

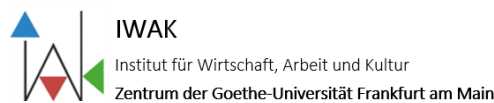
**НАСОКИ ЗА
РАЗРАБОТВАНЕ НА
СТРУКТУРИ ЗА СОЦИАЛЕН
ДИАЛОГ В СЕКТОРА НА
ПЕРСОНАЛНИТЕ И
ДОМАКИНСКИТЕ УСЛУГИ**

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)



ВЪВЕДЕНИЕ И КОНТЕКСТ

Съществуват значителни доказателства, че социалният диалог и (секторното) колективно договаряне между представители на работодателите и работниците водят до по-добро заплащане и условия на труд за работниците във всички сфери на дейност, включително в различните сектори, свързани с персоналните и домакинските услуги (ПДУ).¹

Като сфера на заетост, ПДУ разполагат с потенциала за значителен растеж. Европейският център за развитие на професионалното обучение (CEDEFOP) прогнозира, че до 2025 г. секторът на грижите ще бъде сред първите десет области с потенциал за увеличаване на броя на работните места.² И все пак, въпреки че има много разлики между секторите за грижи и помощни домакински дейности в сферата на ПДУ, и двата сектора срещат трудности при наемането и задържането на квалифицирани специалисти – проблем, който ще се задълбочи още повече с повишаването на търсенето на ПДУ.³ Това отчасти се дължи на заплащането, условията на труд и кариерното развитие, които твърде често са под средните условия за професии, изискващи подобни нива на квалификация, например професиите в търговията на дребно. Тази ситуация се влошава от масовата практика на недекларирания труд.

Важно е да се отбележи, че ситуацията на специалистите, предоставящи услуги за грижи, обикновено е по-добра, отколкото тази на работещите в сферата на помощните домакински дейности. Това отчасти се дължи на нивата на квалификация, но най-общо причината е, че секторът за предоставяне на грижи, както и грижи в дома обикновено е по-добре структуриран, регулиран и организиран от сектора на помощните домакински дейности. Въпреки това всички тези сектори са изправени пред предизвикателства по отношение на наемане и задържане на персонала.

В този контекст социалният диалог и секторното колективно договаряне са доказан успешен инструмент за осигуряване на достойно заплащане и условия на труд в ПДУ. Такива структури могат да имат положително въздействие и върху развитието на регулаторните рамки за ПДУ, тъй като социалните партньори могат да бъдат конструктивни партньори на публичните органи при разработването на политики в сектора на ПДУ. Трябва да позволим на социалните партньори да разработват учебни програми и стандарти за здравословни и безопасни условия на труд, за да увеличат привлекателността, разпознаваемостта и имиджа на този бранш.

И все пак структурите за социален диалог в сектора на ПДУ все още са слаби или не съществуват в много европейски държави членки – факт, който отслабва развитието на персоналните и домакинските услуги и тяхното положително въздействие върху качеството на живот в тези страни.

Следните насоки ще помогнат за насочване и мотивиране на заинтересованите страни, по-специално профсъюзите и работодателите, относно важността на установяването или укрепването на социалния диалог в сектора на персоналните и домакинските услуги. В тях са включени и примери как се постига това по различни начини в цяла Европа. В края на насоките са поместени някои ключови фактори за успех за разработването на ефективни структури за социален диалог в Европа.

1 <http://www.oecd.org/els/emp/ExecutiveSummaryAndOverview.pdf>

2 <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3052>

3 <http://socialempleyers.eu/en/news/new-report-on-the-social-services-workforce-in-europe-current-state-of-play-and-challenges/>



**КАКВО
ПРЕДСТАВЛЯВАТ
СОЦИАЛНИЯТ
ДИАЛОГ И
КОЛЕКТИВНОТО
ДОГОВАРЯНЕ?**

А. КАКВО ПРЕДСТАВЛЯВА СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ?

