

POLITICS AND POLICY

НОВИ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ТРУДОВА РЕАЛИЗАЦИЯ ЧРЕЗ ДУАЛНО ОБУЧЕНИЕ ЗА ВЪЗРАСТНИ

Силвия Тонева¹, Софийския университет „Св. Климент Охридски“

Резюме

Статията разглежда потенциала за развитие на дуално обучение на възрастни лица като възможност за придобиване на професионална квалификация и осигуряване на заетост. Предлагат се възможности за по-широкото прилагане на дуалната система в страната с цел обезпечаване на квалифицирана работна ръка за различни сектори на икономиката. Основата на анализа е преглед на публикации в областта, както и анкетно проучване, проведено онлайн през 2023 г. сред фирми, които участват в партньорства за дуално обучение в България.

Ключови думи: дуално обучение; възрастни; онлайн изследване; трудова реализация.

NEW OPPORTUNITIES FOR EMPLOYMENT THROUGH DUAL TRAINING FOR ADULTS

Silvia Toneva², Sofia University „St. Kliment Ohridski“,

Abstract

The paper examines the potential for the development of dual training for adults as an opportunity to gain professional qualifications and ensure employment. The article proposes options for the wider implementation of the dual system in the country in order to secure a skilled workforce for different sectors of the economy. The basis of the analysis is a review of publications in the field, as well as an online survey conducted in 2023 among companies participating in dual VET partnerships in Bulgaria.

Key words: dual training; adults; on-line survey; employment

¹ Силвия Тонева е докторант в Катедра „Стопанско управление“ на Стопанския факултет на Софийския университет „Св. Климент Охридски“, с научен ръководител доц. д-р Олимпия Ведър. Темата на дисертационното ѝ изследване е „Роля на дуалното обучение за реализиране на политиките по управление на човешките ресурси в организацията“.

² Silvia Toneva is a PhD student in the Department of Business Administration of the Faculty of Economics and Business Administration in Sofia University „St. Kliment Ohridski“. Her scientific supervisor is Assoc. Prof. Olympia Vedar. The topic of her dissertation research is “The role of dual training for the implementation of human resource management policies in the organization”.

УВОД

Качеството на работната сила в националните държави е основен двигател за повишаване на конкурентоспособността на икономиките. Още през 2000 г. в Лисабонската стратегия се залагат цели за радикална промяна в европейската икономика чрез модернизирани образователни системи и системите за социално осигуряване. Факторът заетост също е основен акцент в стратегията, както и целите за учене през целия живот. Извършената през 2005 г. средносрочна оценка за изпълнението на Лисабонската стратегия определя нови задачи пред Европейския съюз, сред които създаването на повече работни места и развитие на стратегии за обучение, насочено към растеж и заетост. Становището на Европейския икономически и социален комитет относно Лисабонската стратегия след 2010 г. отчита само частичен напредък по целите, свързани със заетостта.

В стратегията „Европа 2020“ отново на фокус са задачите за постигане на интелигентен растеж на Европейския съюз чрез развитие на знанията и повишаване на процента на заетост на населението между 20-64 години.

В България участието на възрастни в учебни дейности е на доста ниско ниво - 2% през 2021 г., като целта за периода 2014-2020 г. от 5% не може да бъде достигната. Страната е на предпоследно място в региона, като с по-лоши показатели е само Румъния. Повечето възрастни участват в обученията в лицензираните центрове за професионално обучение, а не в професионалните гимназии. През 2019 г. 12 881 възрастни са били обучени в центрове за ПОО, а в професионалните гимназии - 514. Както в центрове (54,2%), така и в училищата за ПОО (32,9%), най-голям е дялът на участниците в обученията за придобиване на професионална квалификация на възраст 40 и повече години (Hristova, A. and Hofstijzer, M. 2021).

В доклад на Световната банка от 2021 г. се отправят конкретни предложения за институционални реформи в България, които да подкрепят използването на потенциала на човешкия капитал на страната. Сред тях е и реформа на образователните политики в отговор на нарастващото търсене на квалифицирана работна ръка. Препоръчват се мерки в посока целенасочени инвестиции в професионалното образование и обучение с цел повишаване на качеството и приложимостта на обучението, базирано на реално работно място. В Националната стратегия за развитието на България до 2030 г. като основен национален приоритет се определя развитието на умения, включително и на възрастни лица, както и превръщането на образованието и обучението в по-адекватно на нуждите на пазара на труда (World Bank, 2023).

