



Munich Personal RePEc Archive

**healthy and safe working conditions –
engagement of the employer and control
for observance**

Dimitrova, Diana

University of Economics – Varna

2020

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/102156/>
MPRA Paper No. 102156, posted 24 Aug 2020 16:19 UTC

**БЕЗОПАСНИТЕ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ
НА ТРУД – АНГАЖИМЕНТ НА РАБОТОДАТЕЛЯ
И КОНТРОЛ ЗА СПАЗВАНЕ**

**HEALTHY AND SAFE WORKING CONDITIONS –
ENGAGEMENT OF THE EMPLOYER AND CONTROL
FOR OBSERVANCE**

*Гл. ас. д-р Диана Димитрова
Икономически университет – Варна
dianadim@ue-varna.bg*

*Chief Assist. Prof. Diana Dimtrova, PhD
University of Economics – Varna, Bulgaria
dianadim@ue-varna.bg*

Abstract

The report analyses the problems of the healthy and safe working conditions as engagement of the employer as well as the control for the observance performed by the General Labour Inspectorate Executive agency. Accent is put on the administrative-law aspects of the control by the General Labour Inspectorate Executive agency for performance of the employers obligation for the insurance of the healthy and safe working conditions. Based on the analysis the author makes conclusions.

Key words: *healthy and safe working conditions, General Labour Inspectorate Executive agency, obligations of the employer, control.*

JEL Code: K320, J28

Въведение

Безопасните и здравословни условия на труд е едно от основните права на работниците и служителите. От десетилетия е осъзната важността на тази проблематика и необходимостта от трайното ѝ законово уреждане, съответно съществуват множество различни актове за регулирането ѝ както на международно така и национално ниво. Проблематиката безспорно не губи своята актуалност, даже и в контекста на настоящата обстановка в международен план с появата на COVID19 отново се поставя този важен въпрос. В България от една страна в държавната политика са въведени основни принципи за осигуряване на безопасните и здравословни условия на труд (БЗУТ), от друга това е и един от важните ангажименти на работодателя. За спазване на законодателс-

твото и въведените от работодателя мерки е предвидено осъществяването на контрол както от страна на работодателя, така и от Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" (ИА ГИТ). В настоящия доклад акцент е поставен на административноправните аспекти на контрола, упражняван от ИА ГИТ за изпълнение на задълженията на работодателя по осигуряването на БЗУТ.

Цел на доклада е да се изследват контролните правомощия на ИА ГИТ, свързани с въведените задължения за работодателя съгласно действащото българско законодателство. Акцентът е поставен върху административноправните аспекти на проблематиката предвид принадлежността на органа към специализираната структура на държавната администрация. Въз основа на анализа се правят изводи и обобщения. За реализиране на целта авторът си поставя следните задачи: 1. Да се изследва нормативната уредба на задълженията на работодателя за създаване на БЗУТ и контрол по спазването на въведените мерки; 2. Да се изследват контролните правомощия на Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" за изпълнение на задълженията за създаване на БЗУТ съгласно действащите норми; 3. обосноваване на изводи и обобщения на база на извършения анализ.

Предвид ограничения обем на доклада авторът акцентира само върху основни моменти, които ще бъдат детайлно анализирани в следващи авторски разработки.

1. Задължения на работодателя за създаване на БЗУТ и контрол по въведените мерки съгласно нормативната уредба

В България правото на работниците и служителите на безопасни и здравословни условия на труд е залегнало в чл. 48 ал. 5 от Конституцията и доразвито на законово (Кодекс на труда (КТ)¹ и Закон за безопасни и здравословни условия на труд(ЗБЗУТ)²). Регулация има и на подзаконово ниво (разширена уредба в множество подзаконовни актове напр. Наредба № 7 на МТСП и МЗ (1999) за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване, Наредба №5 на МТСП и МЗ

¹ Кодекс на труда, в сила от 01.01.1987 г. Обн. ДВ. бр.26 от 1 Април 1986г., изм. и доп. ДВ. бр.92 от 6 Ноември 2018г

² Закон за безопасните и здравословни условия на труд, Обн., ДВ, бр. 124 от 23.12.1997 г., бр. 97 от 5.12.2017 г.