Международната организация на труда дава следното определение на социалния диалог: „всички видове преговори, консултации или обмен на информация между правителствата/работодателите/профсъюзите (администрациите по труда, профсъюзите и организациите на работодателите) за постигане на консенсус относно политическите подходи и практическите мерки за осигуряване на справедливо социално и икономическо развитие“. Европейският съюз разглежда социалния диалог като „подход за насърчаване на нова организация на труда за модернизиране на връзката между управлението и труда“. За ЕС социалният диалог може да бъде:

- двустранно споразумение между работодатели и синдикални организации; или
- тристранно споразумение между социалните партньори и публичните органи.

Социалният диалог се различава от гражданския диалог, който представлява диалог между публичните институции и организациите на гражданското общество. Гражданският диалог обхваща по-широки икономически, социални, културни и екологични проблеми. Социалният диалог се занимава с отношенията между работодателите и служителите.⁴

Б. КАКВО ПРЕДСТАВЛЯВА КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ

Колективното договаряне е най-важната форма на социалния диалог на национално равнище. Колективното договаряне има конкретната задача за постигане на обвързващи споразумения относно трудовите възнаграждения и условията на труд за разлика от социалния диалог, който разглежда по-широк спектър от въпроси и има по-голямо въздействие върху целия сектор. Международната организация на труда обобщава колективното договаряне така:

- Колективното договаряне се осъществява между работодател, група работодатели или една или повече организации на работодатели, от една страна, и една или повече организации на работници, от друга;
- Може да се провежда на много различни равнища, като едното ниво понякога допълва другото: звено в рамките на предприятие, на ниво предприятие, секторно, регионално и национално равнище;
- Колективното договаряне има двойна цел: предоставя средство за определяне на трудовите възнаграждения и условията на труд, приложими за групата работници, обхванати от последващия колективен договор, чрез безплатни и доброволни преговори между двете независими заинтересовани страни;
- Също така дава възможност на работодателите и работниците да определят с договор правилата, уреждащи техните взаимоотношения.⁵

4. PESSIS 2: Брифинг за социалния диалог на Изследователското звено на Public Services International: https://80cf426a-4e57-48e6-a333-91f4b1dbdd1a.filesusr.com/ugd/9f45fc_1afd1588a601424a9f28409a1c72332a.pdf

5 PESSIS 2 – Обобщена информация за социалния диалог, колективното договаряне, социалния диалог на равнище на ЕС и секторните комитети за социален диалог, съставена от Матиас Маухер, EPSU: https://80cf426a-4e57-48e6-a333-91f4b1dbdd1a.filesusr.com/ugd/9f45fc_fdf73849fe044bbdbe2f45e-5657f9af0.pdf

В. ЗАЩО Е ТОЛКОВА ВАЖЕН СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ?

Има много ползи от наличието на ефективни структури и процеси за социален диалог; основната сред тях е способността им да решават „важни икономически и социални проблеми, да насърчават доброто управление, да подобряват социалния и индустриален мир и стабилност и да стимулират икономическия напредък.“⁶

Социалният диалог и по-конкретно колективното договаряне на браншово равнище е ефективен начин за разработване на секторни или междусекторни минимални стандарти в – потенциално – всички сфери на трудовия живот, като по този начин се защитават работниците, но и работодателите, като им се позволява да работят при равни условия с тези на други работодатели без риск от „надпревара към дъното“ по отношение на трудовите възнаграждения и условията на труд. Основната цел трябва да бъде създаването на среда с равни възможности, в която са удовлетворени потребностите както на работодателите, така и на работниците.

Социалният диалог също така е инструмент за подобряване на ефективността на дейността в сектора и следователно на качеството на предоставяната услуга, тъй като осигурява уникално и структурирано пространство за обмен и консултации между работодателите и профсъюзите в сектора. Например социалният диалог може:

- да гарантира, че гласът на представителите на работниците – които предоставят услугата на място и следователно разполагат с безценни знания – се признава по отношение на посоката, в която се движи съответният сектор;
- да бъде от полза за отговорните за изготвянето на политиките лица и работодателите, както и за ползвателите или потребителите на услуги;
- да предоставят възможност на работодателите да представят и обосновават своите решения и визия за развитието на сектора и впоследствие да преговарят с представителите на работниците по тази тема.

