



Munich Personal RePEc Archive

Labour law frame of the educational policies for competitiveness on the labour market

Andreeva, Andriyana and Yolova, Galina

2020

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/102633/>
MPRA Paper No. 102633, posted 30 Aug 2020 06:58 UTC

ТРУДОВОПРАВНА РАМКА НА ОБРАЗОВАТЕЛНИТЕ ПОЛИТИКИ ЗА КОНКУРЕНТНОСТ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Андрияна Андреева, Галина Йолова
Икономически университет – Варна

Резюме. В статията се изследват актуалните норми в трудовото и осигурителното право, регламентиращи форми и образователни политики, насочени към повишаване конкурентността на работниците и служителите на пазара на труда. Акцент в изложението е поставен както на националните норми, така и на европейските политики с оглед привеждане на вътрешната ни уредба в синхрон с европейската. На база на изследването се правят изводи и се отправят препоръки за усъвършенстване на законодателството и адаптивна на новите изисквания практика на работодателите.

Ключови думи: образование; пазар на труда; дуално образование; учене през целия живот

Въведение

Образованието в България има многовековни традиции, като на всеки един етап от своето развитие то се стреми да даде адекватен отговор на потребността от знания, необходими за реализацията на човек. Етапите, през които преминава, са изследвани в доктрината и са обект на интерес от специалисти в различни области на познанието (Dimitrova, 2016; Dimitrova, 2019). В настоящата разработка се направи опит за разглеждане на въпроса от гледна точка на обвързването на образованието с потребностите на пазара на труда. Този зрителен ъгъл е също многокомпонентен и зависи от субектите, които са включени в него, и нивото на навлизане в проблематиката. С оглед ограничения обем ще се съсредоточим само в една от тези посоки, а именно трудовоправната рамка на образователните политики за конкурентност на пазара на труда на европейско и национално ниво.

Все повече в последните близо десет години се наблюдава потребността от преосмисляне на държавната политика в сферата на образованието. Целта е предприемането на мерки на различните нива в образователната система и адаптиране на българското образование както към европейските изисквания, така и към реалните

потребности на пазара на труда. В тази връзка, страната ни изминава нелек път от промяна на законодателството в областта на образованието, въвеждането на нови добри практики, както и промяна в трудовото ни право с цел включването на нови форми на обучение, които да допълват и поддържат актуални знанията, уменията и компетенциите на работещите и да ги правят по-конкурентни на пазара на труда.

Съчетаването на теоретични знания и практически умения е потребност, която налага пряка връзка между обучаващата институция (училище, колеж, университет и др.) и работодателя. Нуждите на пазара на труда са изключително динамични и поставени на влиянието на множество фактори. От тази гледна точка, разработването на образователните програми следва да е съвместно от страна на учителите на различни нива и работодателите.

Изследвайки проблематиката на образованието през призмата на трудовото право и потребностите на пазара на труда, актуалността на поставения въпрос е безспорна. В българското трудово право се направиха множество законодателни корекции, посредством които целят да въведат съвременни образователни форми, насочени към учене през целия живот и конкурентност на работниците и служителите на пазара на труда. Регламентираната за първи път през 2015 г. в българската правна уредба дуална система на обучение добива все по-голяма популярност (Aleksandrov, 2015; Andreeva, 2015).

Цел на настоящата разработка е да се изследват актуалните източници в трудовото право, регламентиращи форми и образователни политики, насочени към повишаване конкурентността на работниците и служителите на пазара на труда. Акцент в изложението е поставен както на националните норми, така и на европейските политики с оглед привеждане на вътрешната ни уредба в синхрон с европейската. На база на изследването се правят изводи и се отправят препоръки както за усъвършенстване на законодателството, така и за по-широко застъпване на някои практики в дейността на отделните предприятия.

За реализирането на поставената цел авторите си поставят следните изследователски задачи.

1. Очертаване на европейските тенденции за въвеждане на нови образователни политики.

2. Правен анализ на формите на обучение в българското трудово и осигурително право и проблемите при тяхното приложение на практика.

