



Munich Personal RePEc Archive

**Social dialogue and education –
traditions and contemporary needs on
the labour market**

Andreeva, Andriyana and Yolova, Galina

2019

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/99337/>
MPRA Paper No. 99337, posted 01 Apr 2020 10:01 UTC

СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ И ОБРАЗОВАНИЕ – ТРАДИЦИИ И СЪВРЕМЕННИ ПОТРЕБНОСТИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Андрияна Андреева, Галина Йолова
Икономически университет – Варна

Резюме. В статията се изследва принципът на социален диалог в българското право. Обосновава се потребността от преосмисляне и засилване ролята на социалните партньори в сферата на образователните политики, насочени към адекватност на уменията на работниците за конкурентност на пазара на труда. На база изследване на националната нормативна уредба и препоръки на ЕИСК се правят изводи и се начертават тенденции за дейността на органите по тристранно сътрудничество относно влиянието им върху образователните политики.

Ключови думи: социален диалог; социални партньори; образование; пазар на труда

Въведение

Принципът на социален диалог е заложен още в първите норми на Кодекса на труда (КТ). Съгласно разпоредбата на чл. 2 държавата урежда трудовите отношения и свързаните с тях въпроси на социалното осигуряване и стандарта на живот в непосредствени консултации с работодателите, работниците и техните представителни организации. С оглед на това в българското трудово право има изградени традиции за активност на социалните партньори, когато се касае за гореизброените въпроси. С още по-голяма сила това важи и след приемането на страната ни в Европейския съюз (ЕС), когато динамично и непрекъснато се налага социалните партньори да са част от процеса по хармонизиране на законодателството ни с европейското.

Европейският социален модел е многокомпонентно изграден, като на всички равнища присъства социалният диалог. В европейските източници този принцип е заложен в Договорите за създаването и функционирането на ЕС – чл.152 – 155.

Пазарът на труда се влияе от множество фактори, международни и национални, които са с различна степен на интензитет в зависимост от конкретния исторически период. В тази връзка, социалният диалог е неизменна част от инструментите за ефективно въздействие върху пазара на труда, респективно

с влияние върху стабилността и ефективността на икономиката. В периоди на икономическа криза социалният диалог и колективното трудово договаряне са сред инструментите, които се повлияват негативно и това се отразява в тяхното ограничаване или преустановяване.

На европейско ниво с приетия на конгреса План за действие за периода 2015 – 2019 г. ЕКП се ангажира с разработване на стратегия и с провеждане на координирани действия за гарантиране на напредък в социалния диалог на всички равнища както в обществения, така и в частния сектор. ЕКП също проучва възможността за създаване на съвместна работна група заедно с организациите на европейските работодатели за модернизиране на социалния диалог, като въпросите, които в момента са сред най-значимите, са свързаните с цифровизацията и професионалните умения и квалификация¹⁾.

Актуалността на изследваната тема е обусловена от належащата потребност от спешни мерки както на европейско, така и на национално ниво за преосмисляне на образователните модели на всички нива в системата. Целта е да се отговори на динамиката, продиктувана от развитието на дигитализацията, от една страна, и от изоставането на законодателството от обществените процеси, в това число и в сферата на трудовите отношения. В тази дейност задължително следва да се разширят участващите субекти, като се включат и социалните партньори, и то на възможно най-различни по естеството си нива на обществения живот.

Същевременно обвързването на образованието с потребностите на пазара на труда не може да се реализира и да бъде ефективно без установяването, от една страна, на правна рамка, адекватна на процесите, а от друга страна, прилагане на практика (Dimitrova, 2019b).

Цел на настоящата разработка е да се изследва принципът на социален диалог в българското право на нивото на присъщите му механизми и компетенции и съответно на това – възможността за влияние на социалното партньорство при реализиране на образователните политики. На тази основа се обосновава потребността от преосмисляне и засилване ролята на социалните партньори в сферата на образователните политики, насочени към адекватност на уменията и придобиване на компетенции, значими за конкурентност на пазара на труда. На база изследване на националната нормативна уредба и препоръките на ЕИСК се правят изводи и се начертават тенденции пред националното ни законодателство и практиките, които следва да се прилагат при установяване на образователните модели предвид новите изисквания на дигиталното общество.

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

1. Правен анализ на принципа на социален диалог и анализиране на компетенциите и механизмите му за влияние през призмата и в контекста на образователните политики.

