944360902988794.
- [2] Cairns, S., C. Newson, and A. Davis. 'Understanding Successful Workplace Travel Initiatives in the UK'. *Transportation Research Part A: Policy and Practice* 44, no. 7 (August 2010): 473–94. doi:10.1016/j.tra.2010.03.010.
- [3] Service public fédéral Mobilité et Transports. 'Guide Des Bonnes Pratiques En Matière de Mobilité Durable Pour Les Déplacements Domicile-Travail'. Service public fédéral Mobilité et Transports, 2014.
- [4] Van Malderen, Laurent, Bart Jourquin, Isabelle Thomas, Van Devijver Elie, Ann Verhetsel, and Frank Witlox. 'The Employer Mobility Plans: Benefits, Acceptability and Effectiveness', 2010. <http://www-sre.wu.ac.at/ersa/ersaconfs/ersa10/ERSA2010finalpaper291.pdf>.

- [5] Enoch, Marcus. *Sustainable Transport, Mobility Management and Travel Plans*. Aldershot: Ashgate, 2012.
- [6] Lucas, Karen. 'Providing Transport for Social Inclusion within a Framework for Environmental Justice in the UK'. *Transportation Research Part A: Policy and Practice* 40, no. 10 (December 2006): 801–9. doi:10.1016/j.tra.2005.12.005.
- [7] Barnfield, A., and A. Plyushteva. 'Cycling in the Post-Socialist City: On Travelling by Bicycle in Sofia, Bulgaria'. *Urban Studies*, 22 May 2015. doi:10.1177/0042098015586536.
- [8] Lang, Debbie, Damian Collins, and Robin Kearns. 'Understanding Modal Choice for the Trip to School'. *Journal of Transport Geography* 19, no. 4 (July 2011): 509–14. doi:10.1016/j.jtrangeo.2010.05.005.

Проектът SuMAC (Sustainable Mobility, Affordable Cities, 2017-2019) е финансиран по програмата за научни изследвания и иновации на Европейския Съюз „Хоризонт 2020,“ индивидуална стипендия Мария Склодовска-Кюри, No 703047.

SUSTAINABLE MOBILITY MEASURES IN THE CONTEXT OF TRAVEL TO WORK IN THE HORECA SECTOR IN SOFIA AND BRUSSELS

Anna Plyushteva

Anna.Plyushteva@vub.be

*Cosmopolis Centre for Urban Research, Vrije Universiteit Brussel
Pleinlaan 2, Brussels 1050
BELGIUM*

Key words: *Sustainable mobility, Urban transport, Travel to work, HoReCa, Sofia, Brussels*

Abstract: *Sustainable urban mobility planning is becoming increasingly popular in many European cities. Some sustainable mobility measures are introduced not by local government, but by employers. Workplace sustainable mobility plans can have aims ranging from improving an organisations' public image, to boosting employee job satisfaction or cutting company car costs.*

Despite the growing popularity of such programmes, the evidence base remains scarce when it comes to the challenges employers and employees face during implementation, and the short- and long-term impacts of the implemented measures. Published studies on the topic predominantly rely on data gathered at large, white-collar organisations with 9-to-5 work hours. A comprehensive analysis of the effectiveness of workplace mobility measures should reflect the diversity of the urban economy and the everyday challenges of stakeholders.

The present paper discusses preliminary results from a two-year study of commuting to small and medium-sized businesses in the HoReCa sectors of Sofia and Brussels. The project is based on a mixed-method design, which includes an online survey and individual in-depth interviews with both employers and employees of hotels, restaurants, cafes and bars in both cities. The aim of the project is to collect up-to-date data on mobility improvement measures adopted by employers in the sector; the effects of such measures on the sustainability, convenience and affordability of staff journey; the difficulties employers face; as well as to identify opportunities for collaboration in designing relevant measures which reflect the specific needs of the sector.

The SuMAC project (Sustainable Mobility, Affordable Cities, 2017-2019) is financed under the European Union Science and Innovation Framework 'Horizon 2020,' as part of Marie Skłodowska-Curie Individual Fellowship, Grant No 703047.