Актуалният проблем с несъответствието между търсени и налични умения в работната сила намира добро решение чрез прилагането на дуално обучение. Принципът една професия за цял живот вече не важи в днешния динамично променящ се пазар на труда. Дуалната форма на обучение е съществен компонент на образователните системи в Европа, а и не само. Безспорно предимство на дуалното обучение е неговата пряка връзка със света на бизнеса и възможността за развиване на практически умения за избраната професия. Обучението на реално работно място се осъществява под наблюдението и с подкрепата на наставник, завършва с полагане на изпит и получаването на документ за професионална квалификация. Капацитетът на моделите за дуално обучение в Европа да решава значими социални и икономически

предизвикателства е сериозен. В дневния ред на политиките за учене през целия живот са включени редица цели за придобиването на нови умения и преквалификация на възрастни лица през цялата им трудова кариера. Прилагането на дуалната форма на обучение има пряка връзка с целите на Европейската комисия за повишаване на икономическата конкурентоспособност, както и подобряване на пригодността за заетост на европейските граждани. Редица стратегически документи посочват дуалното обучение като инструмент за справяне с високите нива на младежката безработица, но то може да се разглежда и като удачно решение за преквалификация на възрастни заети и безработни лица. Стратегията на ЮНЕСКО за техническото професионално образование и обучение в периода 2022-2029 г. поставя акцент върху мерки и дейности за насърчаване на дуалното обучение, включително и за възрастни лица (UNESCO Strategy for TVET 2022-2029). Новата Европейска програма за уменията насърчава по-активното включване на социалните партньори в разработването, прилагането и управлението на схеми за дуално обучение (European Skills Agenda, 2020). А в резолюцията на Съвета относно новата Европейска програма за обучение на възрастни се посочва, че включването на възрастни лица в обучение може да допринесе за активното гражданско участие и изграждането на устойчиви общности (Council Resolution on a new European agenda for adult learning 2021-2030). Пак там е дефинирано, че обучението за възрастни трябва да бъде гъвкаво от гледна точка на време, място, ресурси, форми на организация и изпълнение и трябва да включва разнообразни подходи и мерки с цел повишаване на участието и мотивацията за учене.

За да се отговори на нуждите на всички заинтересовани страни (работодатели, обучаващи институции, държавни органи, синдикати и самите обучаеми лица), е необходима добра координация и широка институционална подкрепа.

Въпреки, че са налице различия в системите за дуално обучение в Европа, общото между повечето от тях е силния фокус към училищната система и включването на младежи в практическо обучение. В един постоянно променящ се пазар на труда, с изчезващи професии и закриване на производства, дуалната форма може да бъде следваща опция за преквалификация и трудова реализация и за лица с предходен трудов опит. Въпреки, че дуалната форма е добре позната в страните членки на Европейския съюз, темата за дуалното обучение на възрастни е до голяма степен не достатъчно проучена и разработена. Настоящата статия повдига въпроси относно включването на по-голям дял възрастни в дуалната система и необходимостта от практики, които могат да я направят привлекателна и ефективна за по-възрастните работници.

ДУАЛНО ОБУЧЕНИЕ ЗА ВЪЗРАСТНИ

Дуалното обучение предлага редица предимства за работодателите по отношение на справяне с предизвикателствата, свързани с осигуряване на квалифициран персонал:

- Осигуряване на квалифицирана работна сила
- По-рентабилно набиране на персонал
- Специализирано обучение за усвояване на актуални професионални умения
- Подобрена производителност

- Възможност за иновации
- Съкратено време за адаптация
- Подобрен имидж на работодателя

Сред предизвикателствата, с които се сблъскват държавите при прилагането на дуалната форма, са престижът на професионалното образование и обучение, слабото участие на работодателите и осигуряването на устойчивост след приключване на финансовите механизми за подкрепа.

Още от 1992 г. Дания въвежда практическо обучение в компания за възрастни лица над 25 г., които искат да придобият квалификация или да се преквалифицират. По тази мярка работодателите получават субсидии за възнаграждение на обучаемите лица и на техните ментори. Ирландия е друг добър пример за базирано на работа обучение за възрастни с цел адаптирането им към променящия се пазар на труда и обезпечаване на бизнеса с нужните кадри.

