

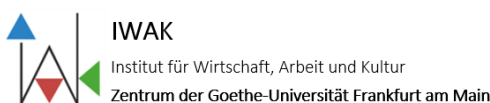
ПРОГРАМИ ЗА
СОЦИАЛНИ ВАУЧЕРИ:
АДАПТИРАНО
РЪКОВОДСТВО

ALPHS

Advancing Personal and Household Services




Партньори



Настоящият документ отразява възгледите само на авторите и Европейската комисия не може да носи отговорност за начина на използване на съдържащата се в него информация.



Този проект е финансиран от Европейския съюз.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)



През последните 50 години социалните ваучери са разработвани в повече от 19 държави-членки на ЕС с цел улесняване прилагането на социалните политики, включително тези, насочени към достъп до ПДУ и търсене на формализация на сектора. В днешно време тяхната ефикасност вече е призната за постигане на социални цели и съответно са се превърнали в ключов инструмент в сектора на персоналните и домакинските услуги. В прилагането на механизмите за социални ваучери участват различни заинтересовани страни – от публични власти до профсъюзи, организации на работодатели и издатели на ваучери – като всички споделят обща цел: създаването на балансиран и всеобхватен инструмент, който ще бъде от полза за всички граждани.



**КАКВО
ПРЕДСТАВЛЯВАТ
СОЦИАЛНИТЕ
ВАУЧЕРИ?**

ОПРЕДЕЛЕНИЯ

1- Ваучери

Най-общо казано, ваучерите могат да бъдат определени като „инструмент, който носи право за получаване на определени стоки или услуги, или получаване на отстъпка при закупуване на тези стоки или услуги, или получаване на възстановяване на сумата при тяхното осребряване“. Това право може да бъде изразено в парична стойност, като процент (отстъпка), в единици или в количество.

2 - Социални ваучери

Социалните ваучери, независимо дали **електронни или на хартиен носител**, представляват **социални придобивки**, които се предоставят колективно **на работниците** от техните **работодатели**, както публични, така и частни, носещи правото на **достъп до конкретни стоки или услуги**, които **подобряват условията на труд** и **улесняват равновесието между професионалния и личния живот на работниците** (напр. достъп до храна, култура, транспорт, грижи за деца, почивки и др.). **Същевременно публичните власти могат да адаптират социалните ваучери, за да разпределят обезщетенията и социалните плащания на своите граждани като алтернатива на надбавките в пари или в натура.**

Такива стоки или услуги са достъпни в рамките на **специализирана мрежа от търговци и доставчици**. Тази мрежа е изградена на основата на **договорни правоотношения** между всеки търговец/доставчик и дружествата, издаващи социални ваучери, които регламентират **правилното им използване**, поспециално чрез **избягване на превръщането им в пари в брой**.

Социалните ваучери, които обикновено са подкрепени от публични политики и се **поддържат от национална данъчна и/или социална рамка**, развиват **благоприятен социално-икономически модел**, като **същевременно стимулират местната и националната икономика** за постигането на **определена социална цел**. Тези техни характеристики ги разграничават от някои механизми за възнаграждение за сезонен/непостоянен труд, които могат да бъдат предложени на работодатели в сектора на непостоянната трудова заетост като решения за облекчаване на административната тежест при наемането на работници за временна работа.

В областта на персоналните и домакинските услуги (ПДУ) социалните ваучери обикновено се наричат „ваучери за услуги“ или „ваучери за гледане на деца“ в зависимост от техния обхват.

ХАРАКТЕРИСТИКИ НА СОЦИАЛНИТЕ ВАУЧЕРИ

Програмите за социални ваучери имат **определени общи характеристики**, които определят тяхното изпълнение и обезпечават тяхната ефективност за постигане на конкретни обществени цели:

- 1. ОГРАНИЧЕН ГЕОГРАФСКИ ОБХВАТ:** валидни са само на ограничена територия (държава, регион, подрегионална област или община)
- 2. РЕГУЛИРАНА РАМКА:** регулирани са от специфична социална или данъчна рамка, предназначена за прилагане на социална политика и/или политика по заетостта
- 3. ЗА ЮРИДИЧЕСКИ ЛИЦА:** предоставят се при поискване от предприятие или публичноправен субект
- 4. ДОСТЪП ДО УСЛУГИ/СТОКИ:** дават право на физическо лице да получи стоки или услуги
- 5. СПЕЦИАЛИЗИРАНА МРЕЖА:** предоставят достъп до доставчици на услуги, които имат търговско споразумение с издателя
- 6. БЕЗ ПАРИ В БРОЙ:** не могат да се заменят срещу пари
- 7. ЛЕСНИ ЗА ПОЛЗВАНЕ:** административните формалности са опростени за бенефициерите, които могат ясно да определят какви услуги могат да ползват, как да получат достъп до тези услуги и колко ще струват

РАЗЛИКА МЕЖДУ СОЦИАЛНИТЕ ВАУЧЕРИ И ИНСТРУМЕНТИТЕ ЗА АДМИНИСТРАТИВНО ОПРОСТЯВАНЕ

Трябва да се отбележи, че социалните ваучери трябва да бъдат разграничени от „декларативните системи и системите за възнаграждения“, често погрешно наричани „ваучери“, като *Dienstleistungsscheckgesetz* в Австрия, *CESU déclaratif*¹ във Франция, *Libretto Famiglia* в Италия или *Alphacheque* в Нидерландия. Въпреки че всички тези инструменти имат същата цел като тази на социалните ваучери за улесняване на официалната заетост на домашните работници, те се различават по това, че не носят право на дадено лице да получава услуги и не са непременно комбинирани с:

- гарантирането на трудови и социални права за работниците в сектора на ПДУ, подобни на тези на редовно наетите работници;
- достъп до специфични социални и данъчни стимули. Когато на потребителите се предоставят социални и данъчни стимули – като данъчен кредит – за закупуване на ПДУ на официалния пазар, достъпът до тези стимули не е задължително обвързан с използването на специфичен инструмент за деклариране на работниците в сферата на ПДУ. Напротив, социалните ваучери попадат и трябва да се използват в съответствие с конкретна национална данъчна и/или социална рамка.

Освен това „декларативните системи и системите за възнаграждения“ се използват само от крайни потребители, които наемат пряко домашен работник, което им позволява да декларират лесно съответния работник и да изпълняват задълженията си към социалноосигурителните органи.

Следователно този документ се отнася само до програми за социални ваучери. В адаптираното ръководство за разработване на правата и задълженията на работодателите и работниците са представени ефективни „декларативни системи и системи за възнаграждения“, като френския ваучер *CESU déclaratif*.

¹ Важно е да се прави разлика между въведените във Франция декларативни ваучери CESU и предплатени ваучери CESU. Въпреки че имат една и съща абревиатура, това са два различни инструмента. Декларативният ваучер CESU представлява комбинация от декларативна система и система за възнаграждение, докато предплатения ваучер CESU представлява програма за социални ваучери. Предвид горепосоченото, в настоящия документ разглеждаме само предплатените ваучери CESU.

