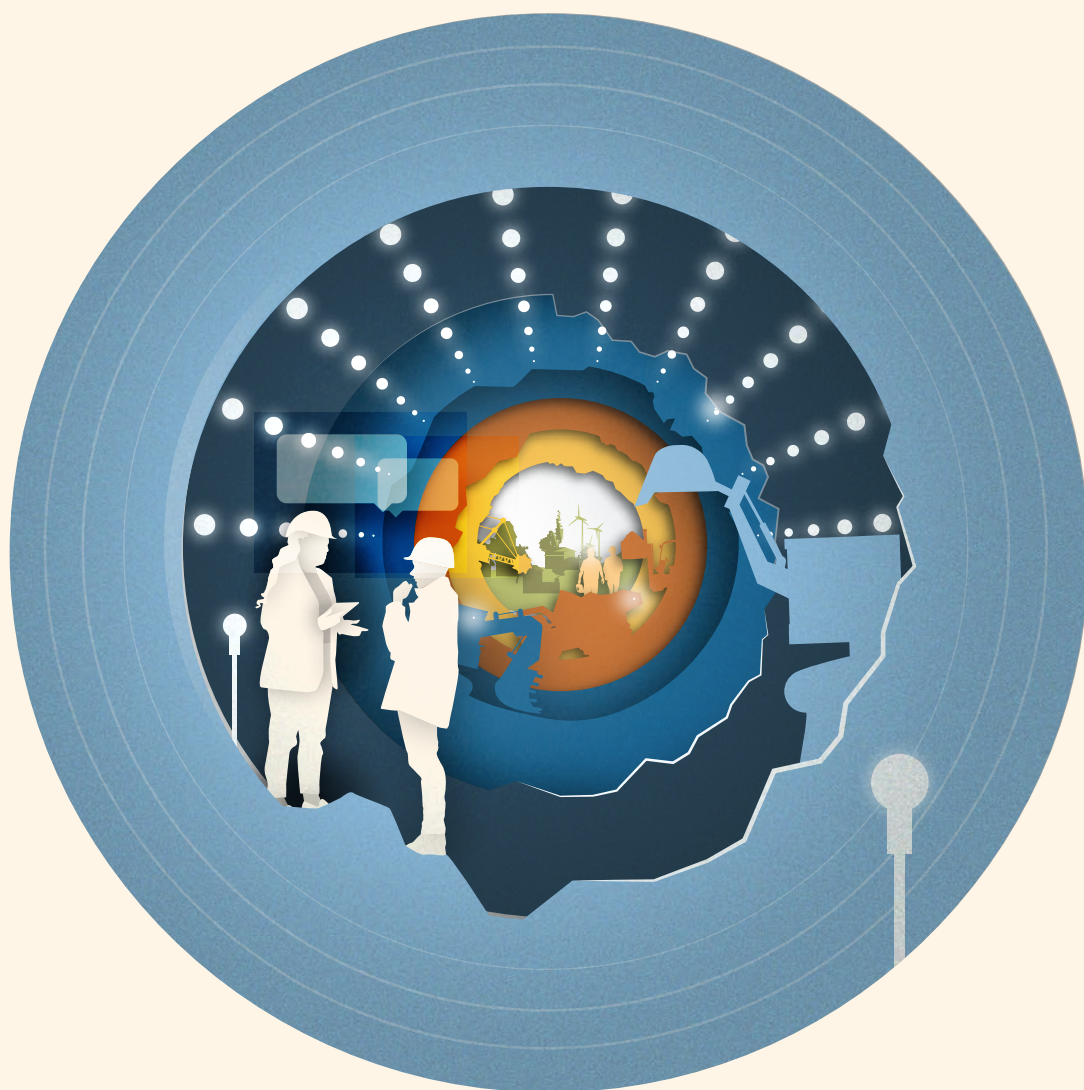


ПОДСИЛВАНЕ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В ЕВРОПЕЙСКАТА ДОБИВНА ПРОМИШЛЕНОСТ

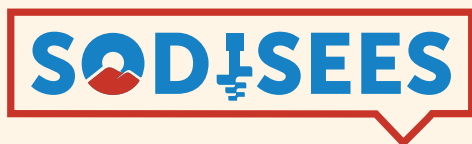
Обобщителен доклад



2025



Co-funded by
the European Union



ПОДСИЛВАНЕ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В ЕВРОПЕЙСКАТА ДОБИВНА ПРОМИШЛЕННОСТ

Обобщителен доклад

ВЪВЕДЕНИЕ

Европа е на критичен кръстопът. Стремехът към стратегическа автономност и преходът към чиста икономика изискват достъп до минерали и суровини, но този императив не може да бъде за сметка на работниците, общностите или екологичната устойчивост. Секторът на добивната промишленост е съществен за бъдещето на Европа, но под спешен натиск за трансформация.