Германия използва потенциала на дуалното обучение за интегриране на голям брой лица от мигрантските потоци през 2016 г. (Tangermann J., Grote J., 2018). Специална мярка, насочена към усвояване на езикова грамотност, професионална ориентация и придобиване на професионална квалификация позволява 24 785 лица от трети страни да получат достъп до заетост през 2017 г, а през 2018 г. техният брой вече е над 95 000. По данни на министерство на образованието и науката в професионалните гимназии у нас дуална форма са завършили както следва - през учебната 2021/2022 - 611 ученици, а през учебната 2022/2023 – 1566. За сравнение интересът към дуално обучение при възрастните лица в лицензираните центрове за професионално обучение е далеч по-малък (Таблица 1).

Таблица 1. Данни за броя завършили дуално обучение възрастни лица над 16 г. в лицензираните ЦПО

Година	Брой завършили дуално обучение в лицензираните центрове за професионално обучение на лица над 16 г.
2019	145
2020	31
2021	116
2022	159
2023	203

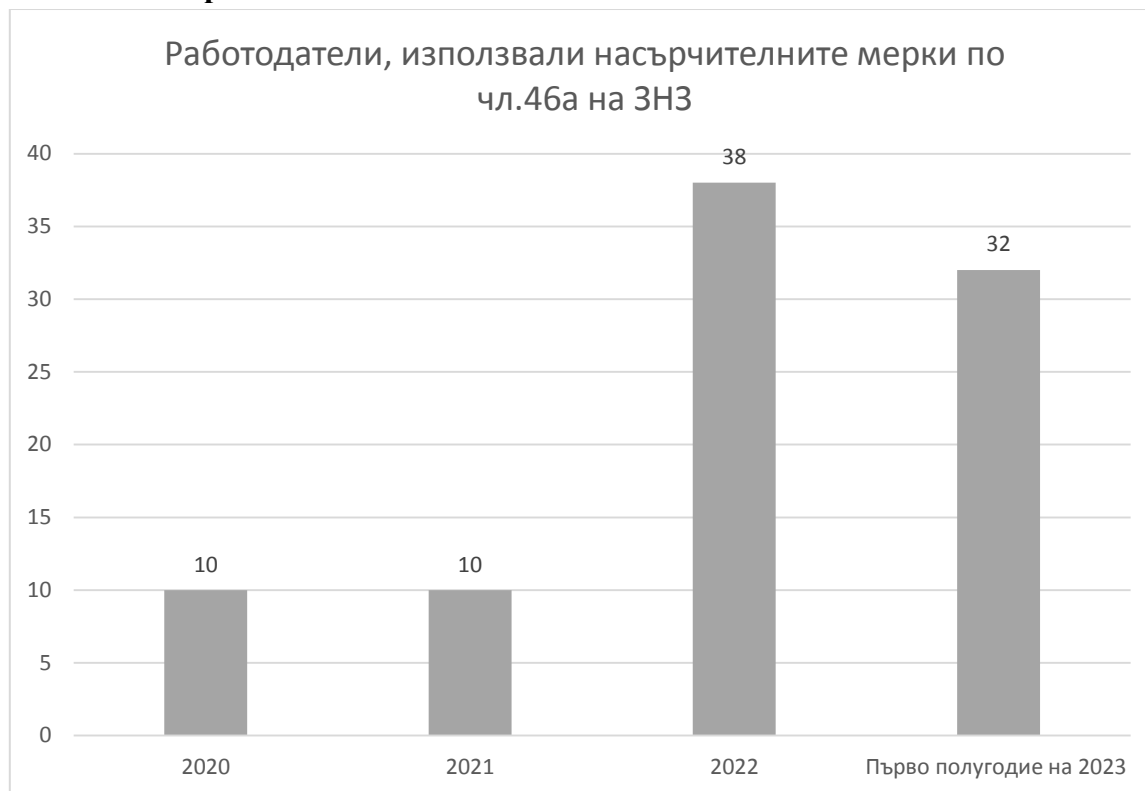
Изт. НАПОО

Различия се наблюдават и по отношение на избраните професии – възрастните лица избират най-често професии с втора (55%) и първа степен на професионална квалификация (14%), докато в училищната система предпочитаните професии са от трета степен.