2. Обосноваване на изводи и препоръки на база на извършения анализ за усъвършенстване нормите на адаптивна към новите изисквания практика на работодателите.

Статията е съобразена с националното законодателство към 30 септември 2019 г.

1. Европейските тенденции за въвеждане на нови образователни политики

Социалните и икономическите промени, следващи процесите на цифровизация, въвежда и поддържат нова динамика на трудовите процеси, изискващи непрекъс-

нато квалифициране и трайно засилване на непрекъсваемото образование на наети-те лица. В този смисъл, на европейско равнище, с осъзнаване нуждата от учене през целия живот и свързаните с тази философия кардинални промени в разбирането за образованието на новия социален ред, се очертаха няколко основни тенденции, касаещи обучението и квалификацията на заетите лица. Те се свеждат до *засилване на цифровата грамотност, учене през целия живот, акцентирание при това на всички нива на образование на нови по характера и естеството си компетенции, еднаквени стандарти за сертифициране на знанията.*

В посочените аспекти европейските насоки са заложили основно в кампанията „Електронни умения за работни места“ от 2015 – 2016 г. и в „Манифест за електронни умения“, 2016 г., препоръчващи десетте основни принципа, посочени като добри насоки за бъдещи цифрови политики, надлежни инструменти за приложение на които са и разработената Европейска квалификационна рамка и прилагането на Директива относно признаването на професионалните квалификации.

Адекватно доразвитие, специално в сферата на продължаващите образователни политики, са Коалицията за умения и работни места в областта на цифровите технологии, Европейската квалификационна рамка (ЕКР), инструментът за съставяне на профил на уменията на гражданите на трети държави, рамката „Европас“, събирането на данни с цел предотвратяване на риска от изтичането на мозъци, Подробният план за действие за секторно сътрудничество във връзка с уменията и накрая препоръката относно проследяването реализацията на дипломираните лица и др.

Същевременно и в доразвитие на Европейския стълб на социалните права са разработени редица становищата на ЕИСК, по-специално касаещи цифровия единен пазар и МСП, новата програма за умения, повишаването на цифровата грамотност, електронните умения и електронното приобщаване, четвъртата индустриална революция и цифровата трансформация, както и в информационния доклад относно средносрочната оценка на програмата „Еразъм+“.

Към настоящия момент Европейската комисия предприема инициативи, свързани с предложение за препоръка на Съвета относно ключовите компетентности за учене през целия живот и Съобщение относно плана за действие в областта на цифровото образование. Общото разбиране и философията на новите образователни политики, касаят въпросите как да се преориентират образованието, обучението и ученето през целия живот, от една страна, в съответствие с потребностите на работодателите и пазара на труда, а от друга страна – в посока на по-висока и по-добра пригодност за заетост в бързо променящата се среда на пазара на труда. Основната насока, в този смисъл, касае проблематиката за адекватно адаптиране съдържанието на програмите за обучение и образование с цел повишаване на квалификацията и преквалификацията, включително и на възрастните работници (Ванов, 2017). В тази насока е и непрекъснатата тенденция за предоставяне и осигуряване на стимули за инвестиции в образованието и обучението както на фирмено равнище, така и в публичния сектор.

В съответствие с това в изготвеното по искане на Българското председателство проучвателно Становище на Европейския икономически и социален комитет „Бъдещето на труда – придобиване на подходящи знания и умения, за да се отговори на потребностите на бъдещите работни места“⁽¹⁾ се апелира „държавите членки да разработят целенасочени политики и да предприемат реални мерки, за да подобрят и да адаптират съответно своите образователни и учебни системи, да изготвят съвместно национални стратегии за компетентностите и да признаят правото на подходящо обучение за всички възрастови групи хора и работници. Като се посочва, че „предизвикателството на новите форми на труд вече не е свързано с необходимостта от „иновации и цифровизация“, а с необходимостта от гарантиране, че всеки получава подходящото висококачествено образование и обучение, проектирани така, че да позволяват на хората бързо да придобиват нови знания, умения и компетентности“, се посочват и съответните механизми и политики, акцентиращи в насоките:

- осигуряване на равен достъп до качествено ранно образование за всички граждани на ЕС и едновременно с това гарантиране на предоставянето и участието в обучение за всички, така че да се подобрят едновременно резултатите на предприятията и личното и професионалното израстване на работниците и да се разшири обхватът за нестандартните работни места;

- определяне на нови общи индикатори за сравнение (бенчмаркинг) в областта на образованието и обучението с цел намаляване на различията между държавите от ЕС и засилване на сближаването;

- преориентиране на образованието и обучението и укрепване на системите за професионално образование и обучение (ПОО) с цел осигуряване на бързо придобиване на необходимите умения;

- подпомагане на колективното трудово договаряне и социалния диалог в съответствие с националните системи за индустриални отношения, за да може да се предвиждат и адаптират уменията към развитието на технологиите и цифровизацията и да се развива обучението на работното място, както и стартиране на агресивна кампания за квалифициране в подкрепа на нарастващата цифровизация на нашите пазари на труда;

- разработване на нови мерки, основани на резултатите стимули, както и създаване на нови механизми за наблюдение за оценка на постигнатите резултати относно покриването на нуждите от цифрово обучение и обучение през целия живот;

- създаване на хомогенна европейска система за оценка и валидиране на неформалното и самостоятелното учене, както и насърчаване обмена на работни места между предприятията с цел подпомагане на възможностите за „обмен на мозъци“ и създаване на платформи за споделяне на информация и най-добри практики.

В доразвитие на тези принципи и насоки са и предвидените в Становището на тема „Бъдещето на труда: предизвикателствата на четвъртата индустриална революция“ (разработено по собствена инициатива)²⁾ мерки за непрекъснато обучение.

Каго се изтъква убеждението, че „образователната система трябва да се адаптира повече към новите икономически реалности, защото дори в момента тя изостава драматично от потребностите на бързо развиващите се икономически сектори и дейности, които поставят все по-нови изисквания към качествата и уменията на работната сила, се акцентира на нуждата от развитие на алтернативи и форми на професионално обучение за всички възрастови групи и сектори на заетостта посредством следните базисни механизми:

- предоставяне на гаранция за обучение на всички работници и осигуряване на непрекъснато обучение на работното място и укрепване на системите за професионално образование и обучение, както и за работници на нестандартни работни места;

- насърчаване на междудисциплинарни умения, включително фундаментални знания, цифрова грамотност, познавателни и социални умения;

- осигуряване включването на нови квалификационни нужди в колективните споразумения за обучение и рамки за оценка, вкл. за електронно обучение.

При това тези мерки следва да обхващат във все по-голям аспект новите форми на нестандартна заетост, като създаваща ефект на неравнопоставеност досежно всички участници в пазара на труда³⁾. В тази насока се акцентира на т.нар. четири компонента, прилагани и за този нов вид заетост: 1) гъвкави и надеждни договорни отношения; 2) всеобхватно учене през целия живот; 3) активни политики по отношение на пазара на труда; и 4) модерни системи за социално осигуряване.

Очевидно сме изправени пред качествено различни процеси на обучение, създаващи извън принципите на формалното образование нееднаква достъпност за обучение през целия живот. Съществуващите до момента системи на стандартните работни места са крайно неадаптивни към заетостта, следваща структурата на цифровите пазари на труда, където формата на престоиране на труда не може да бъде обхваната от формите на обучение, прилагани на работното място. Така се създава трайна тенденция по отношение на лицата с нестандартно престоиране на труда да останат извън познатите ни модели на обучение и квалификация, прилагани от стандартния тип работодател.