2. Начертаване на основните съвременни образователни тенденции за обвързване на обучението с практиката и потребностите на пазара на труда.

3. Обосноваване на изводи и препоръки на база на извършения анализ.

За осъществяване на целта и научните задачи се използват традиционните методи за извършване на юридическо изследване.

Настоящата разработка не си поставя за цел да обхване и изясни в детайли всички аспекти на социалния диалог, а само да внесе светлина в проявленията му, касаещи образователните политики, както и да постави на полето на правната доктрина основните проблемни въпроси.

1. Принципът на социален диалог в България – правен анализ в контекста на образователните политики

Като сравнително нов (Мръчков, *Колективни трудови спорове и правото на стачка*, 1992, стр. 6–9) и типичен за демократичното българско законодателство, социалният диалог е провъзгласен в чл.1, ал.3 и чл.2 от КТ. Основната цел, заложена с въвеждането му, е създаване на условия за траен социален мир и обществена съгласуваност, установена на национално²⁾ и браншово (отрасли, предприятия) ниво. Това е принцип без аналог в предходното тоталитарно развитие на България и в този смисъл е новаторски и се отразява върху развитието на всички институти на отрасъла. Като форма на съгласуваност между държавата и субектите на трудовите правоотношения, социалният диалог е и следва да се утвърждава като базисен принцип за равнопоставеност в интересите, функционалност в задълженията и кординиране на механизмите за гарантиране правата на индивида. В този смисъл, приложението му в сферата на трудовото законодателство е законова гаранция за закрила при формулирането, практическото реализиране и признаване на трудовите права на работещите лица (Andreeva & Yolova, 2017).

Еволюцията в българската трудовоправна уредба и паралелната ѝ доктрина са пряко отражение на политико-икономическите промени в страната в периода след 1989 г. В този смисъл, след началото на икономическите реформи българското трудово право възприе за модел на своето изграждане европейския социален модел.

Принципът на социален диалог бележи трайно и динамично развитие въпреки краткия период от неговото въвеждане в националното ни законодателство и въпреки трудностите в практическото му осъществяване. В този смисъл, той напълно следва европейския модел и по този начин се явява форма на транспониране на европейските социални ценности.

При реализацията си на практика принципът на социалния диалог се отразява в трайно и нормативно установена система от механизми и органи по кординиране и действия на ниво тристранно сътрудничество между държавата, работодателите и синдикатите, двустранно сътрудничество между работодателите и синдикатите, участие на работниците и служителите в управлението на предприятията, доброволно уреждане на колективните трудови спорове чрез непосредствени преговори,

посредничество и трудов арбитраж. Тези форми на социален диалог не са противопоставими, а напротив – в своето единство те допълват проявлението на принципа и дават отражение върху всички съвременни институти на трудовото право. Новите рамки за изпълнение, в които си партнират публичната администрация и частният сектор или сектора на гражданското общество, вече са в състояние да формират и управляват сложни междуведомствени мрежи, в които всеки от партньорите да изпълнява своята роля (Vlagoysheva, 2016: 252 – 285).

Принципът на социален диалог принадлежи към групата на специалните принципи, предвид относимостта му към конкретен отрасъл, а именно трудовото право, и действието му в рамките на този правен клон. Същевременно той дава отражение и по отношение на въпроси, които надхвърлят предмета на регулиране на трудовото право. В такава насока следва да се отчете и потенциалът на влияние, който следва да се заложи спрямо социалните партньори по отношение на образователната политика. Явявайки се представители на обществеността, като същевременно отразяват потребностите на работодателите и пазара на труда, и защитавайки нуждите на работниците и служителите, партньорите могат да влияят както върху законодателните решения, така и върху образователните модели. Идеята е това да се превърне в действаща практика в български условия, която реално да отчита потребностите и динамиката на трудовия пазар.

В структурен аспект и предвид деленето на правото на публично и частно, може да се изведе и делене на правните принципи по такъв критерий. В тази връзка, социалният диалог е от категорията на частноправните принципи с оглед принадлежността му към трудовото право. Присъединяваме се към становището на Янаки Стоилов (Stoilov, 2018: 170), че това разграничение допринася за организиране на правната материя според характера на интересите, които осигурява (Andreev, 1975: 18), или според субектите, за които се отнася (Mrachkov, 2017: 106 – 109). Безспорно принципите на публичното и частното право се различават както съобразно тяхното действие, така и с оглед на механизма за установяването им.