В края на 2023 г. социалните партньори Euromines и industriAll Europe стартираха финансиран от ЕС проект в рамките на Европейския секторен социален диалог за насърчаване на социалния диалог и подобряване на устойчивите практики в европейските добивни индустрии. Чрез проучване на документи, семинари в Севиля, Стокхолм и Катовице, интервюта и проучвания, проведени от Syndex в сътрудничество със социалните партньори, този проект определи как социалният диалог ефективно се справя с предизвикателствата, свързани с устойчивостта на сектора.

Минералите са от съществено значение за прехода към зелена икономика, но добивният сектор е изправен пред взаимосвързани предизвикателства – от декарбонизация и опазване на водите до осигуряване на качествени работни места и ангажиране на общността. Европейските социални партньори признават, че екологичните и икономически цели не може да се постигнат отделно. Истинската устойчивост изисква директно обръщане на внимание на социалното измерение: създаване на благоприятен за работниците сектор, насърчаване на приобщаването, насърчаване на иновациите, развиване на умения, управление на прехода и установяване на стабилен социален диалог, който да гарантира достойни условия на труд и справедлив преход за всички.

Този документ представя 18 конкретни примера, показващи как социалният диалог – на транснационално, национално, местно или фирмено ниво – подкрепя и съпътства трансформацията на добивните индустрии.

Социалният диалог е жизненоважен, но често пренебрегван инструмент за повишаване на устойчивостта и социалната справедливост на европейските добивни индустрии, както и за по-безопасни условия за работниците. Твърде често дебатите за бъдещето на сектора се фокусират тясно върху производствените цели, технологиите или спазването на екологичните изисквания, като същевременно пренебрегват социалната инфраструктура,

която прави трансформацията възможна. И все пак доказателствата са ясни: отговорно добитите суровини за автономността на Европа изискват както социални, така и екологични и икономически решения. Чрез смислен диалог между работодатели и работници, както и с политиките и общностите, е възможно да се подобрят условията на труд, да се засилят резултатите и да се изгради доверие и дългосрочна устойчивост в сектора.

Тези примери доказват една фундаментална политическа истина: социалният диалог не е ограничение или процедурна формалност – той е стратегически актив за бъдещето на европейското минно дело и необходимост за бъдещето на Европа. Документираните тук практики показват, че устойчивостта, конкурентоспособността и социалната справедливост не са конкуриращи се приоритети, а взаимно се подсилват. Когато социалният диалог е реално прилаган, той допринася за по-справедливи, по-приобщаващи и устойчиви практики, позволявайки по-плавни преходи, намалявайки конфликтите, привличайки таланти и укрепвайки правомощията на сектора за дейност.

Изборът пред Европа е ясен: да се стреми към трансформация, която оставя работниците и общностите на заден план – рискувайки конфликти, недостиг на квалифицирани кадри, обществено противопоставяне и екологични щети – или да се признае социалният диалог като основа за социално справедлив сектор. Следните 18 примера подчертават успешни случаи, при които диалогът се е доказал като ключов за трансформирането на европейския добив в сектор, който подкрепя както устойчивостта, така и справедливостта за в бъдеще.

Забележка: Този документ е съкратена версия на пълния доклад, озаглавен „Укрепване на социалния диалог за подобряване на устойчивите практики в европейските добивни индустрии“. В него са подчертани избрани примери и ключови констатации.

Пълният доклад е достъпен онлайн на адрес: [\[https://news.industrial-europe.eu/p/sodisees-responsible-and-sustainable-mining-in-europe-through-social-dialogue\]](https://news.industrial-europe.eu/p/sodisees-responsible-and-sustainable-mining-in-europe-through-social-dialogue)

ГЛОБАЛЕН ФОРУМ НА ERAMET: ТРАНСНАЦИОНАЛЕН СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

Местоположение: **Франция /
Глобално**

Заинтересовани страни:
Работодатели и синдикати



Глобалният форум на Eramet разширява концепцията за Европейски работнически съвети (ЕРС) в глобален мащаб, отговаряйки на нарастващата интернационализация на икономиката и необходимостта от социален диалог отвъд националните граници.