Изключително важна тенденция обаче и с цел уеднаквеност на стандартите за признаване на компетентности в общите европейски политики е тенденцията за самостоятелно непрекъснато обучение и следващата го нова система от признаване на компетентности. Така в Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Изграждане и развитие на умения, включително цифрови умения, в контекста на новите форми на заетост – нови политики и развитие на ролите и отговорностите“ (проучвателно становище по искане на Естонското председателство)⁴⁾ също се застъпва новата философия на т.нар. самостоятелно учене⁵⁾, а именно, че „ученето през целия живот, по-специално във връзка с цифровите умения, ще бъде необходимост за всички хора, което ще изисква все повече гъвкавост от

страна на отделните лица, дружествата и всички системи за образование и обучение. В тази връзка се и посочва, че то не може да бъде ефективно, ако не е подкрепено от хармонизирана система от сертификати и стандарти на равнището на ЕС, основани предимно на интердисциплинарния подход, както и от подходящи общи инструменти за определяне на съпоставимостта и равностойността на резултатите от наученото, които да са надлежно измерими и съпоставими⁶⁾.

2. Форми на обучение в българското трудово право и добри европейски практики

Международната общественост и в частност европейските институции са заложили като свой приоритет ученето през целия живот. Така в редица актове още отпреди десетилетия е обърнато внимание на тенденцията, която в настоящия момент е в своя пик и динамиката на процесите, свързани с дигитализация и навлизането на изкуствен интелект, налагат спешни мерки за въвеждането на нормативни механизми и обвързването на образователния процес с трудовия. Българската държава в унисон с тенденциите в европейски план и следвайки световните тенденции и добри практики въвежда на национално ниво актове в тази посока: Националните стратегии за учене през целия живот за периодите 2008 – 2013 г. и 2014 – 2020 г., Националната програма за реформи през първия полупериод – 2011 – 2015 г. от „Европа 2020“, ежегодно приемания Национален план за действие по заетостта и др.

С тези документи се прави опит за трансформиране на относително самостоятелните (към момента на приемането на документите) процеси – образователен и трудов и обвързването им в една комплексна система на учене през целия живот. Пример за това е въведеното с Националната стратегия за учене през целия живот 2008 – 2013 г. определение на неформалното обучение. Според дефиницията то „представлява организирана форма на учене извън институциите за образование и обучение, обикновено не завършва с издаването на официално признат документ и води до повишаване на личностните, професионалните и гражданските компетентности. Резултатите от неформалното обучение могат да бъдат валидирани и сертифицирани и да доведат до получаване на официално признати документи“. С това можем да кажем, че се обогатява видовото разнообразие на обучението. Формалното образование и обучение, самостоятелното учене и неформалното обучение.

В Кодекса на труда в нормата на чл. 230 и следващите българският законодател е заложил трудовия договор за обучение. Този вид договор съчетава в себе си няколко възможности за повишаване качествата на работната сила (Ванов, 2017). В едната хипотеза за работодателя възниква правото, респективно задължението да установи резултатите от обучението на работника или служителя. Това се осъществява посредством определяне на условията и реда за провеждане на изпита и съответно издаването на документ, удостоверяващ успешното преминаване на обучението и придобитите знания и умения.

На второ място, придобиването на професионална квалификация може да се проведе, респективно да се удостовери по реда на Закона за професионалното образование и обучение.

Националният ни законодател направи корекция в този вид договор през 2014 г., като целта на промяната беше в оптимална степен да се създадат условия за въвеждане на идеята за учене през целия живот. В изпълнение на „Европа 2020“ и принципа LLL е създадената обвързаност между трудово-правната материя, регламентираща договора за обучение (чл.230 – 233 КТ) и нормите на ЗПОО относно дуалното обучение (Ванов, 2016). В доразвитие на уредбата на подзаконово ниво е приета Наредба 1 от 8 септември 2015г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение). С това обвързване на източниците на национално ниво се постигат няколко ефекта.

– От една страна, ангажиране на лицата в трудовоправна връзка, с което се допринася за намаляване на безработицата и включване на работната сила за работа в легалния бизнес, респективно намаляване на заетите в сивия сектор.

– От друга страна, създаването на благоприятни условия за учене през целия живот, което е както в унисон с европейските тенденции, така и с реалните потребности на пазара на труда.