Предвид принадлежността на социалния диалог към групата на частноправните принципи, интерес представлява изясняване особеностите на тази категория.

С оглед на начина на установяване, принципите на частното право са резултат на натрупан опит в съчетание с достижения на правната доктрина и съдебната практика. Това е и причината да няма стриктно и точно установена система на тези принципи, както и безспорното им каталогизиране. За разлика от публичноправните принципи, които са изрично формулирани в правните норми, тези на частното право са по-скоро съдържателно определени без изискване за официално изписване. Отчитайки възможността на страните в частното право да уреждат отношенията помежду си съобразно свободната си воля, това се отразява и върху правните принципи, уреждащи съответните частноправни отношения. В този смисъл, диспозитивното начало се пренася и на частноправните принципи.

Предвид целта на статията интерес представлява правното съотнасяне на общите характеристики на частноправните принципи спрямо конкретиката на социалния диалог. При него границите не могат да бъдат толкова отчетливо поставени по ред причини. От една страна, това е така с оглед на субектите, участващи в проявлението му. От друга страна, интересите, които се повлияват от принципа, надхвърлят индивидуалните потребности на отделния индивид и се доближават до общото социално благо, т.е. до обществения интерес.

Системата от органи, осъществяващи на практика принципа на социалния диалог, е установена на различни нива и това е позитивна и безусловна предпоставка за ефективност и работещ при отчитане интересите на всички категории субекти механизъм. Представителен орган по тристранно сътрудничество на национално ниво е Националният съвет за тристранно сътрудничество, на чиято плоскост се осъществяват сътрудничеството и консултациите при приемането на нормативни актове в сферата на регулирането на трудовите и осигурителните отношения, както и по въпросите на жизненото равнище.

Националният съвет за тристранно сътрудничество (НСТС) в България е консултативна организация с равностойно представени правителство, организации на работодателите и профсъюзи, ангажираща с мнения по въпроси, свързани с труда, осигуряването и стандарта на живот. Като типично представителен орган, НСТС се състои от по двама представители на Министерския съвет (МС), на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите и се ръководи от заместник министър-председател. Към Съвета се създават постоянни комисии по въпросите на доходите и жизненото равнище, осигурителните отношения, трудовото законодателство, социалните последици от реструктурирането и от приватизацията, бюджетната политика.

Основна компетентност на НСТС е даване на мнения по законопроекти, проекти на подзаконовни нормативни актове и решения на МС, касаещи трудовите правоотношения и въпроси на жизненото равнище и в частност – трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, здравословните и безопасните условия на труд, заетостта, безработицата и професионалната квалификация, общественото и здравното осигуряване, доходите и жизненото равнище, въпроси, свързани с бюджетната политика, социалните последици от реструктурирането и приватизацията.

НСТС е и основният орган, който координира работата на национално равнище по програми, отнасящи се до въпросите на социалния диалог, с национално и международно финансиране, в които участват всички представени в НСТС страни.

Компетентни да искат мнение от НСТС, са президентът на Републиката, председателят на Народното събрание, председателите на постоянни комисии на Народното събрание и министър-председателят.

На местно ниво въпросите по компетентност на социалния диалог се осъществяват по отрасли и от отраслови, браншови, областни и общински съвети за тристранно сътрудничество. Последните се състоят от по двама представители на съот-

ветното министерство, друго ведомство, областна или общинска администрация, на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите.

Отрасловите, браншовите, областните и общинските съвети за тристранно сътрудничество обсъждат и дават мнение при уреждането на специфичните въпроси по трудовото законодателство и жизненото равнище, но в рамките на съответния отрасъл, бранш, област или община. В този случай мнението им се дава по тяхна инициатива или по искане на компетентния държавен орган, който урежда съответните въпроси.

Приетите решения от съветите за тристранно сътрудничество се предоставят на съответните органи, както следва:

1. решенията на НСТС – на министър-председателя или на съответния министър или ръководител на друго ведомство;
2. решенията на отрасловите и браншовите съвети за тристранно сътрудничество – на съответния министър или ръководител на друго ведомство;
3. решенията на областния и общинския съвет за тристранно сътрудничество – на областния управител и на кмета на общината или на председателя на общинския съвет според компетентността за приемане на окончателен акт по обсъжданите въпроси.