(1999) за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска и т.н.). Определение за БЗУТ е дадено в ЗБЗУТ: „Здравословни и безопасни условия на труд“ са такива условия на труд, които не водят до професионални заболявания и злополуки при работа и създават предпоставка за пълно физическо, психическо и социално благополучие на работещите лица”. Задължението на работодателя за осигуряване на БЗУТ е установено като общо такова в КТ – в чл. 127, ал.1, т.3 КТ и чл. 275, ал.1 КТ, според които той е длъжен да осигури здравословни и безопасни условия на труд, така че опасностите за живота и здравето на работника или служителя да бъдат отстранени, ограничени или намалени (Blagoycheva, H., Andreeva, A., Yolova, G, 2019). Такова задължение му е вменено и съгласно чл. 4 ал. 1 от ЗБЗУТ, а в чл. 14 обхваща на задължението се разширява и по отношение на всички останали лица, които по друг повод се намират във или в близост до работните помещения, площадки или места. Негово задължение е и създаването на необходимата организация за осъществяване на наблюдение и контрол по изпълнението на планираните мерки, както и осигуряване на ефективен контрол за извършване на работата без риск за здравето и по безопасен начин³. С Наредба № 7 на МТСП и МЗ (1999)⁴ са въведени минималните изисквания за осигуряването на БЗУТ, на които работните места трябва да отговарят. Задължение на работодателя е да осигури прилагането на изискванията на тази наредба за работните места, трудовия процес и при използване на предоставеното работно оборудване⁵. Съгласно чл. 4 ал. 3 т. 5 от ЗБЗУТ осигурявайки основните принципи на превенция работодателят следва да осигури и привеждане в съответствие с техническия прогрес и замяна на опасното с безопасно или по-малко опасно. Наред с това следва да бъде извършена оценка за риска за здравето и безопасността, вземайки предвид спецификата на

³ Чл. 16 ал. 1 т. 5 и 6 Закона за безопасни и здравословни условия на труд

⁴ Наредба № 7 от 23 септември 1999 Г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване, Обн. ДВ. бр.88 от 8 Октомври 1999г., изм. ДВ. бр.95 от 29 Ноември 2016 г.

⁵ Чл. 2 Наредба № 7 на МТСП и МЗ (1999) за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване, Обн. ДВ. бр.88 от 8 Октомври 1999г., изм. ДВ. бр.95 от 29 Ноември 2016 г.

извършваната дейност⁶. В случаите, когато е необходимо в съответствие с оценката на риска да планира и прилага превантивни мерки и методи на работа и производство, които да осигуряват подобряване нивото на защита на работещите и да са интегрирани във всички дейности и структурни звена на предприятието⁷. При осигуряване на мерките за БЗУТ работодателят следва да включи работещите в процеса като от една страна се консултира с работниците и служителите или с техни представители и организации при обсъждането и приемането на всички мерки, а от друга осигурява подходящо обучение и инструктаж по безопасност и здраве при работа⁸. Негово задължение е и да осигури обслужване на работещите от регистрирани служби по трудова медицина⁹, както и да определи едно или повече длъжностни лица с подходящо образование и квалификация или да създаде специализирана служба за защитата и профилактиката на професионалните рискове¹⁰.

В ситуацията на извънредно положение, въведена на територията на Р България с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. на работодателите са вменени и допълнителни задължения, свързани с тези за осигуряване на БЗУТ, а именно със Заповед №РД-01-124/13.03.2020 г. на министъра на здравеопазването I. т. 6 - да провеждат засилени противоепидемични мерки в работните помещения, в т.ч. филтър, дезинфекция и проветряване, инструктаж за спазване на лична хигиена на персонала и недопускане на служители и външни лица със симптоми на остри заразни заболявания. В следствие заповедта е изменена и допълнена няколко пъти с включване на допълнителни мерки

⁶ Чл. 16 ал. 1 т. 1 ЗБЗУТ; Наредба №5 на МТСП и МЗ (1999) за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска, Обн., ДВ, бр. 47 от 21.05.1999 г