Националната ни нормативна уредба, свързана с дуалното обучение, се развива по пътя на своята еволюция и дообогатяване, като в тази посока основните моменти са свързани с трите стъпки, както следва:

– въвеждане на договора за обучение на ниво КТ, с което се създава връзката обучение – трудов процес и се поставят основите на учене през целия живот;

– обвързаност на договора за обучение с нормите на ЗПОО, посредством което се доразвива нормативна уредба в посока специализирани норми за професионално обучение;

– регламентиране посредством процедурни норми на условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение), което се организира и осъществява в съответствие със ЗПОО и КТ (чл.1 от Наредба 1 от 8 септември 2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение)).

С оглед на намиране на оптимална законодателна среда за прилагане на учене през целия живот във форма, съответстваща на националните особености и спецификите на местния пазар на труда, е положително изследването на чуждестранен опит, като съответно на това се заимстват добри практики. В този смисъл, професионалното обучение в предприятието, дуалната система на професионално обучение в държави като Австрия, Германия, Дания и Нидерландия трябва да се разглежда като добра практика. Характерно за тях е включването и активното участие на социалните партньори в текущото адаптиране на системите за ПОО към новия, основан на цифровите технологии пазар на труда.

Примери за най-добри практики по отношение на финансирането на курсове за обучение на работното място са: испанската държавна фондация за обучение и заетост *Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE)*, френските сертифицирани паритетни организации *Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)* и италианските междупрофесионални фондове за продължаващо обучение *Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua*.

Българското трудово право е положило основата на ученето през целия живот с договора по чл. 230 КТ, но това не е достатъчно. Европейските страни непрекъснато усъвършенстват своите законодателства, включвайки различни правни институти, с които обогатяват капацитета на трудовоправната си система да предложи различни форми на работниците и служителите, съответстващи в максимална степен на техните потребности от квалификация и съобразени с упражняваната от тях трудова дейност.

Като добър пример може да се приеме законодателното решение, въведено във Франция, където има: личен профил за обученията (*CPF*), отпуск за индивидуално обучение (*CIF*), отпуск за оценка на уменията (*CBC*) и отпуск за валидиране на придобит опит (*CVAE*).

По сходен начин в Италия има два вида отпуск за обучение: първият е за вършване на училищно и/или университетско образование и обученията, различни от тези на работодателите. Вторият е както за заети, така и за безработни и има за цел да гарантира правото на работниците на учене през целия живот; начинът, по който работниците се идентифицират, времето, което им е позволено да отделят, и доходите, които получават, са определени с колективното трудово договаряне. И накрая, пак в Италия има ваучер за обучение (*voucher formativo*): това е вид индивидуален фонд за обученията с цел засилване пригодността за заетост на хората посредством професионални и иновативни курсове за обучение.

Като положителен български модел за продължаващо образование, подчинен на идеята за учене през целия живот, следва да се посочи моделът на доброволното осигуряване за професионална квалификация (чл. 260 – 343 КСО). Последното се осъществява чрез участие във фонд за допълнително доброволно осигуряване за безработица или за професионална квалификация, които се учредяват и управляват от лицензирани осигурителни дружества за безработица и/или професионална квалификация. Във фондовете за допълнително доброволно осигуряване за безработица или за професионална квалификация могат доброволно да се осигуряват или да бъдат осигурявани: 1. работниците и служителите; 2. държавните служители; 3. съдиите, прокурорите, следователите, държавните съдебни изпълнители, съдиите по вписванията и съдебните служители; 4. военнослужещите по Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България, държавните служители – по Закона за Министерството на вътрешните работи, и държавните служители – по Закона за изпълнение на наказанията и задържането под стража; 5. изпълнители-

те по договори за управление и контрол на търговски дружества; 6. лицата, регистрирани като упражняващи свободна професия, занаятчийска дейност, като земеделски стопани или тютюнопроизводители; 7. лицата, упражняващи трудова дейност като еднолични търговци, собственици или съдружници в търговски дружества; 8. лицата, изпратени на работа в чужбина от български посредник; 9. лицата, които извършват друга трудова дейност без трудово правоотношение; 10. морските лица.