При това, безусловно е изискването държавните, областните и общинските органи, на които са предоставени мнения на съвет за тристранно сътрудничество, да са длъжни да ги обсъдят при приемането на решения в рамките на своята компетентност.

2. Потребност от съвременни действия на социалните партньори за образование, адекватно на потребностите на пазара на труда

Всеки правен принцип има различни функции, съответно търпи своя генезис на база еволюцията в обществените отношения. В съвременния етап на динамика в развитието на отношенията на пазара на труда в резултат на кумулативното проявление на фактори като дигитализация и глобализация това в пълна сила се отнася и за принципа на социален диалог.

Как следва да се анализира принципът на социалния диалог в контекста на образователните политики? Очевидно е, че структурирането и компетенциите на органите и на национално, и на местно ниво водят до голяма степен на ангажираност на социалната солидарност в значителни по обхват и ценност теми от развитието на социалните взаимоотношения. Същевременно динамиката на развитие на обществото, новите темпове на промяна на пазара на труда, и особено в светлината на дигитализирането на все по-голям брой сфери, в това число и образователни политики, поставят на ново ниво спецификите в приложението на социалния диалог. В този смисъл, той се превръща и в механизъм за влияние на работодателите спрямо изискванията към образователните институции и начина на тяхното развитие към все по-голяма адекватност на реалните потребности на пазара на труда.

В тази насока следва да се акцентира и на принципите, изложени в Становището 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“ (проучвателно становище по искане на Българското председателство)³. В същото ясно е дефинирано изискването Европейската комисия (ЕК) и държавите членки да „разработят целенасочени политики и да предприемат реални мерки, за да подобрят и да адаптират съответно своите образователни и обучителни системи, да изготвят съвместно национални стратегии за компетентностите чрез:

- 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 (Vanov, 2017a; Vanov, 2018a; 2018b; 2018c)⁴;

- насърчаване на взаимодействието между образователните институции и предприятията;

- разработване на нови мерки, като например 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;

- 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;

- насърчаване на 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.

Същевременно се очертаха и новите насоки, на които следва да отговарят съвременните образователни потребности предвид актуалните изисквания на цифровия пазар (Dimitrova, 2019a). В частност, те могат да бъдат обобщени на няколко основни, взаимосвързани нива. От една страна, предвид засилената значимост на цифровите умения, очевидно и належащо е на основните умения, главно в сферата на точните и природо-математическите науки (по-конкретно математика, физика, химия и биология), които се изучават в технически и професионални училища, както и на съвременни езикови умения да се даде ново признание. Както основател-

но се посочва в цитираното становище, „без тях не е възможно да се предприеме следващата стъпка към високоспециализирани технологични умения и умения по информатика, които са необходими за работата в мултикултурна среда, в която цифровизацията и роботиката са основните концепции на професионализма“.

От друга страна, належащо е засилване на образователни форми, насърчаващи критичното мислене, техническите и специализираните умения, социалните умения и функционалната грамотност, на нивото на които обаче следва да бъдат подходящо обучени и учителите, и организациите, предоставящи образование и обучение (Vanou, 2016). Същевременно не следва да се забравя, че ЕИСК подкрепя подход, заложен в Европейската рамка за ключови компетентности, който поставя силен акцент върху компетентности, като способност за решаване на сложни проблеми, критично мислене, способност за работа в екип, разбиране, новаторско и адаптивно мислене, межкултурна компетентност, виртуално сътрудничество, когнитивна гъвкавост и др.

Особено решаващо по отношение на социалния диалог е изискването образователните институции да предлагат съчетание от нови знания и нови начини и модели на учене, като същевременно свържат ролята и дейността си с ролята на централната и местната власт и институции, с организациите на гражданското общество и социалния диалог, който трябва да се развие, като се започне от местното и териториалното равнище⁵). В посочения смисъл адекватен механизъм е все по-засилено участие на социалните партньори при определянето на нови професионални профили според потребностите на участниците в него⁶), и то чрез двата основни механизма за влияние – пряко участие в процеса на разработване и взимане на решения, касаещи разработване на образователни програми, съответно непряко въвеждане на голям брой социални и икономически партньори чрез разяснителна кампания относно например актуалните потребности на пазара на труда.