Eramet

е първата минна група в световен мащаб, която създава транснационален орган за социален диалог (2023 г.)

Представители на служителите от **Франция (включително Нова Каледония), Габон, Норвегия, Сенегал и Аржентина**

ЕВРОПЕЙСКИ КОМИТЕТ ЗА СЕКТОРЕН СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА ДОБИВНИТЕ ИНДУСТРИИ

Местоположение: ЕС

Заинтересовани страни:

Представители на работниците (industriAll Europe и нейните членове) и различни организации на работодателите (Euromines, Euracoal, IMA-Europe, Aggregates Europe – UEPG, APER)

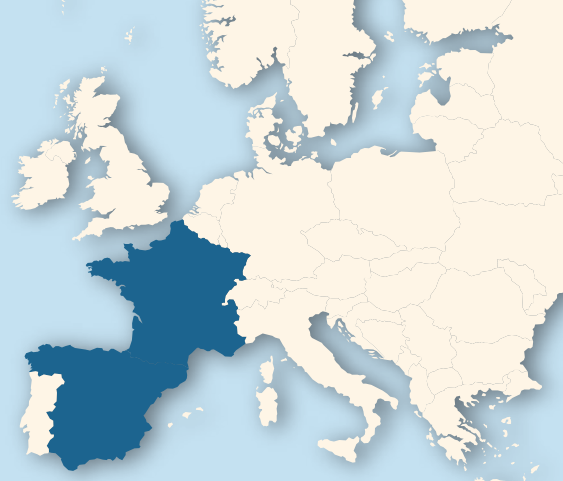
Формализиран през 1998 г. - Един от 44 - те съществуващи комитети на европейско секторно ниво.

Чрез консенсус на Европейската комисия бяха представени 24 съвместни становища, обединяващи работниците и работодателите по въпросите на климата, обучението, здравеопазването и справедливия преход.

Секторният социален диалог е движеща сила за напредъка в Европа чрез уникална платформа на ЕС, където синдикатите и работодателите обединяват сили за:

- Укрепване на здравето и безопасността на работното място
- Преодоляване на недостига на умения за зеления и цифровия преход
- Проследяване и оказване на влияние върху основни стратегии на ЕС, свързани със Зелената сделка и бъдещето на суровинните индустрии

ПРОЦЕДУРАТА НА „ПУБЛИЧНИЯ ДЕБАТ“ И СВЪРЗАНАТА С НЕЯ ИНСТИТУЦИЯ, CNDP



Местоположение:
Франция и Испания
Заинтересовани
страни: **CNDP**,
различни синдикати,
НПО и местна
администрация във
Франция / социални
партньори и
гражданско общество
в Испания

Франция: Публичният дебат е механизъм за участие и обсъждане на демократични решения, уреден от френския Кодекс за околната среда. Това гарантира, че гражданите и заинтересованите страни играят активна роля при формирането на решенията по големи промишлени проекти.



Испания:
В Пуертоляно,
възстановителни
дейности по маслиновите
горички увеличиха броя
на дърветата от

27,000

7,000

сздавайки
препитание
за близо

в сравнение с:
40

100
семејства



Конкретен пример за това как общественият дебат води до осезаеми социални и екологични ползи.

Във Франция и Испания публичният дебат, който включва синдикати и гражданско общество, гарантира прозрачност и приобщаване. Като предоставят на заинтересованите страни пълен достъп до информация и реално влияние, индустриалните проекти се справят по-отговорно със социалните, екологичните и икономическите проблеми.

АКТИВНО УЧАСТИЕ НА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ В СТРАТЕГИЯТА ЗА УСТОЙЧИВО МИННО ДЕЛО В АНДАЛУСИЯ 2030

Местоположение: Испания (Андалусия)
Заинтересовани страни: Регионално
правителство на Андалусия, организации на
работодателите и синдикати

Стратегията за устойчиво
минно дело в Андалусия
до 2030 г. беше одобрена
на 1 юни 2021 г.