⁷ Чл. 16 ал. 1 т. 2 ЗБЗУТ

⁸ Наредба № РД-07-2 на МТСП, 2009 за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работното място на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, Обн. ДВ. бр.102 от 22 Декември 2009г., изм. ДВ. бр.25 от 30 Март 2010г

⁹ Чл. 25 ЗБЗУТ

¹⁰ Наредба №3 на МТСП (1998) за функциите и задачите на длъжностните лица и на специализираните служби в предприятията за организиране изпълнението на дейностите, свързани със защитата и от професионални рискове и превенция на тези рискове, Обн. ДВ. бр.91 от 5 Август 1998г., изм. ДВ. бр.102 от 22 Декември 2009 г.

като недопускане събиране на повече от две лица над 60 годишна възраст, спазване на дистанция и т.н. Или в случая с акт на министъра на здравеопазването – заповед - също се вменят задължения за работодателите.

След извършеният анализ на ангажиментите на работодателя за осигуряване на ЗБУТ според действащото българско законодателство могат да бъдат направени някои изводи и обобщения. Задълженията на работодателя са залегнали в множество и разнообразни източници – закони и подзаконовни актове, като тези актове се актуализират и изменят непрестанно във връзка с динамичното изменение на обществените отношения, а също така и за транспониране на европейските норми и съобразяване с международни норми. Макар да съществуват практики на формално приложение на уредбата се наблюдава и положителна тенденция в поведението на някои работодатели по отношение на осигуряване на този техен ангажимент и задължение, както и ефективното приложение на действащите норми в практиката.

2. Контролни правомощия на Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" за изпълнение на задълженията на работодателя за създаване на ЗБУТ

Предвид спецификата на регулираните обществени отношения като част от административната/изпълнителната дейност (Dermendzhiev, I., Kostov, D., & Hrusanov, 2012; Andreeva and Dimitrova, 2018; Andreeva and Yolova, 2018; Dimitrova, 2019) се налага упражняването на специализиран административен контрол върху дейността на граждани и организации. Необходима е изрична разпоредба, предвидена в нормативен акт, за извършване на специализиран контрол, като тя следва да определя върху кои лица се провежда контрола, кои техни дейности обхваща, по какъв начин и с какви методи се осъществява контрола, от кого следва да бъде упражнен (функционално обособен орган за контрол), и съответно с какви правни средства може да се въздейства върху контролираните граждани и организации (Lazarov, 2011).

Съгласно чл. 399 КТ ИА ГИТ осъществява цялостния контрол за спазване на трудовото законодателство (Andreeva and Dimitrova, 2019). ИА ГИТ към министъра на труда и социалната политика е юридическо лице на бюджетна издръжка, със седалище в гр. София, което се ръководи и представлява от изпълнителен директор. Структурата и включва

обща и специализирана администрация. Териториалните дирекции „Инспекция по труда“ (специализирани контролни органи) имат щатно обособен персонал (инспекторски и помощен), чрез който реализират своите контролни правомощия¹¹. От една страна Агенцията осъществява цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство във всички дейности и отрасли, от друга упражнява и специализиран контрол по спазване на закони¹² и други нормативни актове в това число и ЗБЗУТ. Дейността, състава, структурата, функциите и организация на работа на Агенцията са уредени в Устройствен правилник на ИА ГИТ¹³. Във връзка с правото на изпълнителния директор на Агенцията да предоставя на директори на дирекции или служители на Агенцията, определени за ръководители на проекти, отделни свои правомощия в съответствие с нормативните актове може да се приеме, че контролни органи са директорите на териториални дирекции и инспекторите¹⁴.

Контролът върху спазване на задълженията на работодателя за осигуряване на БЗУТ е регулиран в специални правни норми (КТ, ЗБЗУТ и др.) и цели осигуряване на законосъобразното им приложение в трудовите правоотношения. Упражняваният от ИА ГИТ контрол е административна дейност, извършвана от принадлежащ към изпълнителната власт специализиран орган (Tsankov, P., Andreeva, A., Yolova, G., & Dimitrova, D., 2006; Andreeva and Yolova, 2016), а тъй като липсва йерархична подчиненост на субектите, подлежащи на контрол може да бъде определен и като външноведомствен специализиран контрол.