⁶ Международна организация на труда: Социален диалог: <https://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang-en/index.html>



**ЗАЩО СА
НЕОБХОДИМИ
СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ
И КОЛЕКТИВНО
ДОГОВАРЯНЕ В
СЕКТОРА НА ПДУ?**

Социалният диалог е ефективен инструмент за осигуряване на форум за работодателите и профсъюзите, както и, когато е приложимо, публичните органи, за обсъждане и намиране на решения на предизвикателствата в сферата на ПДУ.

Социалният диалог в ПДУ може например да помогне за създаването на подходяща рамка, която да помогне за справяне с масовия недеklarиран труд и да гарантира, че всички работници в сектора на ПДУ получават справедливо заплащане, условия на труд и социална закрила.

Създаване на стандарти за целия сектор

В страните, в които се прилага, социалният диалог чрез колективното договаряне позволява на активните в сектора на ПДУ социални партньори (работодатели и профсъюзи) да установят общи стандарти относно заплащането, условията на труд и възможностите за професионално развитие, които са до голяма степен далеч по-добри, отколкото в държавите членки, където не се провежда такъв социален диалог. Социалният диалог ограничава възможността да се работи изолирано, което дава възможност за по-голяма справедливост в сектора. Социалният диалог и колективното договаряне се оказват изключително полезен инструмент в сфери на дейност, където възнагажденията и условията на труд често могат да бъдат неадекватни. Важно е да се отбележи, че структурите за социален диалог се организират на основата на всеки отделен сектор или дори подсектор, ангажиран с предоставянето на ПДУ, което означава, че е важно те да вземат под внимание индивидуалните секторни специфики на ПДУ. С оглед на това следва да се положат допълнителни усилия, за да се гарантира, че работодателите и профсъюзите в подсекторите на грижите и помощните домакински дейности на ПДУ започват преговори, за да обсъдят възможни общи договорености, с цел да се отговори на нарастващите общи предизвикателства, пред които са изправени и двата сектора.

Професионализация⁷

Социалният диалог и (секторното) колективно договаряне са същевременно полезен инструмент за определяне на нови и прецизиране на текущите професионални профили в областта, както и за установяване на общи стандарти за квалификация, възможности за обучение, кариерно развитие и много други. Като такъв, ефективният социален диалог има положително въздействие и върху качеството на предоставяната услуга. Същевременно трябва да бъдем внимателни, тъй като, ако повишим прекалено много изискванията по отношение на квалификацията, можем да започнем да изключваме заетите в момента работници в сектора. В тази сфера има място за широк спектър от умения и способности и стойността на извършваната дейност трябва да бъде призната по други начини, различни от квалификацията.

Права и задължения на работодателите и работниците⁸

Също така е важно да се отбележи, че много работници – а понякога и работодателите – в сектора на персоналните и домакинските услуги са много изолирани поради естеството на трудовата им дейност в домовете на други хора. Много работници – а също и работодатели – могат да бъдат уязвими отчасти поради самия характер на услугата, и отчасти поради други фактори. Например много работници имат мигрантски произход и не са напълно запознати с правата си. Или работодателите могат да бъдат хора с увреждания, наемащи лични асистенти, които не винаги може да са наясно със своите роли и отговорности. Следователно обединяването на тези понякога изолирани и/или уязвими работници и работодатели и подпомагането им да се организират колективно и след това да бъдат ангажирани в социален диалог и колективното договаряне, също може да помогне за намаляване на тяхната изолация и за намиране на общи решения на техните предизвикателства. Накратко, социалният диалог и колективните трудови договори са ефективен инструмент за справяне с много предизвикателства в сектора на ПДУ, от намаляване на изолацията и борба с недеklarирания труд, до подобряване на трудовите възнагаждения и условията на труд и определяне на нови професионални профили и необходимите стандарти за квалификация.

⁷ Моля, вижте персонализираните насоки за професионализацията.

⁸ Моля, вижте персонализираните насоки за правата и задълженията на работодателите и работниците.



**КАК Е ОРГАНИЗИРАН
СОЦИАЛНИЯТ
ДИАЛОГ В СЕКТОРА
НА ПДУ?**

Всички структури за социален диалог и колективни трудови договори трябва да отговарят на организационните нужди и традиции на секторите, участващи в ПДУ във всяка държава; дори това фактически да размива понятието за ПДУ като единно понятие. Например понастоящем има много малко структури за социален диалог, които обхващат изцяло понятието за ПДУ съгласно определението на Европейската комисия.⁹ Изключението е във Франция, където са в сила три колективни трудови договора (един за частните домакинства, един за организациите с нестопанска цел и един за организациите със стопанска цел). И трите обхващат както дейностите за предоставяне на грижи, така и помощните домакински дейности.