Нормативната уредба за регулиране на начина на организиране на дуална форма на обучение е факт още от 2015 година, включително и реда за провеждане на дуално обучение за възрастни лица над 16 г. В Закона за насърчаване на заетостта е предвидена

и специална насърчителна мярка за работодатели, които включват в практическо обучение безработни лица (чл. 46 а). Предвидена е възможност за получаване на субсидии за всяко разкрито работно място за обучение чрез работа (дуална система на обучение), на което е назначено безработно лице. Данните за компаниите, използвали насърчителните мерки сочат, че малък брой работодатели се възползват от възможността да наемат безработни лица за практическо обучение.

Фигура 1. Брой работодатели, използвали възможностите за субсидии съгласно чл. 46а на ЗНЗ в периода 2020-2023г.



Изт. МТСП

Възможно е сред причините за слабото участие да са непознаване на тази възможност, липса на досег с Бюрата по труда при процедурите по подбор на персонал, или нежелание да се наемат безработни лица.

Ежегодно се залагат дейности и в Националния план за насърчаване на заетостта, свързани с прилагане на дуална система на обучение на безработни лица.

Онлайн анкетно проучване, проведено сред 104 фирми, които участват като партньори в дуалната система, показва редица притеснения на работодателите да наемат ученици. От една страна, те са свързани с особеностите на сектора и типа дейност, а от друга – с мотивацията за заетост на младите хора и след края на дуалното обучение.

На въпроса *Имате ли конкретни предложения как да бъде подобрена организацията на дуалното обучение?* са посочени отговори за добавяне на дуално обучение за възрастни, които подсказват непознаването на факта, че тази опция съществува и към момента на провеждане на анкетното проучване сред фирмите. Дуалната система на обучение се организира и осъществява в съответствие с разпоредбите на Закона за

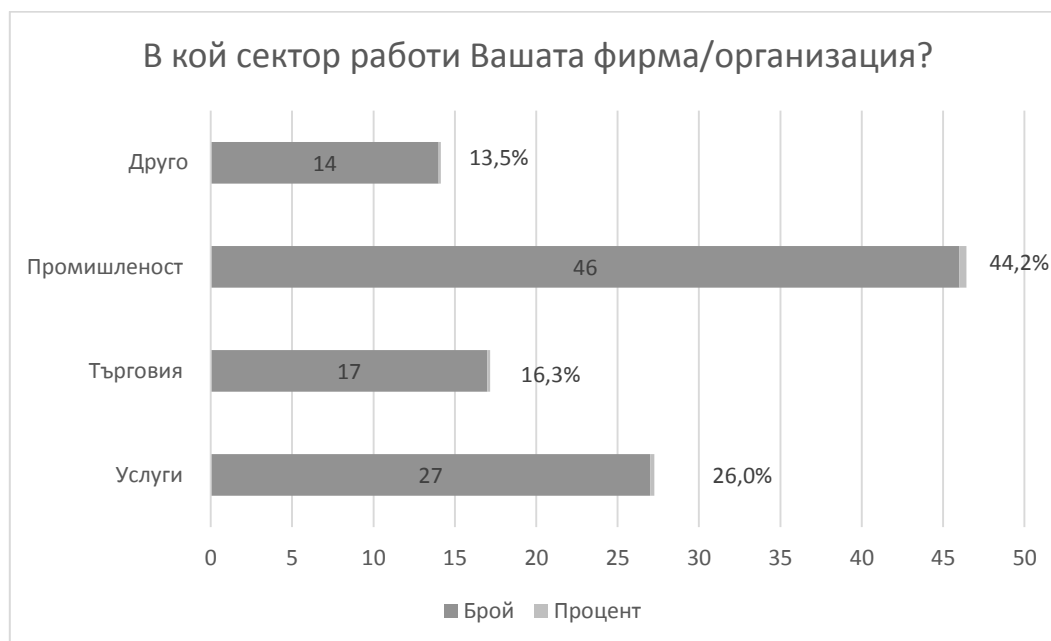
професионалното образование и обучение (ЗПОО), който регламентира условията и реда за осъществяване на обучението чрез работа. Вече 9 години е в сила *Наредба № 1 от 08.09.2015 г. от 08.09.2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение)*, която регламентира специфичните дейности по организиране на дуалната форма. В наредбата ясно са дефинирани ролите и отговорностите на всяка от страните, ангажирани в процеса, както и мониторинга и контрола върху качеството на осигуряваното обучение. Кодексът на труда пък урежда условията за сключване на трудов договор при дуална система на обучение (чл. 230). Специална наредба на министъра на икономиката - Наредба № РД-04-4 от 8 ноември 2019 г. за условията и реда за създаване и поддържане на информационна база данни на работодателите, които отговарят на изискванията за участие в партньорства за осъществяване на обучение чрез работа (дуална система на обучение) определя изискванията към работодателите, които имат интерес към участие като партньори в дуална форма на обучение, както и редът за вписването им в специална база данни.