Вноските по този вид осигуряване могат да правят физически лица – за своя сметка, работодатели, които са осигурители – за своите работници и служители, органи, които са осигурители за държавните служители, служителите в съдебната власт и военнослужещите, възложители, които са осигурители – за лицата, с които е сключен договор за възлагане на управление или контрол, възложители, които са осигурители – за лицата, с които е сключен договор за извършване на друга трудова дейност без трудово правоотношение.

Осигуряването във фонд за допълнително доброволно осигуряване за професионална квалификация дава право на изплащане на средства за обучение при заявена потребност от осигуреното лице и осигурителя – заедно или поотделно. В тази връзка, осигурените лица имат право на средства за обучение за начална професионална квалификация за лица, които нямат такава квалификация, допълнителна квалификация, преквалификация или образование от по-висока степен.

Правото на ползване на средства за обучение от индивидуалната партия на осигуреното лице във фонд за допълнително доброволно осигуряване за професионална квалификация възниква при заявена потребност от осигуреното лице от придобиване на начална професионална квалификация, допълнителна квалификация, преквалификация или образование от по-висока степен.

При това правото на ползване на средства за обучение от партията на осигурителя във фонд за допълнително доброволно осигуряване за професионална квалификация възниква при заявена потребност от осигурителя за необходимостта от придобиване на начална професионална квалификация, допълнителна квалификация, преквалификация или образование от по-висока степен с писмено съгласие на осигуреното лице.

Особено важно е, че допълнителното доброволно осигуряване за професионална квалификация, извършвано от работодателя със или без участието на работника или служителя, може да бъде предмет на колективното трудово договоряне.

Българският осигурителен модел се оказва адекватен при трайно отхвърляне от пазара на труда и надежден механизъм за наваксване темповете на развитие на трудовия пазар. В този смисъл, би следвало да се акцентира на нуждата му от по-засилено в практиката на работодателите присъствие като гаранция за професионален напредък и успешна адаптираност на работещия в хода на трудовата му дейност.

Заклучение

Развитието на цифровизацията и дигиталната революция в различните сфери на обществения живот, и най-вече на пазара на труда е една реалност, недаваща възможност за пасивност или липса на причастност. Адекватните на цифровата революция работни места е повече от очевидно, че изискват ново разбиране в политиките за образование и продължаващо обучение, ново разбиране в приемането и реализирането на компетентности. И въпреки че непрестанната преквалификация на работещите е новият образователен механизъм, то той не спира на прага на завършване на съответния образователен етап. В тази връзка, ученето през целия живот предполага едновременно с това стабилна основа на базисното училищно образование⁷⁾.

Същевременно, на нивото на продължаващото обучение на работещите в практиката на работодателите следва да се направят, и то навременни, корекции в следните насоки:

- адекватни и трайни курсове за обучение и преквалификация;
- засилване ролята на доброволното осигуряване за професионална квалификация, и то въвеждането му на ниво колективно трудово договаряне;
- по-засилена практика по предоставяне на отпуски за обучение;
- организирани и финансирани от работодателя курсове за работещите.

Посочените мерки биха се оказали особено навременни в ситуацията на новите алтернативни форми на заетост, при които упражняване на работа от разстояние като трайно навлизаща тенденция, особено в сферата на информационните технологии, приобщава работещите, а не ги отделя от средата на екипната и колективната трудова дейност.

БЕЛЕЖКИ

1. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017AE5265&from=EN>
2. <https://epale.ec.europa.eu/es/epale-language/bulgarian?page=1>
3. Както основателно се посочва, „Тенденцията в нашето общество е преминаване от „обичайна“ към „нетипична“ заетост, която освен работещите в условията на краудуъркинг обхваща и (многократната) работа на непълно работно време и работата с множество изпълнители и е сериозно предизвикателство за нашите системи за социална сигурност“.
4. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52017AE1813>
5. В тази връзка се посочва, че извън формалното образование много повече време трябва да бъде отделено за професионалното обучение и самостоятелното учене, които следва да бъдат подкрепени във възможно най-голяма степен от една хармонизирана система от сертификати и стандарти на рав-

нището на ЕС. Ученето през целия живот е необходимост за обществото и за всички съответни участници. То започва със стабилно общо образование – ключов елемент в индивидуалното развитие, който подготвя отделния човек за новите и непредвидени предизвикателства, и продължава за много по-дълъг период с професионалното обучение и самостоятелното учене.