Също толкова важно е, че структурите за социален диалог могат да се различават и че трябва да бъдат установени, за да отговарят на местните нужди и контекст. Тристранното участие между профсъюзите, работодателите и правителството е най-важният аспект на социалния диалог. Съществува високо ниво на публични инвестиции и обществен интерес към ПДУ, така че е важно включването на всички и същевременно да има висока степен на прозрачност. Следователно това многообразие е важен елемент за отговорните за изготвянето на политиките лица, които трябва да обмислят дали желаят да създадат или укрепят съществуващите структури за социален диалог в сектора на ПДУ в своята страна.

БЕЛГИЯ

В Белгия са създадени съвместни комитети за социален диалог на „браншово“ – което означава секторно или дори подсекторно – равнище. Следователно има многобройни различни комитети, които могат да бъдат включени в определението на ПДУ на ЕС, включително например:

- Съвместен комитет №110 за предоставяне на текстилни услуги в сектора на грижите (пране, гладене и шиене; използва се предимно за гладене извън дома)
- Съвместен комитет №145 за градинарство (градинарски услуги)
- Съвместен комитет №318 за услуги за помощ на семейства и възрастни хора. Този съвместен комитет е разделен между фламандската (318.02) и френската (318.01) общности
- Съвместен комитет №322.01 за акредитирани агенции за ваучери за услуги
- Съвместен комитет №323 за работници под „режим на домашен помощник“, както и сектора на
- управление на сгради и агенции за недвижими имоти
- Съвместен комитет №337 за непазарния сектор (за работници със статут на работници, извършващи домакински услуги, както и за дипломатически домашни работници.)

Всеки съвместен комитет договаря нови колективни трудови договори (колективно договаряне) на всеки две години, отчитайки последните промени и тяхното въздействие върху условията на труд, трудовите възнаграждения и т.н. Разбира се, това означава още, че има голямо разнообразие в броя на организациите на работодателите и профсъюзите, всеки от които представлява специфичен секторен подход в рамките на ПДУ, като същевременно трябва да се отчете и силно федерализираният характер на Белгия.

⁹ Европейската комисия е изпълнителният орган на Европейския съюз, отговарящ за предлагането на законодателство, изпълнението на решенията, спазването на договорите на ЕС и управлението на ежедневната работа на ЕС.

ФРАНЦИЯ

Франция също прилага доста разнороден подход към социалния диалог в сектора на ПДУ, при който този диалог е основан на различни професионални „браншове“, заедно съставляващи европейската дефиниция на ПДУ, а именно:

- Национален колективен трудов договор за сектора на помощ, придружаване, грижи и услуги в дома (Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile), който обединява от страна на работодателите USB-Domicile, Adessadomicile и FNAAFP/CSF, а от страна на профсъюзите – CFDT Santé Sociaux, CGT Action Sociale и FDTA-FO;
- Национален колективен трудов договор на дружествата в сектора на ПДУ (Convention collective nationale des entreprises de services à la personne), който обединява от страна на работодателите SESP, FEDESAP, SYNERPA и FFEC, а от страна на профсъюзите – CGT Commerce, CFDT Services, FDTA-FO и CFTC Santé Sociaux;
- Колективен трудов договор за служители, наети пряко от крайния потребител (Convention collective des salariés du particulier employeur), в който работодателите са представени от FEPEM, а профсъюзите – от CGT Commerce, CFDT Services, FGTA FO и FESSAD-UNSA;
- Колективен трудов договор за детегледачи, наети пряко от крайния потребител (Convention collective des assistants maternels du particulier employeur), в който работодателите са представени от FEPEM, а профсъюзите – от CGT Commerce, CFDT Services, FGTA FO, FESSAD-UNSA, CSAFAM и SPAMAF.