Необходимостта от по-широка обществена информираност относно дуалната система у нас се откроява като извод и в предходно изследване (Тонева [Toneva] 2022). Използването на цифровите технологии може да се приложи за постигане на широка информираност в обществото относно възможността и възрастни лица да се включват в дуална форма на обучение. В Ръководство за качествени стажове, изготвено от Международната организация на труда (МОТ) се посочва, че цифровите технологии следва да се използват за повишаване на осведомеността и насърчаване на обученията, базирани на реално работно място (ILO Toolkit for Quality Apprenticeships).

Отговорите на 3,9% от респондентите на въпроса *Посочете основните пречки за реализирането на качествено дуално обучение според Вас* съдържат предложения за по-голяма зрялост, респективно по-висока възраст на включените в практическо обучение лица.

На въпроса *Според Вас кои са основните недостатъци на наемането на младежи в дуална форма на обучение* 54,8% от респондентите са посочили липсата на трудови навици и дисциплина, а в опцията за посочване на *Друго* - ниската възраст е посочена от 7,7% от запитаните работодатели. Трудовите навици и дисциплината са съществен елемент за изпълнението на всяка длъжност, а за някои индустрии са с критична важност що се касае до опазването на живота и здравето на персонала и спазването на технологичните процеси. Изграждането на трудови навици и дисциплина изисква освен време и определена степен на осъзнатост, която неизбежно е свързана и с възрастта на обучаемите лица.

На Фигура 2 са показани данни за сектора, в които оперират компаниите на анкетиранията лица, от които е видно, че именно промишлените предприятия са преобладаващата част от ангажираните партньори в дуалната система.

Фигура 2. Данни за сектора на компанията, в която са заети респондентите

Източник: Собствено проучване

Данните от въпроса *Какви предизвикателства срещате с наставниците на младежи в дуално обучение?* сочат, че 40,4% от анкетираните са избрали отговорът *Необходимост от обучение на наставниците за работа с новите поколения*, а в опцията *Друго* отново са предложени предпочитания за работа с по-зрели на възраст обучаеми.

Според Л. Ланкастър и Д. Стилман два са основните фактора, които влияят върху формирането на т.нар. поколенчески личности (Ланкастър, Стилман [Lankastar, Stilman] 2004). На първо място това са иконите - хора, събития, постижения, които са еталон за даденото поколение. На второ място се поставят условията на средата, в която конкретно поколение навършва пълнолетие. Иконите и условията помагат за създаване на специфични поколенчески ценности, нагласи и убеждения. Към факторите на въздействие се добавят родителите, икономическата ситуация и развитието на технологиите. Разминаванията във възгледите и предпочитания модел на поведение между различните поколения на работно място могат да доведат до възникване на междуличностни конфликти, а и до проблеми с организационната ефективност. Действащата в момента *Програма за обучение на наставници за придобиване на основни педагогически и психологически знания и умения при работа с обучаваните за осъществяване обучение чрез работа (дуална система на обучение)*, утвърдена със *Заповед на министъра на образованието и науката № РД 09-997/02.04.2019 г.*, предвижда общо 32 учебни часа. Те са разпределени между модули за развитие на социални, организационни, методически и ръководни умения на наставниците. Сред социалните умения е посочено и „разпознаване на възрастови и индивидуални особености на обучаваните“. Освен да бъде отчетена възрастта и индивидуалните характеристики, за наставниците е важно да бъдат подготвени как да взаимодействат с представителите на различни поколения. В доклад на Българска стопанска камара относно изследване на поколенческите характеристики на работната сила в България се

посочва, че хората от различни поколения се отличават със специфични преживявания, нагласи и идеи, тъй като живеят в една общност, в конкретен социален контекст и в маркиран от определени гранични събития времеви период (БСК [BSK] 2020). Ето защо дейността, характерна за дадена професия и организация, се разбира и интерпретира по различен начин от представителите на различните поколения. Разбирането за специфичните особености и използването на силните страни на всички поколения може да спомогне за подобряване на взаимното разбирателство и подкрепа, трансфера на знания и приемствеността между отделните поколения на работното място.