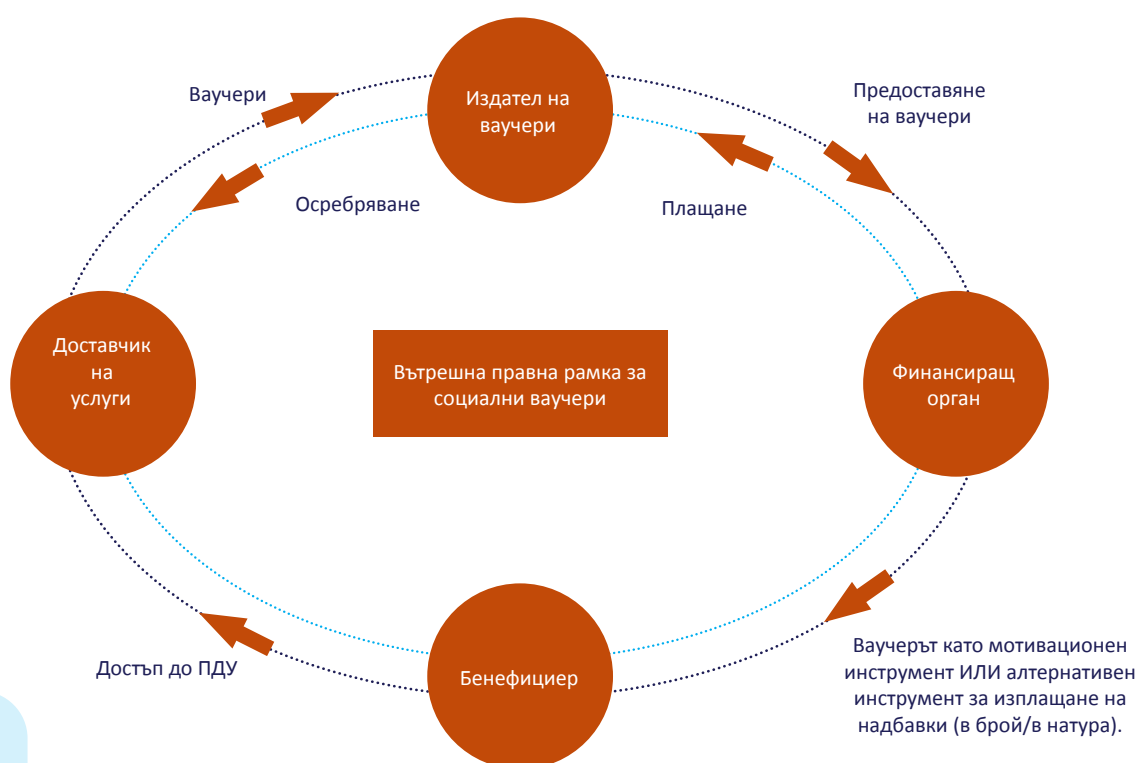


**КАК РАБОТЯТ
СОЦИАЛНИТЕ
ВАУЧЕРИ?**

Социалните ваучери се издават съгласно **конкретна правна рамка, която определя кои потребители имат право да ги получават, как се управлява и как се финансира целият механизъм.** В тази рамка социалните ваучери могат да се разпространяват от работодателите или от публичните органи. Във втория случай достъпът може да изисква процес на регистрация (т.е. отворен за всички граждани) или да зависи от имущественото състояние и/или потребностите (т.е. отворен само за конкретна целева група). В повечето случаи дружествата, издаващи ваучери, отговарят за управлението на програмата за социални ваучери.

Бенефициерите на социални ваучери ги обменят срещу услуги при **определени доставчици на услуги**, които след това прилагат лесен процес на осребряване. Доставчиците на услуги могат да се присъединят към мрежата само ако отговарят на конкретни изисквания за качество. В този случай те сключват договорни отношения или стават част от процес на членство с програмния директор. Изискванията за качество се определят или от публичните органи, или от самите издатели на ваучери. Изискванията се различават в различните държави, но обикновено са свързани със: (а) спазване на социалното и трудово законодателство, колективните трудови договори и квалификацията на персонала (особено когато обхващат услуги, насочени към деца и лица в зависимо положение и уязвими хора); (б) специфично обучение; (в) ангажимент за предоставяне единствено на ПДУ; или (г) гаранционен депозит. Спазването на изискванията за качество от страна на доставчиците се оценява редовно и участието им в мрежата може да бъде прекратено в случай на нарушение на тези изисквания. В някои държави е създаден лицензионен съвет, съставен от представители на профсъюзите, работодателите и публичните власти, който извършва мониторинг на доставчиците на ПДУ.

Публичните власти, които използват социални ваучери като алтернатива на надбавките в брой или натура (независимо дали на местно, регионално или национално равнище), често работят в сътрудничество с министерствата на труда, социалните въпроси и бюджета, отговарящи за надзора на целия процес. Освен това участието на социални партньори на ранен етап в разработването и управлението на програмите за социални ваучери е от решаващо значение, тъй като програмата трябва да се основава на силни колективни трудови правоотношения, за да гарантира достойни условия на труд за работещите в системата и висококачествени услуги за потребители. Следва да се подчертае, че съвсем малко програми за социални ваучери се наблюдават редовно, въпреки че това е от решаващо значение за оценка дали са постигнати целите на политиките и какво е било въздействието от тези мерки.