6. Както основателно се посочва, съществуващите системи за признаване на образованието, учебните резултати и компетенциите трябва да бъдат преразгледани, за да се превърнат в надежден и достъпен стандарт за всички, както и да помогнат на учащите се да добият представа за собствения си опит, компетенции и знания.
7. Добри практики в тази насока са практиките на Techwise Twente в Нидерландия – с насоченост към институтите за ПОО с цел гарантиране, че преподаваните умения са тези, които са необходими на сектора на високотехнологичните материали, на литовския и латвийския Educate for Business – чрез който учебните програми за ПОО са актуализирани с цел съответствие с пазара на труда; на проектите на Словакия, Чешката република и Обединеното кралство Step Ahead – насочен към учителите в ПОО с цел гарантиране, че преподаваните умения са тези, от които пазарът на труда се нуждае, както и на световната YOUth Initiative на Nestlé, която развива възможности за дуално обучение и създава учебни програми заедно с училищата за ПОО.

ЛИТЕРАТУРА

- Александров, А. (2015). Дуалната система на обучение – нови възможности за професионално обучение или ново име на познати проблеми? *Съвременно право* (№5), pp. 11 – 27.
- Андреева, А. (2015). Новите видове трудови договори – актуална форма на заетост. *Проблеми на законодателството и правоприлагането, свързани с развитието на бизнеса в Република България*. София: УНСС, pp. 106 – 112.
- Андреева, А. (2015). Трудовият договор – традиции и тенденции в променяща се икономическа среда. *Икономиката в промяна: се свят: национални, регионални и глобални измерения: Сб. докл. от международ. науч. конф.: Т. 1*. Варна: Наука и икономика, pp. 25 – 32.
- Андреева, А. & Йолова, Г (2014). *Трудово и осигурително право*. Варна: Наука и икономика, ИУ – Варна.
- Андреева, А., Йолова, Г. & Рачев, Р. (2017). *Актуални правни аспекти на трудовите договори и свързаните с тях правни институти*. Варна: Наука и икономика, ИУ – Варна, Библ. „Цани Калянджиев“.
- Банов, Х. (2016). „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа. *Правна мисъл* (№ 4), p. 47 – 64.

- Банов, Х. (2017). Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация. *Научни четения в памет на Венелин Ганев и Никола Долапчиев. Сборник доклади от научна конференция*. София: Св. Климент Охридски, стр. 497 – 509.
- Банов, Х. (2017). Усъвършенстване на правната уредба на професионалната квалификация, образованието и обучението в съответствие с политиките за обучение на възрастни в Европейския съюз. *Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XVI. Актуални правни проблеми*. София: Институт за държавата и правото – Българска академия на науките, pp. 238 – 250.
- Димитрова, Д. (2016). Исторически традиции и тенденции за развитие на академичната автономия. *Известия на Съюза на учените – Варна. Серия Хуманитарни науки (1)*, pp. 63 – 69.
- Димитрова, Д. (2016). Правен режим на висшите училища в България от Освобождението до днес. *Известия (2)*, pp. 226 – 238.
- Dimitrova, D. (2019). *Higher education development in Bulgaria – periodisation, principles and trends*. s.l., Baku: Biznes University Press, pp. 278 – 281.
- Димитрова, Е. (2015). Новата уредба за обучението чрез работа или т.нар. дуално обучение. *Труд и право (№10)*, pp. 58 – 65.

