

Резолюция № 2

Политиката по заетост като двигател за растеж и иновации в квалификацията и преквалификацията

В „Стратегия 2020” за излизане от кризата и за подготовка на ЕС за следващото десетилетие са фиксирани три ключови двигатели за развитие:

1. Интелигентен растеж – насърчаване на познанията, иновациите, образованието и цифровото общество;

2. Устойчив растеж – по-ефикасно използване на ресурсите, в т.ч. и човешкия капитал и увеличаване на конкурентоспособността;

3. Приобщаващ растеж – нарастване на участието в пазара на труда, придобиване на умения и борба с бедността.

„Стратегия 2020” поставя пред страните-членки, в т.ч. България пет цели, чийто смисъл касаят заетостта и квалификацията:

1. Ниво на заетост на населението между 20 г. и 64 г. – 74 %;

2. Инвестициите в научно-изследователската и развойна дейност на ниво 3 % от БВП;

3. Стимулиране на ниско въглеродна и ефикасна по отношение на енергийните източници икономика;

4. Делът на преждевременно напускащите училище да бъде под 10 % и поне 40 % от младите хора да имат завършено средно образование;

5. Намаляване броя на хората, живеещи в бедност (за ЕС – 20 милиона по-малко бедни).

Световната икономическа криза постави на дневен ред нови предизвикателства пред пазара на труда и политиката на заетостта. Моделите на заетост са променят, в зависимост от:

- Демографията – обсегът на заетостта се повиши и след 64-годишна възраст;
- Технологичния напредък, особено в информационните и комуникационните, биотехнологиите, нанотехнологиите, промениха структурата на заетостта от гледна точка на знания и умения;
- Изменението на климата е свързано със зелените работни места и ниско въглеродната икономика;
- Структурата на заетост са променя:
 - намалява заетостта в производствения сектор,
 - увеличава се в сектор „Услуги”;
- От гледна точка на квалификацията:
 - търсенето се повишава към високо квалифицирането;
 - има търсене към средната квалификация;

-рязко намалява търсенето на нискоквалифицираните работници.

КТ „Подкрепа” си поставя като цели:

- Достигане нивата на заетост, поставени в „Стратегия 2020”;
- Овладяване процеса на изтичане на мозъци, в т.ч. на лекари и медицински сестри, IT-специалисти и млади учени;
- Оптимално използване на европейските фондове за учение през целия живот и повишаване инвестициите в човешкия капитал;
- Стимулиране на политиката по разкриване на висококачествени работни места;
- Чрез колективното трудово договаряне обезпечаване на стабилни работни места и качествена квалификация и преквалификация;
- Качествена промяна в стила и координацията на работа на звената по заетостта;
- Оптимизация на Националния план по заетостта към практически приложения и ефективни програми;
- Защита на Националния трудов пазар по пол, възраст, образование, религия и съсловна принадлежност;
- Разработване на програми за заетост, свързани с възстановяването на природата за запазването на работните места в структуроопределящи отрасли, които освен че осигуряват висока заетост, са и едни от най-големите екозамърсители;
- Разработване и реализиране на специализирани програми за младежка заетост;
- Участие в дейността по защита на правата на младежката работна сила;
- Спазване на ратифицираните от България конвенции на МОТ и на препоръките, отнасящи се до трудовите и социални отношения;
- Оказване влияние върху Народното събрание относно ратифицирането на все още нератифицираните от България конвенции на МОТ;
- Разработване и провеждане на програми за алтернативна заетост и предварителна квалификация и преквалификация, особено в случаите при закриване на неефективни или екологично вредни производства и при въвеждане на нови технологии;
- Изграждане на мрежа от регионални центрове за квалификация и преквалификация, усъвършенстване на качеството на провежданото обучение в съответствие с потребностите на регионалните и местни

трудова пазара на база Проекта „Подкрепа за Достоеен труд” по ОП „РЧР”;

- Сътрудничество с учебните центрове и заведенията, осигуряващи професионална квалификация и преквалификация на работната сила;
- Въвеждане на обучение през целия живот на работниците, което да гарантира постоянно актуализиране на техните знания и умения.