**ПРИМЕРИ ОТ
ПРАКТИКАТА**



БЕЛГИЯ – Ваучери за домакински услуги. Въведена през 2004 г., програмата „Titres-services/ Dienstenscheques“ подпомага официалното закупуване на помощни домакински услуги (почистване на домове, пране, гладене, шиене и др.). Съгласно тази програма всеки белгийски или чуждестранен гражданин, живеещ в Белгия, може да закупи до 500 ваучера годишно (1000 бр. за семейство). Първите 400 ваучера (800 бр. за семейство) струват по 9 евро, а всеки допълнителни 100 ваучера (200 за семейство) струват по 10 евро на ваучер. Един ваучер съответства на един час работа. Потребителите трябва да се свържат с регистриран доставчик, който ще избере домашен работник за извършване на услугата. Доставчиците на услуги предават получените ваучери на издателите, за да бъдат осребрени (от 23,02 евро до 23,39 евро на ваучер).

„Наложи ми се да прекъсна училище и така и не се дипломирах. Когато се отвори възможността да спра да чистя къщи на черния пазар и да стана деклариран работник, веднага се възползвах от този шанс. Тази програма ми позволява да се издържа.“

Работник по програмата за ваучери за услуги.²

2 От IDEA CONSULT (2018), Travail faisable et maniable dans le secteur des titres-services : étude sur le bien-être des travailleurs titres-services. Доклад, изготвен по искане на Фонда за секторно обучение за ваучери за услуги (Fonds de Formation Sectoriel Titres-Services), май 2018 г.

ФРАНЦИЯ – Предплатени ваучери CESU.³ Към 2006 г. програмата *Chèque Emploi Service (CESU) préfinancé* позволява на трета страна да финансира предварителното закупуване на ПДУ. Използва се от фирмите като средство за подкрепа на равновесието между личния и професионалния живот на техните служители или от местните власти и социални агенции за предоставяне на социални надбавки. Всеки бенефициер получава поименни ваучери на предварително определена стойност, които може да се използват за плащане на домашен работник, пряко нает от потребителя, детегледач, регистриран доставчик на ПДУ или организация за гледане на деца извън домакинството. Ако предплатеният ваучер CESU не покрива пълната цена на услугата, може да се наложи потребителите да доплатят за нея.

3 „Предплатеният ваучер CESU“ представлява инструмент на политиките, който трябва да се разграничава от „декларативния ваучер CESU“. Вторият се разглежда в насоките за правата и задълженията на заинтересованите страни.

ИТАЛИЯ – Фирмени ваучери за социално подпомагане. Въведена през 2016 г., програмата „Welfare Aziendale“ позволява на фирмите да предоставят непарични възнаграждения на своите служители. Фирмите могат да предлагат широк спектър от услуги като допълнително здравеопазване, образование и обучение, услуги за семейни или дългосрочни грижи. Тези услуги, чиято цена се заплаща изцяло от работодателя, са достъпни в онлайн платформа и могат да бъдат използвани само от лицето, на което са предоставени. Фирменият ваучер за социално подпомагане може да бъде частично (когато е предоставен доброволно) или изцяло (когато е издаден в съответствие със съществуваща наредба) данъчно признат разход.

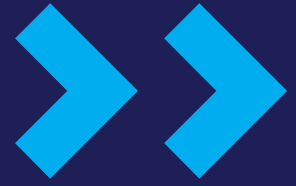
„Този проект поставя служителя в основата на развитието на Hera Group {...}. Досега отзивите са изключително положителни: над 98,5% от служителите ни са се включили в проекта, а общият индекс на удовлетвореност е 91%“.

Дружество за комунални услуги, предоставящо услуги в сферата на електричеството, водоснабдяването и околната среда.