Социални партньори, пряко
представени в работната
група

SSMA 2030 е модел на управление, който поставя хората в центъра на политиката в областта на минното дело. Той осигурява екологична, икономическа и социална устойчивост чрез активно включване на работодателите и синдикатите в оформянето, прилагането и мониторинга на регионалната стратегия. Директното участие на социалните партньори гарантира, че стратегията е социално приобщаваща, екологично отговорна и териториално интегрирана.

ИНИЦИАТИВА ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА ОТГОВОРНО МИННО ДЕЛО (СТАНДАРТ IRMA)

Местоположение: Глобален
Заинтересовани страни: Минни компании,
неправителствени организации,
синдикати и засегнати общности.



Създадена през 2006 г.

публикува чернова на
своите стандарти за
отговорно минно дело

2014 г.

Разработена чрез процес на
обществено допитване с
над **2000 коментара** от над
100 лица/организации.



Октомври 2023 г.

94 обекта са
ангажирани в световен
мащаб, като 10 обекта
имат статус на
завършена независима
оценка.

4-ТЕ ПРИНЦИПА НА IRMA:

1. БИЗНЕС ПОЧТЕНОСТ
2. ПЛАНИРАНЕ ЗА ПОЛОЖИТЕЛНИ НАСЛЕДСТВА
3. СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ
4. ЕКОЛОГИЧНА ОТГОВОРНОСТ

IRMA е световно признат стандарт за отговорно минно дело, определящ най-добрите практики за социална и екологична отговорност. Това включва гледната точка на работниците и набляга на условията на труд и зачитането на правата на общността.

ПРОЕКТ EMILI: ПРОЕКТ ЗА ДОБИВ НА ЛИТИЙ IMERYS

Проектът EMILI има за цел да бъде Първият европейски минен проект, достигнал стандарта на IRMA, с прогнозиран оперативен живот от 25 години

Първият минен проект в континентална Франция, с цел намаляване на зависимостта от външни източници на суровини

Местоположение: Франция (Бовоар)

Заинтересовани страни:

Организатор на проекта (Imerys), CNDP (Национална комисия за обществена дискусия), организации на гражданското общество, синдикати, местни и регионални власти и одитори на IRMA



Проектът EMILI задава стандарт за **социален диалог**, като приема строгия стандарт IRMA от самото начало. Обхващайки всички фази (проучване, консултация, експлоатация и период след добив), този подход гарантира висока прозрачност и непрекъснато ангажиране на заинтересованите страни през целия жизнен цикъл на мината.

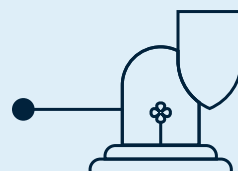
ERAMET GLOBAL CARE

Местоположение: **Франция**
Заинтересовани страни: **Социални партньори**
Основна цел: **Съгласуване на социалния диалог и конкретните резултати в социалната закрила.**

Отнася се за служителите на Eramet в **13 държави** където Групата има дъщерни дружества

Общ набор от гаранции в 3 основни области

- **застраховка „смърт“**
- **здравеопазване и превенция**
- **майчинство и женски състояния**



През юни 2024 г. Eramet и нейният Глобален форум, съставен от представители на работниците и работодателите, стартираха Eramet Global Care, световна програма за социална закрила, обхващаща здравеопазването, смъртта, превенцията, майчинството и женските проблеми, демонстрирайки ангажимент за повишаване на жизнения стандарт на всички работници.

СПОРАЗУМЕНИЕ ЗА СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ НА NEPSI ОТНОСНО КРИСТАЛНИЯ СИЛИЦИЕВ ДИОКСИД

Местоположение: **Европа**

Заинтересовани страни: **Европейски социални партньори и европейски институции**

Основна цел: **Защита на здравето на работниците и свеждане до минимум излагането на респирабилен кристален силицев диоксид.**

Ключови точки от споразумението: защита на здравето на служителите, минимизиране и предотвратяване на излагането на респирабилен кристален силицев диоксид, повишаване на осведомеността и знанията за потенциалните последици за здравето от респирабилния кристален силицев диоксид.