По-нагатагшното развитие на принципа на социалния диалог не следва да изостава, а напротив, да предполага активно участие на социалните партньори при разработването или даването на становища за образователни програми и профили, съответни на нивата на европейските изисквания, в частност – „Електронни умения за работни места“ (2015 – 2016 г.), „Манифест за електронни умения“ (2016 г.), Съобщение относно плана за действие в областта на цифровото образование, Европейска рамка за електронните компетентности⁷).

Заклучение

Принципът на социален диалог е ново явление за българското трудово право. Свързвайки началото си с демократичните промени в страната ни в края на миналия век, този принцип неизменно следва еволюцията в обществените отношения в държавата и проявява функциите си спрямо тях.

Основно негово проявление е трайното участие на социалните партньори в определяне на основните насоки в развитието на трудовите отношения, но и на

практика с всички свързани непосредствено с тях обществени отношения – образование, социален статус, просперитет и стабилност на жизнения стандарт. С оглед на това те влияят върху икономическата и социалната политика на национално ниво. В съвременния етап от общественото развитие образователната политика е приоритет както за България, така и за ЕС. Това налага обвързването ѝ с реалните потребности на пазара на труда, за да бъде навременна и полезна реформата в тази сфера. Именно в тази посока следва да се трансформира и ролята на социалния диалог и да се разшири реалното му приложение с цел привеждане на българския образователен модел в действащ и съответстващ на динамиката на трудовия пазар.

Образованието традиционно е приоритет на българската държава. В динамиката на съвременните отношения и предвид изискванията на европейското образователно пространство е необходимо провеждането на политика, която да обвърже опита на социалните партньори с изискванията в сферата на образованието. Повече от безспорно е, че развитието на социалното партньорство е на нова, различна по естеството си, но и предвид защитната си функция роля. Налице е трайна тенденция по влияние на органите на социалния диалог и отражение на механизмите им за влияние върху пазара на труда, и то все повече още във фазата на формиране на образователни и професионални компетентности. Навременното и спешно съгласуване на националните образователни политики с изискванията на общите европейски политики предполага създаване на образователни модели, даващи по-високи езикови, комуникационни, цифрови и професионални компетентности, и то такива, които са съответни на изискванията на съвременните условия на труд. Това налага сериозна динамика на образованието и все по-неделима взаимобвързаност между потребителите на кадри и институциите с цел адекватна и качествена образователна среда.

Новата образователна политика е насочена към обучавани лица на различни възрасти, предвид на което тя трябва да бъде адаптирана в различните си образователни нива с потребностите и спецификите на съответната степен (Banov, 2017b)⁸.

Същевременно не следва да се пренебрегват и тенденциите за образователните политики, насочени към действащи към момента работници и служители (на нивото на новата философия за учене през целия живот) или излезли от пазара на труда, но с идея за тяхното включване, при това чрез задължително съблюдаване на социалната сигурност на лицата, в частност – показателна като трайна заетост и адекватна доходност. Но това е друг аспект на проблематика, който излиза извън обхвата на настоящата изследователска задача.

БЕЛЕЖКИ

1. Бъдещето на социалния диалог. Резолюция на ЕКП, приета от ИК на 14-15 декември 2016 г. Достъпна на <http://podkrepa.org/ekp/>

2. Партньорството на национално ниво се проявява в тристранното сътрудничество в рамките на Националния съвет за насърчаване на заетостта към Министерството на труда и социалната политика, Консултативната комисия за равни възможности на жените и мъжете (МТСП), Съвета към изпълнителния директор на Агенцията по заетостта, който се състои от представители на представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище, Националния съвет за социална защита и социална политика (МТСП).
3. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017AE5265&from=EN>
4. Най-подходящата форма, предвидена в българското трудово законодателство, за осъществяването на обучение на работното място е възможността за придобиване на професионална квалификация по определена професия или специалност посредством обучението по време на работа по трудово правоотношение.
5. Адекватно в посочения смисъл е и приоритетизирането на профилираната и професионалната подготовка като водещи при планирането на държавния план-прием за гимназиалния етап на обучение през 2019 г. Такива към настоящия момент са посочените и утвърждаващи се като целенасочена държавна политика профили софтуерни и хардуерни науки, математически, природни науки, както и професии и специалности от професионални направления, определени като приоритетни за националната икономика – електротехника, електроника, машиностроене, ИТ индустрия и др.
6. Както основателно се посочва, колективното трудово договаряне на всички равнища – в съответствие с националното законодателство и практики, и механизмите за участие на работниците на фирмено равнище са подходящи инструменти за справяне с промените в потребностите от умения и обучение, за подпомагане на предвиждането на тези промени и за увеличаване на иновациите.
7. В същата се споменават 40 компетентности, прилагани на работното място в сферата на информационните и комуникационните технологии, като се използва общ език за нива на компетентности, и включва изисквания за умения и знания на специалистите, професиите и организациите в сферата на ИКТ на пет нива на професионална квалификация. Същата е разработена да отговори на нуждите на предприятията и други организации в публичния и в частния сектор, и най-вече – институции за обучение и предприятия, потребители на кадри.
8. Върху необходимостта от осигуряване на достъп до образование и обучение не само на млади хора, но и на възрастни, нееднократно се е акцентирало в литературата.