В случая на преките трудови правоотношения социалният диалог позволява подписването на два специфични колективни трудови договора и създаването на специални вноски от страна на работодателите в допълнение към регламентираните от закона, с които се финансират политиките за социална закрила и професионализация, адаптирани към сектора. Създадени са две специализирани структури: IRCSEM (Институт за социална закрила на пряко наетите служителите) и Ipergia (национална платформа за професионализация, която помага на работниците в проектите и формалностите, свързани с тяхната професионализация). Освен това през март 2014 г. беше създаден Съвместен национален съвет за социален диалог. Съветът представлява общ орган за двата бранша, свързани с прякото наемане на служители, като ролята му е да предлага темите за междубраншов социален диалог, които трябва да бъдат разгледани с приоритет (професионално здраве, професионализация, борба с недеklarирания труд, разработване на цифрови приложения и др.).

Редовно се договарят и подписват съвместни споразумения, които допълват разпоредбите на колективните договори. Работниците в сектора на ПДУ имат достъп до професионално обучение, осигурителни схеми, допълнителни пенсионни схеми, допълнително здравно осигуряване и отскоро до лекари по трудова медицина при условия, адаптирани към спецификата на трудовото правоотношение.

ШВЕЦИЯ

Швеция разполага със система за социален диалог, която се разделя между дейностите за предоставяне на грижи и помощните домакински дейности в сектора на ПДУ. По-големите предприятия обаче преговарят пряко с профсъюзите.

В подсектора на помощните домакински дейности се организира социален диалог между Almega (Организацията на работодателите в шведския сектор на услугите) и Kommunal (Шведския общински работнически съюз).

По отношение на грижите най-мощните преговори за социален диалог се провеждат между SALAR (Шведската асоциация на местните органи и региони) и Kommunal. Важно е да се отбележи, че други по-малки организации на работодателите, действащи в сферата на стопанската и нестопанската дейност, също договарят колективни трудови договори.

ИСПАНИЯ

Приблизително 120 000 работници в сектора на ПДУ в Испания са представени чрез права за секторно колективно договаряне. ПДУ в Испания се променят драстично след приемането на Закон 27/11 на 1 август 2011 г., с който се дава началото на 6-годишен преход към пълното признаване, че работниците в сектора на ПДУ имат същите права като тези на другите работници. Тази промяна дава възможност на повече от 30% от тези работници да преминат от недеklarиран към декларирани статут и ги мотивира да се присъединят към профсъюза ССОО.

Работниците в сектора са обединени за първи път от ССОО през 1980-те години и след 38-дневна стачка успяват да постигнат сключването на първия колективен трудов договор през 1990 г. Това води до 39-часова работна седмица, 4 почивни дни месечно, отпуски в съответствие със стандартите за заетост и ниво на заплащане над професионалния минимум. От 1990-те години насам секторът се разраства, като успоредно с това се увеличава и необходимостта от секторен социален диалог и колективно договаряне. Солидарността на работниците през годините води до малко на брой стачни действия и голяма колективна сила. С ръста на отрасъла обаче се увеличава и делът на мултинационалните дружества, които изтласкват малкия и средния бизнес от пазара. През март 2015 г. работниците остават без колективен договор в продължение на почти година. Работодателите настояват за удължаване на работното време и замразяване на трудовия стаж и трудовите възнаграждения, отказвайки да признаят договореното в хода на историята. Този подход обединява работниците и ескалира до организирането на протести. Само дни преди най-голямата планирана стачка в сектора на ПДУ работодателите се отказват, съгласявайки се на 36-часова работна седмица, увеличение на възнагражденията с 1,2% и гаранции за сигурност на работните места.

Чрез социалните медии и други комуникационни стратегии профсъюзите работят неуморно, за да откриват и организират работниците в сектора. Предстои още много работа, но правата за секторно колективно договаряне означават, че всички работници в сектора на ПДУ могат да се възползват от колективното договаряне с организацията на работодателите. Когато бъдат приложени държавните политики като ратификацията на Конвенция №189 на МОТ за домашните работници, служителите на първа линия ще се възползват най-много от предимствата. Федерацията в сферата на строителството и услугите на ССОО продължава да лобира испанското правителство да ратифицира Конвенция №189 на МОТ и да предостави на работниците в сектора на ПДУ правата, които вече са признати за работниците от други сектори.