Това европейско многосекторно споразумение поставя социалния диалог в основата си, обединявайки работниците и работодателите, за да защити служителите от респирабилен кристален силицев диоксид. Чрез споделени най-добри практики, Ръководство за добри практики и ключови показатели за ефективност (KPI) за наблюдение на напредъка, документът показва как структурираният диалог може да установи и постигне високи стандарти за здраве и безопасност в цяла Европа.



ШВЕДСКИЯТ МОДЕЛ

Местоположение: **Швеция**
Заинтересовани страни: **Секторни социални партньори**
Основна цел: **Да демонстрира, че система, основана на редовно колективно договаряне, без правна регулация, може да осигури силни резултати.**

Швеция е на 3-то място в Европа по благосъстояние на служителите (проучване на Eurofound ECS, 2019 г.).

85% от организациите извършват оценки на професионалния риск, в сравнение със 75% средно за ЕС-27 (проучване на EU-OSHA ESENER 2019 г.)

**1931г.
Адаленските бунтове**

**1997 г.
Споразумение за производствената индустрия**

**2015 г.
AFS 2015:4 въведе разпоредба относно организационната и социалната работна среда, с правна сила. Колективните трудови договори се договарят периодически.**

Шведският модел показва как доброволните колективни трудови договори и силният социален диалог, изградени върху доверие и сътрудничество, водят до добри условия на труд, високо участие на работниците в оценката на риска и влияние върху нововъзникващите правни стандарти.



БЕЛГИЯ: ЕРС ЗАДВИЖВА ЗДРАВЕ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД



Две основни белгийски групи за лайм (Lhoist и Carmeuse), всяка от които с 100 обекта и между 5300 и 6650 служители

Lhoist : 5-дневно обучение по английски език и специализирано обучение за представители над 2 години за подобряване на диалога между представителите на държавите

Проектът „Зелен лайм“ на Lhoist включва 4 заседания на избрания комитет с фокус върху здравословните и безопасни условия на труд

Carmeuse: годишни посещения на място и сравнителни упражнения за ЛПС

Местоположение: **Белгия**
Заинтересовани страни: **Ръководство и синдикати**
Основна цел: **Споделяне на най-добри практики в Европейския работнически съвет, с акцент върху здравословните и безопасни условия на труд.**

ЕРС демонстрират ефективен социален диалог, като въпросите, свързани със здравето и безопасността, са централни в дискусиите. Инвестициите в езиково и специализирано обучение (Lhoist) и практики като фокус върху срещи по ЗБУТ и сравнителен анализ на ЛПС (Carmeuse) демонстрират съвместен ангажимент към здравословни и безопасни условия на труд и споделяне на знания между страните, надхвърлящ официалните споразумения.

КОМИСИЯ ПО БЕЗОПАСНОСТ НА МИННИЯ ДОБИВ

Местоположение: Испания

Заинтересовани страни: Синдикати, организации на работодателите, минни власти, технически експерти

Основна цел: Създаване на постоянна техническа комисия за подобряване на здравословните и безопасни условия на труд в минния сектор, с пряко участие на профсъюзите.



Членовете на комисията включват шест техници, назначени от профсъюзите.



Отговорностите обхващат изучаване на безопасна експлоатация на мини, предотвратяване на злополуки, насърчаване на кампании за безопасност, консултиране на минните власти, изготвяне на разпоредби и одобряване на минно оборудване.



Това секторно споразумение показва как социалният диалог може да надхвърли правните стандарти, за да осигури осезаеми ползи за работниците. Чрез договаряне на намалено работно време и щедър отпуск, това подобрява благосъстоянието и задава стандарт за отговорни практики на заетост в добивния сектор.

СЕКТОРЕН КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА РАБОТНО ВРЕМЕ

Местоположение: **Белгия**

Заинтересовани страни: **Организации на работодателите и синдикати**

Основна цел: **Подобряване на режима на работното време и въвеждане на допълнителен платен отпуск.**



Средното работно време е определено на 36 часа седмично в целия сектор.

В Lhoist и Carmeuse: 35 часа/седмица официално, 40 часа на практика с 30 дни компенсационен отпуск, 20 дни годишен отпуск и 2 допълнителни платени почивни дни.

Значително подобрение в баланса между работа и личен живот.



Това секторно споразумение показва как социалният диалог може да надхвърли правните стандарти, за да осигури осезаеми ползи за работниците. Чрез договаряне на намалено работно време и щедър отпуск, това подобрява благосъстоянието и задава стандарт за отговорни практики на заетост в добивния сектор.