ЛИТЕРАТУРА

- Андреев, М. (1975). *Римско частно право*. София: Наука и изкуство.
- Андреева, А. & Йолова, Г. (2017). Принципът на социален диалог като гаранция за сигурност на трудовите и осигурителните права. *Правото на сигурност. Научна конференция проведена в рамките на Лятната*

- научна сесия на Юридическия факултет във Варненския свободен университет „Черноризец Храбър“ (стр. 82 – 87). Варна: ВСУ „Черноризец Храбър“.
- Банов, Х. (2016). „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа. *Правна мисъл* (№ 4), 47 – 64.
- Банов, Х. (2017а). Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация. В: *Научни четения в памет на Венелин Ганев и Никола Долапчиев. Сборник доклади от научна конференция* (стр. 497 – 509). София: Св. Климент Охридски.
- Банов, Х. (2017б). Усъвършенстване на правната уредба на професионалната квалификация, образованието и обучението в съответствие с политиките за обучение на възрастни в Европейския съюз. В: *„Научни трудове“ на Института за държавата и правото. Т. XVI. Актуални правни проблеми* (стр. 262 – 278). София: Институт за държавата и правото – Българска академия на науките.
- Банов, Х. (2018а). Особенности на сключването на трудов договор за обучение по време на работа. В: *Правото – традиции и перспективи. Сборник от юбилейна научна конференция по повод на 25 години от създаването на Юридическия факултет на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“* (стр. 238 – 250). София: Сиела.
- Банов, Х. (2018б). Страните по трудов договор за обучение по време на работа. *Правна мисъл* (№ 3), 31 – 42.
- Банов, Х. (2018с). Трудовият договор за обучение по време на работа като форма за осъществяване на международно признати права на човека. От *XXVII международна научна конференция за млади учени 2018. Сборник научни трудове* (стр. 277 – 285). София: Авангард прима.
- Благойчева, Х. (2016). Корпоративна социална отговорност и публичен сектор – конфликт или синергия, *Във: Вачков, Ст. и др. Финансовата наука – между догмите и реалността*. Варна: Наука и икономика.
- Мръчков, В. (1992). *Колективни трудови спорове и правото на стачка*. София.
- Мръчков, В. (2017). *Субективно право и субективни трудови права*. София: Сиби.
- Стоилов, Я. (2018). *Правните принципи – теория и приложение*. София: Сиби.
- Dimitrova, D. (2019a). Actual Legal Aspects of the Referencing and Indexing of Scientific Publications in Bulgaria. *Българо-китайски форум „Международни клъстерни политики“*, *Сборник с доклади от международна конференция* (pp. 152 – 163). Варна: Наука и икономика.
- Dimitrova, D. (2019b). Higher education development in Bulgaria – periodisation, principles and trends. *Internationalization of higher education in Azerbaijan*

and ways of increasing its competitiveness (pp. 278 – 281). Baku: Biznes University Press.