ШЕСТ ФАКТА И ЦИФРИ

1. **СЪЗДАВАНЕ НА РАБОТНИ МЕСТА:** В Белгия са разкрити 140 171 работни места благодарение на *програмата за социални ваучери* (или 79 002 работни места в еквивалент на пълно работно време (ПРВ)), което се равнява на 3,1% от работната сила (2016 г.). Едва около 5% от тези работни места са съществували официално преди въвеждането на програмата.
2. **НЕДЕКЛАРИРАН ТРУД:** В Белгия като цяло се приема, че въвеждането на *програмата за ваучери за услуги* е намалило драстично дела на недекларирания труд в сектора на домакинските услуги. Около 25% от потребителите признават, че биха използвали недеклариран труд, ако не се предлагат ваучери.
3. **ПОТРЕБИТЕЛИ:** В Белгия броят на потребителите на *ваучери за услуги* непрекъснато се увеличава и достига повече от един милион бенефициери през 2016 г., което представлява 22% от белгийските домакинства. 64% са домакинства с трудово заети членове, 37% са домакинства с двама трудово заети членове, 24% са бенефициери на възраст над 65 години, а 38% имат деца. Закупили са средно по 2,3 часа услуги на седмица.
В Италия между 2 и 2,5 милиона работници имат достъп до *фирмени ваучери за социално подпомагане*. Свързаните непарични придобивки са в размер на средно между 600 и 700 евро годишно.
Във Франция през 2014 г. работодателите са предоставили 298 милиона евро на 750 000 работници под формата на *предплатени ваучери CESU*.
4. **РАВНОВЕСИЕ МЕЖДУ ПРОФЕСИОНАЛНИЯ И ЛИЧНИЯ ЖИВОТ:** По данни на проучване от 2011 г. 17,8% от бенефициерите на *социални ваучери* в Белгия прибягват до този инструмент, за да съчетаят по-добре личния и професионалния си живот. 23% от тях са имали възможност да прекарват повече време със семействата си, 22% от тях са успели да интегрират други домакински задължения в ежедневието си, а 20% от тях са посветили свободното си време на други развлекателни дейности.
Във Франция 71% от служителите получават *предплатени ваучери CESU* от работодателите си, използвайки този инструмент за гледането на деца. Всъщност бенефициерите са предимно жени (68%) на възраст между 30 и 49 години (79%), с месечен доход в диапазона от 1200 до 2200 евро (60%).
5. **РАЗВИТИЕ НА МЕСТНО РАВНИЩЕ:** В Белгия *програмата за ваучери за услуги* е допринесла пряко за създаването на 1810 фирми.
6. **ПОЛОЖИТЕЛНИ ФИНАНСОВИ РЕЗУЛТАТИ:** В белгийската *програма за ваучери за услуги* една работна позиция на пълен работен ден струва на правителството средно 25 354 евро годишно, но носи 24 151 евро, като се отчете количествено ефектът на възвращаемостта.
Във Франция финансовата оценка на всички схеми за ПДУ (т.е. без да се ограничава само до предплатените ваучери CESU) показва, че фискалният баланс на услугите за подпомагане на домакинствата като цяло е уравновесен, докато нетните разходи за държавата за финансиране на услуги за грижи достигат 2,6 млрд. евро. През 2013 г. 26-те местни власти, използващи *предплатени ваучери CESU*, са получили възстановяване на обезщетения в размер на 42,3 милиона евро за неизползвани от получателите социални услуги.



**ПОЛОЖИТЕЛНИ
РЕЗУЛТАТИ ОТ
ИЗПОЛЗВАНЕТО НА
СОЦИАЛНИ ВАУЧЕРИ**

Намаляване на недекларирания труд и създаване на работни места

Чрез гарантиране на качеството и увеличаване на прозрачността (т.е. по-добро определяне на доставчиците и крайната цена на всяка услуга), без да се увеличава административната тежест (напр. управление на пряката официална заетост), **програмите за социални ваучери стимулират гражданите да закупуват официални, а не недекларирани ПДУ**. Важно е да се отбележи, че ефективността на програмата срещу недеклариран труд се крие в способността на компетентния публичен орган да гарантира, че финансовите стимули са достатъчни, за да насърчат прехода към официалната икономика. Освен това **програмите за социални ваучери намаляват привлекателността на недекларирания пазар за работници в сектора на ПДУ** (вж. по-долу) и по този начин насърчават създаването на работни места в сектора. В последния случай програмите за социални ваучери гарантират декларирането на труда на работниците, тъй като рискът от административни грешки поради неопитността на отделен частен работодател е елиминиран.