ЗАСИЛВАНЕ НА СЕКТОРНИЯ СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ В МИННИЯ ДОБИВ ЧРЕЗ ДИРЕКТИВАТА НА ЕС ЗА МИНИМАЛНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Местоположение: **Унгария**

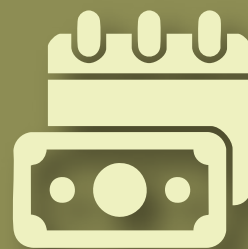
Заинтересовани страни: **Организации на работодателите и работниците и правителството**

Основна цел: **Да се стимулира колективното договаряне в минния сектор чрез привеждане в съответствие с директивата на ЕС за минималната работна заплата.**



Създаден е съвместен комитет от 10 членове (по 5 на социален партньор), който да води преговорите

Обхватът на колективното договаряне в Унгария е под 80%, което задейства план за действие съгласно директивата на ЕС.



Подписано тристранно споразумение:

- Минималната работна заплата ще се увеличи с 9% през 2025 г., с 13% през 2026 г. и с 14% през 2027 г.
- Гарантираната минимална работна заплата ще се увеличи със 7% през 2025 г.

Този пример показва как инициативите на ниво ЕС могат да катализират националните действия. Чрез структуриран диалог и съвместен ангажимент Унгария укрепва политиките за заплащане и насърчава справедливите условия на труд в минния сектор.



ПЛАНОВЕ ЗА РАВЕНСТВО

Местоположение: **Испания**

Заинтересовани страни: **Социални партньори, компании и правителство.**

Основна цел: **Да изиска от компаниите да насърчават равенството между половете чрез регулаторна рамка.**



Фаза 1. Стартиране на процеса на изготвяне на плана за равенство: комуникация и откриване на преговори и сформирани на преговорния комитет

Фаза 2. Провеждане на диагностиката: събиране и анализ на количествени и качествени данни за определяне на степента на интегриране на равенството между жените и мъжете в компанията.

Фаза 3. Разработване, одобряване и регистрация на плана за равенство: определяне на цели, разработване на мерки, установяване на показатели за мониторинг и оценка, график за изпълнение, одобряване и регистрация на плана.

Фаза 4. Изпълнение и мониторинг на плана за равенство: проверка на степента на разработване и изпълнение на мерките и оценка на резултатите.

Фаза 5. Оценка на плана за равенство: оценка на степента, до която са постигнати целите, резултатите и въздействието, което планът е оказал върху компанията.

Задължително за компании с **50 или повече служители**, или когато е установено с колективен трудов договор или от трудов орган.

Процесът включва пет фази от стартирането до оценката, участват представители на работниците и/или профсъюзите във всички фази.

Фаза 1. Стартиране на процеса на изготвяне на плана за равенство: Работници, представители на работниците и/или синдикати участват в преговарящата комисия и преговарят по време на процеса.

Фаза 3. Проектиране, одобряване и регистрация на плана за равенство: По време на проектирането на плана за равенство, синдикатите участват в определянето на цели, специфични мерки и графици за изпълнение.

Фаза 4. Изпълнение и наблюдение на плана за равенство: На този етап синдикатите работят съвместно с компанията, за да гарантират, че установените мерки се изпълняват по план. Те също така действат като посредници за разрешаване на евентуални конфликти или трудности, които могат да възникнат.

Фаза 5. Оценка на плана за равенство: Синдикатите участват в периодичната оценка на плана за равенство, анализират получените резултати и предлагат подобрения за справяне с нови нужди или предизвикателства.

Испанските планове за равенство са най-добра практика в разработването на приобщаващи политики. Те изискват непрекъснато участие на синдикатите във всичките пет фази – проектиране, внедряване и оценка – като се гарантира, че мерките за равенство между половете се създават съвместно, прилагат ефективно и постоянно се усъвършенстват. Този подход надхвърля спазването на изискванията, за да насърчи реалното приобщаване и разнообразните работни места.

ТЕРИТОРИАЛНИ ПЛАНОВЕ ЗА СПРАВЕДЛИВ ПРЕХОД

Местоположение: **Полша**

Заинтересовани страни: **Синдикати, правителство и Европейска комисия**

Основна цел: **Осигуряване на справедлив и социално отговорен преход във въглищните и енергоемки региони.**



5 териториални плана за справедлив преход бяха напълно одобрени от Европейската комисия през декември 2022 г.