Съгласно чл. 17 УП ИА ГИТ контролната дейност на дирекциите "Инспекция по труда" се реализира чрез планирано и непланирано инспектиране, като регулацията на правомощията на контролните органи,

¹¹ Виж и Решение № 7483 от 20.05.2019 г. на ВАС по адм. д. № 7830/2018 г., VI °.

¹² Чл. 4 ал. 1 т. 2 УП ГИТ „Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Закона за насърчване на заетостта, Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност, законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба, и правата и задълженията на страните по служебното правоотношение”

¹³ Приет с ПМС № 2 от 13.01.2014 г., Обн. ДВ. бр.6 от 21 Януари 2014г., изм. и доп. ДВ. бр.28 от 29 Март 2018г.

¹⁴ Чл. 21 УП ГИТ: При и по повод изпълнение на служебните си задължения инспекторът е контролен орган... Което не означава, че той действа от свое име, като самостоятелен административен орган по смисъла на § 1, т. 1 ДР на АПК, а при и по повод изпълнение на служебните си задължения - чл. 21, ал. 1 – виж Решение № 7986 от 13.06.2018 г. на ВАС по адм. д. № 178/2018 г., VI о

включващи техните права и задължения е в чл. 402 и 403 КТ. При извършване на контролна дейност върху спазване на задълженията на работодателя за осигуряване на БЗУТ органите имат право да посещават местата, където се извършва работа, да изискват сведения и обяснения от работодателя или да се осведомяват от работници и служители, да вземат проби, мостри и други подобни материали за лабораторни изследвания и анализи, да използват технически средства и апаратура и да правят измервания на фактори на работната среда както и да установяват причините и обстоятелствата, при които са настъпили трудови злополуки. Работодателите, органите по назначаването, длъжностните лица, работниците и служителите са длъжни да оказват съдействие на контролните органи при изпълнение на техните функции. Във връзка с осъществяване на контролните функции контролните органи са задължени да пазят в тайна поверителните и за служебно ползване сведения, станали им известни във връзка с упражняването на контрола, както и източника от който са получили сигнал за нарушение на трудовото законодателство. Като средство за въздействие върху контролираните субекти в рамките на правомощията на ИА ГИТ са предвидени извършване на проверки и налагане на принудителни административни мерки (Andreeva and Yolova, 2008; Andreeva and Yolova, 2009). Принудителните административни мерки, които контролните органи могат да прилагат по свое усмотрение или предложение на синдикалните организации за предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство и на това, свързано с държавната служба, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях са уредени в чл. 404 КТ. Те включват както даването на задължителни предписания, така и възможност за спиране въвеждането в експлоатация или дейност на предприятие или отстраняване на работници и служители. По специално тези, свързани със ЗБУТ са: 1) спиране въвеждането в експлоатация на сгради, машини и съоръжения, производства и обекти, ако не са спазени правилата за здравословни и безопасни условия на труда и социално-битовото обслужване; 2) спиране на дейността на предприятия, производства и обекти, включително строежа и реконструкцията им, както и машини, съоръжения и работни места, когато нарушенията на правилата за здравословни и безопасни условия на труда застрашават живота и здравето на хората; 3) отстраняване от работа на работници и служители, които не са запознати с правилата за