ИТАЛИЯ

Първата версия на Националния колективен трудов договор за домашния труд (CCNL – Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulla disciplina del rapport di lavoro domestico) е подписана през 1974 г. и оттогава е ревизирана няколко пъти. Договорът регулира трудовите правоотношения между домашните работници („badanti“, които се грижат основно за лица в зависимо положение, или „colf“, които извършват домакински дейности) и крайния потребител в качеството му/и на работодател. CCNL е подписан от Domina и Fidaldo от страна на работодателите и Filcams CGIL, Fisascat CISL, UILTuCS и Federcolf от страна на профсъюзите.

През годините колективният трудов договор предоставя допълнителни права на домашните работници, както и минимално трудово възнаграждение. От друга страна, договорът запознава семействата с техните задължения като работодатели на домашни работници. Същевременно води до създаването на два органа: Cassacolf (интегративен фонд, осигуряващ здравни услуги на домашните работници) и Ebincolf (обсерватория за домашния труд, която разработва и програма за сертифициране и инициативи в областта на безопасните условия на труд).



ФАКТОРИ ЗА УСПЕХ ЗА РАЗРАБОТВАНЕ НА ЕФЕКТИВНИ СТРУКТУРИ ЗА СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ В СЕКТОРА НА ПДУ

Заклучения

Социалният диалог не изглежда по един и същи начин във всяка държава. Важно е да се отбележи, че най-важният аспект на социалния диалог е, че той отговаря на нуждите на сектора и заинтересованите страни в него. Съществува голяма гъвкавост по отношение на това как могат да бъдат организирани процесите, затова нещо, което е успешно в една юрисдикция, може да не работи добре в друга.

Въз основа на горепосочените примери и опит препоръчваме следните елементи да бъдат ключови фактори за успех за развитието на социалния диалог в сектора на ПДУ:

- Зачитане на основните свободи на сдружаване и правото на колективно договаряне чрез подходящата правна рамка, която отговаря на конкретните обстоятелства на ПДУ.
- Силни, представителни и независими работодатели и профсъюзи, разполагащи с техническия капацитет и знания, необходими за участие в социалния диалог.
- Необходима подкрепа от държавата, за да позволи на организациите на работниците и работодателите да получат представителност и да провеждат смислен социален диалог и колективно договаряне.
- Закони за достъп, комуникация и структури, които позволяват на изолираните и/или уязвимите работници и работодатели да се организират колективно.
- Политическа воля и ангажираност за участие в социален диалог от страна на всички заинтересовани страни.
- Подходяща институционална подкрепа, която от своя страна ще доведе до социален диалог.
- Подходящи структури за социален диалог и колективно договаряне с голям брой работодатели и/или сектори, в които участва и държавата, ако е необходимо.
- Подходящи механизми за изпълнение и прилагане, включително чрез функционираща администрация на пазара на труда, като инспекция на труда и социални партньори. Разбираме, че е изключително трудно и действително понякога почти невъзможно да се извършват проверки в сектора на ПДУ, имайки предвид големия брой на преки правоотношения между работника и крайния потребител.
- Зачитане на социалните партньори.

- Възможност за разширяване обхвата на колективните трудови договори, включвайки лицата, които не са пряко ангажирани в колективното договаряне (секторно колективно договаряне) на социалните партньори.¹⁰ Продължава да бъде предизвикателство изключително трудното организиране на работниците в този сектор. Работодателите също често нямат представа, че са работодатели; те не се смятат за такива и следователно не признават задълженията си.
- В случаите на пряко трудово правоотношение, държавите членки трябва да създадат адекватни условия за изграждане на социален диалог на национално и местно равнище чрез разработване и структуриране на частни организации на работодателите и домашните работници. Това трябва да доведе до провеждане на колективно договаряне, като се вземат предвид особеностите на трудовото правоотношение между две лица.
- По-доброто признаване от страна на публичните органи на тези частни лица като работодатели с техните права и задължения и по-доброто регулиране на трудовите правоотношения между служителите и работодателите ще допринесе за намаляване на недеklarирания труд, който е преобладаващ в сектора.

¹⁰ <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/10512Sectoral%20Paper%20HLPF%20WTUMG%20Final.pdf>



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