Подписани са няколко социални споразумения от 2020 г. (напр. върху добива на антрацитни въглища, електроенергийния сектор и добива на лигнитни въглища).

Социално споразумение за енергийните работници и миньорите в лигнитните въглища и решения под формата на социална защита

отпуск за енергийни работници - до 4 години = 80% от месечното възнаграждение на служителя за отпуск

отпуск за миньори - до 4 години = 80% от месечното възнаграждение на служителя, изчислено като възнаграждение за отпуск

Еднократно парично обезщетение при прекратяване на трудовия договор = 12 пъти месечното възнаграждение на служителя, изчислено като възнаграждение за отпуск (изисква се минимум 5 години трудов стаж)

Условието за получаване на субсидии за отпуск и еднократно обезщетение при прекратяване на трудовия договор ще бъде спиране на конвенционален генератор (енергиен блок) или системно намаляване на добива на кафяви въглища. Процесът зависи от разработването на нови енергийни източници и ще продължи до 2049 г.

Териториалните планове за справедлив преход на Полша показват как силният социален диалог между синдикатите, правителството и ЕС може да стимулира преходите. Чрез множество социални споразумения, плановите дават приоритет на защитата на работниците и дългосрочното планиране за справедлив енергиен преход.

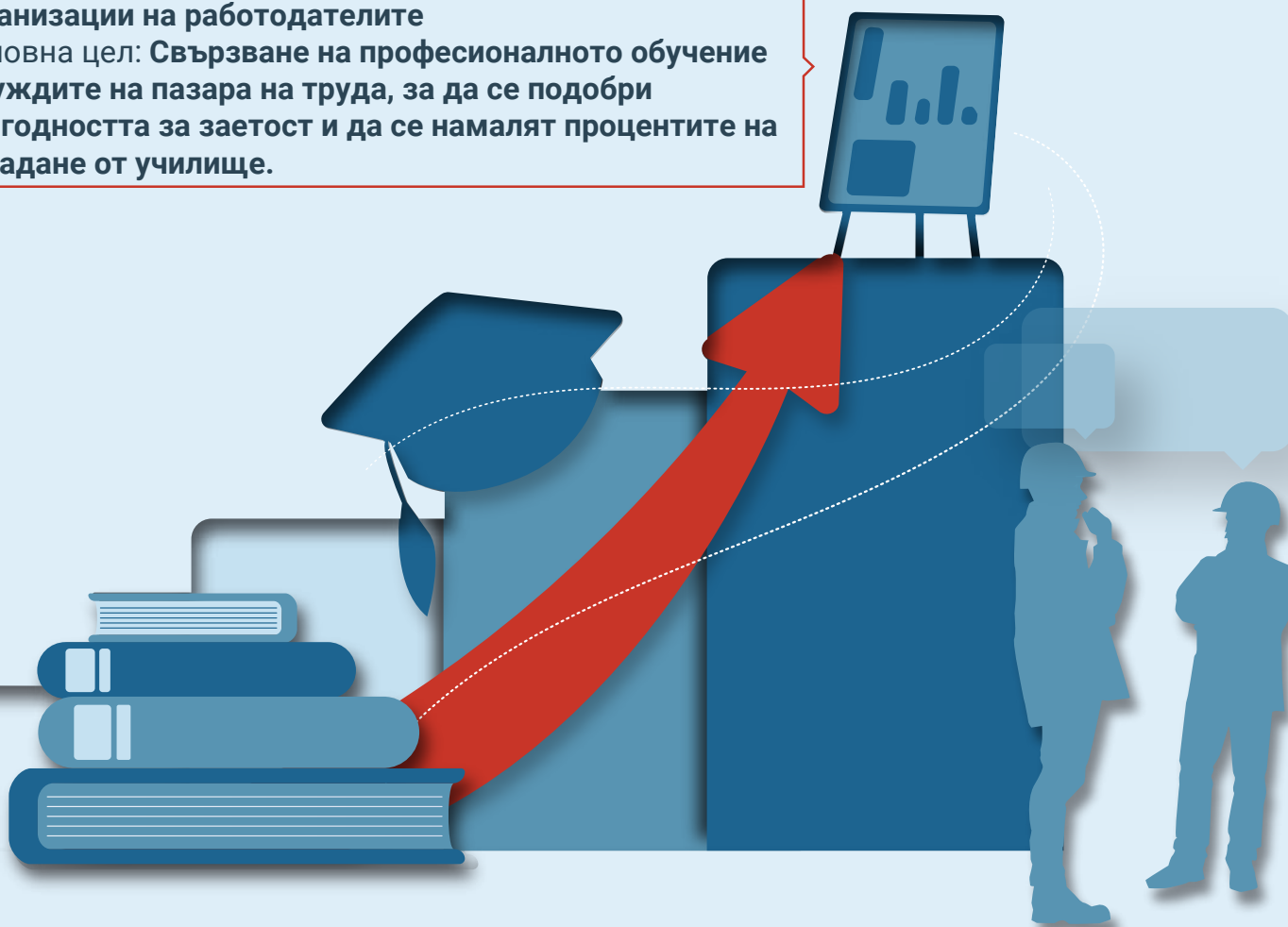
ДВОЙНО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ



Местоположение: **Испания**

Заинтересовани страни: **Образователни институции, фирми, публични администрации, синдикати, организации на работодателите**

Основна цел: **Свързване на професионалното обучение с нуждите на пазара на труда, за да се подобри пригодността за заетост и да се намалят процентите на отпадане от училище.**



Разработен е модел с двойно ПО от **2012 г.**



Предлага специализирани квалификации в областта на минното дело и геологията (напр. експлоатация на минерални ресурси, сондиране и взривяване на скали).



Стажове с големи компании като Acciona, Ferrovial, Minera Los Frailes и Rosa в множество региони.

Моделът на двойно професионално обучение в Испания е най-добра практика в сътрудничеството между множество заинтересовани страни. Чрез участието на училища, компании, публични органи, синдикати и организации на работодателите, програмата съобразява обучението с нуждите на пазара на труда – повишава пригодността за заетост, намалява процента на отпадане от училище и подготвя квалифицирани специалисти за развиващите се добивни индустрии.

СПОРАЗУМЕНИЕ ЗА СПРАВЕДЛИВ ПРЕХОД – СЕКТОР НА ВЪГЛЕДОБИВА

Местоположение: **Испания**

Заинтересовани страни: **Испанско правителство, профсъюзи (CCOO, UGT, USO), въгледобивна промишленост (Carbunión), Европейска комисия**

Основна цел: **Възстановяване на минните региони и насърчаване на устойчивото развитие след постепенното премахване на въглищата.**



Стратегията за справедлив преход, приета през **2019 г.**



Рамково споразумение за справедлив преход на въгледобива и устойчиво развитие на минните региони, **2019-2027**



Включва помощ за засегнатите работници, създаване на трудов фонд, правителствена подкрепа за преобразуване на райони и план за възстановяване.

Това тристранно споразумение показва как структурираният социален диалог може да осигури справедлив и устойчив преход. Той съчетава икономическо възстановяване, защита на работниците и екологична отговорност, като гарантира, че никой не е изоставен в прехода към по-зелена икономика.



ПРОЕКТ WERRA 2060 ЗА МОДЕРНИЗАЦИЯ НА МИНАТА И НЕЙНИТЕ ПРОМИШЛЕНИ

СЪОРЪЖЕНИЯ Местоположение: **Германия**

Заинтересовани страни: **Ръководство, синдикати, местни власти.**

Основна цел: **Модернизиране на минните операции, като същевременно намали екологичния отпечатък, осигури сигурност на работните места и подкрепи дългосрочното създаване на регионална стойност чрез активен социален диалог.**



Включва инвестиция от **600 милиона евро**, очаква се да се амортизира за по-малко от 10 години. Прогнозирано да генерира **над 500 милиона евро нетна настояща добавена стойност.**

ПРОЕКТ WERRA 2060

Werra 2060 е най-добра практика в модернизацията на мините, договорена със синдикатите, за да се осигури справедлив и приобщаващ преход. Тя интегрира екологични цели, технологични иновации и планиране на работната сила – повишаване на квалификацията на настоящите работници и привличане на нови таланти за дългосрочно регионално развитие.



SODISEES