По-голяма достъпност на ПДУ

Присъединяването към програмите за социални ваучери и тяхното ползване от бенефициерите, доставчиците на услуги и финансиращите организации е лесно. **Административните формалности са опростени за бенефициерите, които могат ясно да определят на какви услуги имат право, как да получат достъп до тези услуги и колко ще струват**. Правните рамки, които регулират механизма, ясно посочват как бенефициерите на социални ваучери могат да получат достъп както до вече съществуващи социални и данъчни стимули, така и до по-специфични стимули за програмата, достъпни единствено за потребителите на социални ваучери. Също така националните правни рамки могат да позволят на трети страни (напр. работодатели, публични органи, резерви за непредвидени разходи) да допринесат за финансирането на разходи, свързани с ПДУ. Всички тези елементи допринасят за намаляване на разходите на потребителя за официални услуги за грижи и домакински услуги.

Подобрени условия на труд и професионализация на работниците в сектора на ПДУ

Всички доставчици, работещи по програми за социални ваучери, трябва да бъдат регистрирани и да отговарят на набор от изисквания за качество (вж. стр. 3 по-горе). Този процес на регистрация – регламентиран в националната законодателна рамка – гарантира, че доставчиците изпълняват своите права и задължения, включително спазвайки социалното и трудовото законодателство. Следователно **на работниците в сектора на ПДУ се гарантира поне законно установената минимална заплата и достъп до социалноосигурителни обезщетения** (пенсии, здравно осигуряване, осигуряване срещу злополука и др.). В случай на проблеми в трудовото правоотношение или въпроси относно действащото законодателство, както служителят, така и работодателят могат да потърсят целенасочена консултация. Това се отнася за всички работници в сектора на ПДУ, независимо дали са наети от посредник или доставчик на услуги или от частно домакинство.

Създаването на специализирана мрежа от доставчици, работещи по **програми за социални ваучери, допринася за институционализирането и регулирането на сектора на ПДУ**. Това мотивира силно работодателите и работниците да се организират и регулира ефективно домашния труд чрез колективни трудови договори. Следователно установяването или укрепването на колективните трудови правоотношения в сектора е най-добрият начин да се гарантират достойни условия на труд за работещите в системата и висококачествени услуги за потребителите.

Действително ваучерите дават възможност на потребителите да избират – в рамките на мрежата – доставчика на ПДУ, отговарящ в най-голяма степен на техните потребности, което в най-добрия случай води до по-високи нива на удовлетвореност, от една страна, и подобро качество на услугата и рентабилност, от друга. Качеството на услугите е тясно свързано с достойните условия на труд и квалификацията на работниците (напр. от гледна точка на междуличностните отношения с потребителите, организацията, управлението и предоставянето на услуги и премахването на професионалните рискове). Следователно **програмите за социални ваучери са допринесли, макар и непряко, за развитието на първоначалното и продължаващо обучение на работниците в сектора на ПДУ**. Професионализацията на работниците в сектора на ПДУ може да бъде регламентирана като задължителна в колективните трудови договори или да бъде регламентирана като изискване в процеса на регистрация на доставчиците на ПДУ (вж. също насоките за разработване на професионални профили).

Гаранцията за ефективна и прозрачна инвестиция

Всеки социален ваучер може да се използва само от един бенефициер при определени доставчици на услуги и за конкретни услуги. Съответно **социалните ваучери гарантират, че средствата, отпуснати от публични органи или частни работодатели, се използват за предвидените цели и им позволяват да оценят въздействието на тази инвестиция** върху поведението на бенефициерите. Освен това **социалните ваучери улесняват събирането, наблюдението и оценката на данните**, като позволяват на финансиращите органи да следят отблизо изпълнението на програмата и да правят необходимите корекции за постигане на първоначалната цел.