REFERENCES

- Aleksandrov, A. (2015). Dualnata sistema na obuchenie – novi vazmozhnosti za profesionalno obuchenie ili novo ime na poznati problemi. *Savremenno pravo (№5)*, pp. 11 – 27.
- Andreeva, A. (2015). Novite vidove trudovi dogovori – aktualna forma na zaetost. *Problemi na zakonodatelstvoto i pravoprilaganeto, svarzani s razvitiето na biznesa v Republika Bulgaria*. Sofia: UNSS, pp. 106 – 112.
- Andreeva, A. (2015). Trudoviyat dogovor – traditsii i tendentsii v promenyashhta se ikonomicheska sreda. *Ikonomikata v promenyashhtia se svyat: natsionalni, regionalni i globalni izmerenia: Sb. dokl. ot mezhdunar. nauch. konf.: T. 1*. Varna: Nauka i ikonomika, pp. 25 – 32.
- Andreeva, A. & Yolova, G. (2014). *Trudovo i osiguritelno pravo*. Varna: Nauka i ikonomika, IU – Varna.
- Andreeva, A., Yolova, G. & Rachev, R. (2017). *Aktualni pravni aspekti na trudovite dogovori i svarzanite s tyah pravni instituti*. Varna: Nauka i ikonomika, IU – Varna, Bibl. „Tsani Kalyandzhiev“.
- Banov, H. (2016). „Evropa 2020“ i trudoviyat dogovor za obuchenie po vreme na rabota. *Pravna misal (№ 4)*, p. 47 – 64.
- Banov, H. (2017). Trudoviyat dogovor za obuchenie po vreme na rabota – nova perspektiva za profesionalna prekvalifikatsia. *Nauchni*

- chetenia v pamet na Venelin Ganev i Nikola Dolapchiev. Sbornik dokladi ot nauchna konferentsia.* Sofia: Sv. Kliment Ohridski, p. 497 – 509.
- Banov, H. (2017). Usavarshenstvane na pravnata uredba na profesionalnata kvalifikatsia, obrazovaniето i obuchenieto v saotvetstvie s politikite za obuchenie na vazrastni v Evropeyskia sayuz. *Nauchni trudove na Instituta za darzhavata i pravoto. T. XVI. Aktualni pravni problemi.* Sofia: Institut za darzhavata i pravoto – Balgarska akademiа na naukite, pp. 238 – 250.
- Dimitrova, D. (2016). Istoricheski traditsii i tendentsii za razvitie na akademichnata avtonomia. *Izvestia na Sayuza na uchenite - Varna. Seria Humanitarni nauki (1)*, pp. 63 – 69.
- Dimitrova, D. (2016) Praven rezhim na visshite uchilishta v Bulgaria ot Osvobozhdenieto do dnes. *Izvestia (2)*, pp. 226 – 238.
- Dimitrova, D. (2019). *Higher education development in Bulgaria – periodisation, principles and trends. s.l.*, Baku: Biznes University Press, pp. 278 – 281.
- Dimitrova, E. (2015). Novata uredba za obuchenieto chrez rabota ili t.nar. dualno obuchenie. *Trud i pravo (№10)*, pp. 58 – 65.

LABOUR LAW FRAME OF THE EDUCATIONAL POLICIES FOR COMPETITIVENESS ON THE LABOUR MARKET

Abstract. The article examines the actual norms of the labour and insurance law, regulating forms and educational policies, directed to the increase of the competitiveness of the workers and employees on the labour market. Accent in the exposition is on the national norms, as well as on the European policies related to the synchronization of the intern regulations with the European one. Based on the examination the authors make conclusions and recommendations for improvement of the legislation and adaptive to the new requirements practice of the employers.

Keywords: education; labour market; dual education; life-long learning

✉ **Dr. Andriyana Andreeva, Assoc. Prof.**

Web of Science ResearcherID: AAB-9846-2019

Dr. Galina Yolova, Assoc. Prof.

Web of Science ResearcherID: AAD-9276-2019

Legal Sciences Department
University of Economics – Varna
Varna, Bulgaria

E-mail: a.andreeva@ue-varna.bg

E-mail: ina_yolova@ue-varna.bg