С оглед на новите модели на учене и работа е важно моделът за дуално обучение да се позиционира като съществена част от политиките за учене през целия живот. По този начин ще се подпомогне повишаването на уменията и преквалификацията на възрастните, с което ще се отговори на нуждата от подготвени кадри за определени икономически сектори с остър недостиг на кадри.

В ръководството на МОТ относно качеството на стажовете се изведени конкретни примери от Австрия, Канада, Германия, Норвегия, Швейцария и САЩ за по-съкратени пътеки за стажуване и признаването на професионална квалификация за възрастни лица. Интересен е американският модел, който включва три вида стажове. Първият вид е базиран на времето и при него напредъкът се измерва според броя часове, прекарани в обучение. Вторият вид стажове е базиран на усвоените професионални компетентности и при него напредъкът се измерва чрез демонстрираните способности да се прилагат усвоените професионални знания, умения и нагласи при изпълнение на съответните работни операции. Третият вид е хибриден и при него част от напредъка на обучаемото лице може да се измерва в часове, а друга - чрез демонстриране на усвоените професионални компетентности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Отчитайки предходния опит на възрастните и стъпвайки на примери от посочените държави, следва да се обмисли възможността за постигане на по-голяма гъвкавост по отношение на организирането на дуално обучение за възрастни. Като основа може да се използва както международният опит в страни с традиции в прилагането на дуално обучение за възрастни, така и действащият модел за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене.

Необходимо е също така да се предвиди широка информационна кампания за ползите и предимствата на дуалната форма на обучение, която да насърчи повече потенциални кандидати да се включват в нея. Със средствата на модерните информационни и комуникационни технологии такава кампания би могла да обхване голям брой заинтересовани страни и да спомогне за привличането на повече възрастни, вкл. и безработни лица.

Демографската картина в европейските страни очертава необходимостта работниците от всяка възраст редовно да надграждат уменията си през целия трудов живот, за да поддържат своята работоспособност (Sanz de Miguel P., 2022).

Други въпроси, които са обект на изследователски интерес за бъдещи проучвания са насочени към следните области:

- Еднаква ли следва да бъде учебната програма за дуално обучение на ученици и

възрастни по една и съща професия?

- Еднакво ли следва да бъде съдържанието на обучението за наставници, които ще обучават младежи и възрастни лица?
- Кой следва да поеме разходите за обучението на наставниците на възрастни лица, включени в дуална форма на обучение?
- Какво би мотивирало повече работодатели да се включват като партньори в дуалната система на обучение, и в частност на обучението за възрастни лица?

Темповете, с които се променят длъжностите, както и цифровизацията на икономическите сектори, трудно се навакват в образователните програми. Несъответствието между усвояваното по време на образованието и изискванията на бизнеса води до по-труден достъп до заетост. Обучението на работно място дава възможност да се развият умения за изпълнението на специфични трудови задачи. Дуалното обучение на възрастни лица предоставя редица предимства, сред които са мотивацията за по-нататъшна професионална реализация и по-ефективна адаптация към конкретно работно място. С оглед на новите модели на учене и работа е важно дуалната форма за възрастни да се позиционира трайно в рамките на ученето през целия живот, така че да се подпомогне преквалификацията и повишаването на уменията на европейските граждани от всяка възраст.

БИБЛИОГРАФИЯ

Българска стопанска камара, Заключителен аналитичен доклад по Проект BG05M9OP001-1.051- 0006 „Съвместни действия на социалните партньори за адаптиране на работната среда към специфичните възрастови потребности на различните поколения, с цел насърчаване на по-дълъг трудов живот и способност за работа“, 2020, посетено на 01.09.2023 г. https://activeageing.bia.bg.com/media/docs/AA_Generations.pdf [Balgarska stopanska kamara, Zaklyuchiteln analitichen doklad po Proekt BG05M9OP001-1.051- 0006 „Savmestni deystvia na sotsialnite partnyori za adaptirane na rabotnata sreda kam spetsifichnite vazrastovi potrebnosti na razlichnite generatsii, s tsel nasarchavane na po-dalag trudov zhivot i sposobnost za rabota“, 2020, 01.09.2023 g. https://activeageing.bia.bg.com/media/docs/AA_Generations.pdf]

Ланкастър, Л., Стилман, Д., Сблъсъкът на поколенията, Изд. „Класика и стил“, С, 2004 [Lankastar, L., Stilman, D., Sblasakat na pokoleniyata, Izd. „Klasika i stil“, S, 2004]

Лисабонска стратегия, посетено на 01.09.2023 г. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:184E:0030:0038:BG:PDF> [Lisabonska strategia, 01.09.2023 g.]