Подобро равновесие между половете и равновесие между професионалния и личния живот

Предоставяйки социални ваучери за ПДУ на своите служители, работодателите увеличават и улесняват достъпа до цял спектър от услуги, които им помагат да се справят с ежедневните си задачи. В ЕС-28 жените все още са непропорционално по-ангажирани с неплатена ежедневна работа по предоставяне на грижи (38% от жените в сравнение с 25% от мъжете), както и с ежедневни задължения за готвене и домакинска работа (79% от жените в сравнение с 34% от мъжете).⁴ Личните или семейните задължения действително остават основната причина жените да бъдат изключени от пазара на труда. Следователно **използването на социални ваучери за ПДУ допринася за борбата с небалансираното разделение на труда между мъжете и жените по отношение на предоставянето на грижи**, което е една от найхарактерните особености на неравенството между половете. Най-общо казано, социалните ваучери, предоставяни от работодателите за постигане на равновесие между професионалния и личния живот, се използват предимно от жени на възраст между 30-49 години като начин да запазят участието си на пазара на труда. И накрая, работната сила в сектора на ПДУ е представена предимно от жени (91% от работната сила в ЕС-24 през 2016 г.),⁵ и следователно всяка програма, която допринася за подобряване на условията на труд в силно феминизирани сектори или професии, е от полза от гледна точка на равенството между половете.

4 EIGE. (2017). Индекс на равенството между половете 2017 г.: Измерване на равенството между половете в Европейския съюз 2005-2015 г. Получен от: <https://eige.euro-pa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>

5 Не могат да бъдат направени оценки за България, Естония, Гърция и Латвия. За повече информация вижте Decker, Aurélie/Lebrun, Jean-François (2018): Обзор на сектора на ПДУ: Статистически преглед на сектора на персоналните и домакинските услуги в Европейския съюз. Европейска федерация за услуги за физически лица (EFSI). URL: http://www.efsi-europe.eu/fileadmin/MEDIA/publications/2018/PHS_Industry_monitor_April_2018.pdf



КЛЮЧОВИ ПРЕПОРЪКИ ЗА РАЗРАБОТВАНЕ И ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПРОГРАМИ ЗА СОЦИАЛНИ ВАУЧЕРИ

При разработването и изпълнението на програма за социални ваучери публичните власти трябва:

1. **ДА СЕ ПОЛЗВАТ ОТ СИЛЕН ПОЛИТИЧЕСКИ КОНСЕНСУС:** силната политическа воля в полза на прилагането на програма за социални ваучери е от ключово значение за гарантирането на успеха и устойчивостта на реформата;
2. **ДА ОПРЕДЕЛЯТ ЯСНО ЦЕЛЕВАТА ГРУПА И ДОПУСТИМИТЕ УСЛУГИ:** тази оценка трябва да се извърши предварително и в нея да участват всички заинтересовани страни, най-вече чрез провеждане на социален диалог;
3. **ДА ВЪВЕДАТ ДАНЪЧНИ СТИМУЛИ:** ефективността на всяка програма за социални ваучери се основава на данъчните рамки, които правят официалните услуги достъпни за потребителите и намаляват тежестта на публичната финансова подкрепа;
4. **ДА ГАРАНТИРАТ ПРОФЕСИОНАЛНОТО УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОГРАМАТА ОТ ДЪРЖАВАТА ИЛИ ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ ИЗДАТЕЛИ НА ВАУЧЕРИ:** те ще гарантират доброто функциониране на програмата и че адекватна мрежа от доставчици отговаря на търсенето на ПДУ;
5. **ДА ГАРАНТИРАТ ШИРОКА ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ:** трябва да се осигури ефективна комуникация за програмата, нейната работа и предимства, за да се гарантира приемането ѝ от всички свързани заинтересовани страни;
6. **ДА ВЪВЕДАТ СИСТЕМА ЗА МОНИТОРИНГ:** от самото начало прилагането на система за оценка и мониторинг ще гарантира, че програмата постига целите си в дългосрочен план. Трябва да се събират данни за потребителите и работниците и да се извършва оценка на ефектите на възвръщаемостта.



Този проект е финансиран от
Европейския съюз.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)