

## **Насърчаване на адаптивността в бизнеса и на заетите в него**

Правителството на Република България, национално представителните организации на работниците и служителите и Българската стопанска камара (като национално представителна организация на работодателите) сключиха през 1997 г. Харта за социално сътрудничество. За изпълнение решенията на тази харта страните приеха Меморандум за приоритетни общи действия и план за неговото изпълнение, който се актуализира ежегодно.

За преодоляване на социалното напрежение се приемат форми на гъвкава заетост като споделена заетост, работа на непълно работно време, сезонна заетост, заетост за извършване на определена работа, заетост на гъвкаво работно време.

Измененията и допълненията на Кодекса на труда от 2001 г. отстраниха някои законови пречки за по-пълното разгръщане на колективното трудово договаряне и прилагането на гъвкави форми на заетост.

Колективното трудово договаряне в страната се характеризира с постепенното оттегляне на държавата от активно участие. В някои отрасли то е вече силно децентрализирано в посока предприятията, в други доминират браншовите преговори, а в трети като основен партньор (най-често поради липса на работодателски структури) остава министерството.

## **Укрепване на политиките за равни възможности при жените и мъжете**

Въведен е джендър подход при наблюдение, анализ и оценка на структурата на заетостта, процесите на пазара на труда, структурата на безработицата по пол, възраст и по други характеристики.

В Република България всички лица, независимо от своя пол, имат равен достъп до работа, обучение за придобиване на професионална квалификация, при кандидатстване за работа и/или обучение.

В системата на народното образование стартира програма "Джендър обучение", проект по линия на ПРООН. Обучението е организирано в продължение на 4 учебни години в 43 училища и в Пловдивския университет - филиал - гр. Смолян. Обучени са 70 учители и педагогически съветници.

В България съгласно Указа за насърчаване на раждаемостта има възможност за ползване на отпуск по майчинство и от други членове на семейството (бащата и единия от родителите на бащата или майката), когато майката се откаже от това право и се върне на работа преди изтичане на срока.

Особено внимание се обръща на мъже и жени, които желаят да се върнат на пазара на труда след отсъствие. По условията на Закона за насърчаване на заетостта активната политика на пазара на труда е насочена и към тази рискова група.