Наредба № 2 от 13 ноември 2014 г. за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, посетено на 11.03.2024 г., https://www.navet.government.bg/bg/media/N2_Validirane_21_11_14.pdf [Naredba № 2 ot 13 noemvri 2014 g. za usloviyata i reda za validirane na profesionalni znania, umenia i kompetentnosti, 11.03.2024 g.]

Национален статистически институт, Доклад за измерване на напредъка към постигане на националните цели на стратегията „Европа 2020“, посетено на 17.09.2023 г.

https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Europe2020_2022-12_7OKZTQS.pdf
[Natsionalen statisticheski institut, Doklad za izmervane na napredaka kam postigane na natsionalnite tseli na strategiyata „Evropa 2020“, 17.09.2023 г.
https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Europe2020_2022-12_7OKZTQS.pdf]

Стратегия „Европа 2020“, 03.10.2023 г.

https://publications.europa.eu/resource/cellar/8d8026dc-d7d7-4d04-8896-e13ef636ae6b.0016.02/DOC_2 [Strategia „Evropa 2020“]

Тонева С., (2022) Дуалното обучение - едно добро решение на актуални социално-икономически проблеми, сп. „Професионално образование“, бр. 3, 2022 г.
<https://doi.org/10.53656/voc22-303dual> [Toneva S., (2022) Dualното обучение - едно добро решение на актуални sotsialno-ikonomicheski problemi, sp. „Profesionalno obrazovanie“, br. 3, 2022 г. <https://doi.org/10.53656/voc22-303dual>]

Sanz de Miguel P., (2022) Social partners' involvement in dual vocational education and training (VET): a comparison of Greece, Spain, Poland and Portugal, 03.08.2023 г.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.6669891>

UNESCO Strategy for TVET 2022-2029: Transforming Technical and Vocational Education and Training for Successful and Just Transitions, 01.08.2023 г.
<https://www.unesco.org/en/articles/unesco-launches-new-strategy-tvet-2022-2029-international-conference>

Aggarwal A., (2021) New Directions for Apprenticeships, посетено на 03.02.2024 г.

https://www.academia.edu/89600252/New_Directions_for_Apprenticeships

European Skills Agenda, 2020, 14.10.2023 г.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9723&furtherNews=yes#navItem-1>

Council Resolution on a new European agenda for adult learning 2021–2030, 2021, 09.01.2024 г., <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14485-2021-INIT/en/pdf>

Hristova, A. and Hoftijzer, M. (2021). Vocational Education and Training in Bulgaria: Key findings and possible next steps towards an evidence based conceptual framework and investments for 2021-2030. Snapshot Report. In Vocational Education and Lifelong Learning in Bulgaria: Situation Analysis and Policy Direction Recommendations. World Bank, 12.11.2023 г. https://www.eufunds.bg/sites/default/files/uploads/opseig/docs/2021-08/EN_VET_LLL_June_22.pdf

ILO Toolkit for Quality Apprenticeships. Volume 2: Guide for Practitioners For developing, implementing, monitoring and evaluating apprenticeship programmes. Overview, 2020. посетено на 24.10.2023 г. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_748751.pdf

Tangermann J., Grote J., (2018) Labour Market Integration of Third-Country Nationals in Germany, Federal Office for Migration and Refugees

World Bank (2023). Bulgaria Country Economic Memorandum: A Path to High Income (English). Washington, D.C.: World Bank Group. посетено на 11.11.2023 г.
https://documents1.worldbank.org/curated/en/099050001172322623/pdf/P17633801baaa90c60b01e02c6d23fe30db.pdf?fbclid=IwAR3SvwQft96ccmXX4dBjujohdJEox2d2PHDrfJ-ZZGzj_YX6k2yEjEokSHo