REFERENCES

- Andreev, M. (1975). *Rimsko chastno pravo*. Sofia: Nauka i izkustvo.
- Andreeva, A. & Yolova, G. (2017). Printsipat na sotsialen dialog kato garantsia za sigurnost na trudovite i osiguritelni prava. *Pravoto na sigurnost. Nauchna konferentsia provedena v ramkite na Lyatnata nauchna sesia na Yuridicheskia fakultet vav Varnenski svoboden universitet „Chernorizets Hrabar“* (str. 82 – 87). Varna: VSU „Chernorizets Hrabar“.
- Banov, H. (2016). „Evropa 2020“ i trudoviyat dogovor za obuchenie po vreme na rabota. *Pravna misal* (№ 4), 47 – 64.
- Banov, H. (2017a). Trudoviyat dogovor za obuchenie po vreme na rabota – nova perspektiva za profesionalna prekvalifikatsia. V: *Nauchni chetenia v pamet na Venelin Ganev i Nikola Dolapchiev. Sbornik dokladi ot nauchna konferentsia* (str. 497 – 509). Sofia: Sv. Kliment Ohridski.
- Banov, H. (2017b). Usavarshenstvane na pravната uredba na profesionalnata kvalifikatsia, obrazovaniето i obuchenieto v saotvetstvie s politikite za obuchenie na vazrastni v Evropeyskia sayuz. V: „*Nauchni trudove*“ na *Instituta za darzhavata i pravoto. T. XVI. Aktualni pravni problemi* (str. 262 – 278). Sofia: Institut za darzhavata i pravoto – Balgarska akademia na naukite.
- Banov, H. (2018a). Osobenosti na sklyuchvaneto na trudov dogovor za obuchenie po vreme na rabota. V: *Pravoto – traditsii i perspektivi. Sbornik ot yubileyна nauchna konferentsia po povod na 25 godini ot sazdavaneto na Yuridicheskia fakultet na Plovdivskia universitet „Paisiy Hilendarski“* (str. 238 – 250). Sofia: Siela.
- Banov, H. (2018b). Stranite po trudov dogovor za obuchenie po vreme na rabota. *Pravna misal* (№ 3), 31 – 42.
- Banov, H. (2018c). Trudoviyat dogovor za obuchenie po vreme na rabota kato forma za osashtestvyavane na mezhdunarodno priznati prava na choveka. *Ot XXVII mezhdunarodna nauchna konferentsia za mladi ucheni 2018. Sbornik nauchni trudove* (str. 277 – 285). Sofia: Avangard prima.
- Blagoycheva, H. (2016). Korporativna sotsialna otgovornost i publichen sektor – konflikt ili sinergia, Vav: Vachkov, St. i dr. *Finansovata nauka – mezhdudogmite i realnostta*. Varna: Nauka i ikonomika.
- Dimitrova, D. (2019a). Actual Legal Aspects of the Referencing and Indexing of Scientific Publications in Bulgaria. *Balgaro-kitayski forum „Mezhdunarodni klasterni politiki“*, *Sbornik s dokladi ot mezhdunarodna konferentsia* (pp. 152 – 163). Varna: „Nauka i ikonomika“.
- Dimitrova, D. (2019b). Higher education development in Bulgaria – periodisation, principles and trends. *Internationalization of higher education in Azerbaijan*

- and ways of increasing its competitiveness* (pp. 278 – 281). Baku: Biznes University Press.
- Mrachkov, V. (1992). *Kolektivni trudovi sporove i pravoto na stachka*. Sofia.
- Mrachkov, V. (2017). *Subektivno pravo i subektivni trudovi prava*. Sofia: Sibi.
- Stoilov, Ya. (2018). *Pravnite printsipi teoria i prilozhenie*. Sofia: Sibi.

SOCIAL DIALOGUE AND EDUCATION – TRADITIONS AND CONTEMPORARY NEEDS ON THE LABOUR MARKET

Abstract. The article examines the principle of social dialogue in the Bulgarian law. It motivates the need of rethinking and strengthening the role of social partners in the sphere of educational policies, directed to adequacy of the skills of workers for competitiveness on the labour market. Based on the examination of the national legislative frame and recommendations of the EESC, the authors make conclusions and mark tendencies for the activity of the tripartite cooperation bodies concerning their influence on the educational policies.

Keywords: social dialogue; social partners; education; labour market

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

ORCID iD: 0000-0001-6632-3695

Legal Sciences Department

University of Economics – Varna

Varna, Bulgaria

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

✉ **Dr. Galina Yolova, Assoc. Prof.**

<https://publons.com/researcher/3076630/galina-yolova/>

Legal Sciences Department

University of Economics – Varna

Varna, Bulgaria

E-mail: ina_yolova@ue-varna.bg