здравословни и безопасни условия на труда или не притежават необходимата правоспособност, както и работници и служители, ненавършили 18 години, за които е отнето разрешението за приемане на работа по чл. 302, ал. 2 и чл. 303, ал. 3 КТ; 4) даване на предписания за въвеждане на специален режим за безопасна работа при сериозна и непосредствена опасност за живота и здравето на работещите, когато е невъзможно да бъде спряна дейността. Нарушения на трудовото законодателство се установяват с актове, съставени от държавните контролни органи. Отговорността за нарушение на разпоредбите съгласно чл. 413 КТ е глоба в размер 100-500 лв. за лице нарушаващо правилата за осигуряване на ЗБУТ (500-1000 лв. при повторно нарушение). Съответно имуществена санкция или глоба за работодател, който не изпълни задълженията си за осигуряване на БЗУТ в размер от 1500 до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв. (при повторно нарушение имуществена санкция или глоба от 20 000 до 30 000 лв., съответно глоба от 5000 до 20 000 лв.). За дейността на службите по трудова медицина контролът се упражнява от органите на държавния здравен контрол¹⁵. Предвидени са принудителни мерки и при неизпълнение на предписание и създаване на пречки на контролен орган – 1) имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 10 000 лв. за неизпълнение на задължително предписание на контролен орган за спазване на трудовото законодателство; 2) имуществена санкция или глоба в размер от 20 000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание за работодател, който противозаконно пречи на контролен орган за спазване на трудовото законодателство да изпълни служебните си задължения, а виновното длъжностно лице - с глоба в размер 10 000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание.

В приложената таблица са показани общият брой извършени от ИА ГИТ проверки, както и тези, при които е установено нарушаване на БЗУТ. Съгласно докладите най-голям брой са нарушенията на нормите, свързани с организация и управление на дейността за осигуряване на ЗБУТ. Като основна причина се посочва възлагане на тези дейности на длъжностни лица без компетентност и познания в областта на нормативните актове, а подобни нарушения най-често се допускат в малките и средни предприятия. Видна е тенденция на относително стабилен

¹⁵ Чл .54а ЗБУТ.

брой, като относителният им дял е около 50% от общия брой установени нарушения.

Таблица 1

Извършени от ИА ГИТ проверки

	2014	2015	2016	2017	2018
Брой извършени проверки	52543	50229	48053	45645	43958
Проверени предприятия	41975	39272	39395	37284	32309
Проверени за първи път предприятия	10397	8265	3623	4440	3825
Брой установени нарушения	245478	222245	212357	195783	174318
Брой установени нарушения на ЗБУТ	114135	111895	99709	97615	85197
Относителен дял на нарушение на нормите, регламентиращи ЗБУТ	46.4%	50.3%	46.9%	49.9%	48.9%
Нарушение на нормите, свързани с организация и управление на дейността за осигуряване на ЗБУТ	65347 57%	63017 56.3%	61714 61.9%	60647 62.1%	52112 61.2
Нарушение на нормите по безопасност на работното оборудване и технологичните процеси	30861 27%	32208 28.8%	25394 25.5%	24190 24.8%	21758 25.5%
Нарушение на нормите по хигиена на труда	17927 17%	16670 14.9%	12601 12.6%	12778 13.1%	11327 13.3%

Източник: Доклади за дейността на ИА ГИТ¹⁶

Във връзка с въвеждането на извънредно положение на територията на Р България с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. е приет и Закон за мерките и действията по време на извънредното положение¹⁷. В § 22 от преходните и заключителни разпоредби са приети изменения и допълнения в Закона за здравето(ЗЗ)¹⁸ като се създава чл. 209а. ЗЗ относно отговорността при нарушение или неизпълнение на въведени с акт на министъра на здравеопазването или директор на регионална здравна инспекция протиепидемични мерки. Глобата, освен ако деянието съставлява престъпление, е в размер на 5000 лв., намалени съгласно

¹⁶ <http://www.gli.government.bg/bg/page.php?c=40>

¹⁷ Обн. ДВ, бр. 28 от 24 март 2020 г.

¹⁸ Закон за здравето, обн., ДВ, бр. 70 от 2004 г.; бр. 23 от 2020 г

§17 на Заключителните разпоредби на Закона за изменение и допълнение на Закона за мерките и действията по време на извънредното положение¹⁹ съответно на от 300 до 1000 лв., а при повторно нарушение от 1000 до 2000 лв. В случаите, когато нарушението е извършено от едноличен търговец или юридическо лице, се налага имуществена санкция в размер на 15 000 лв. – намалена впоследствие на от 500 до 2000 лв., а при повторно нарушение от 2000 до 5000 лв. За установяване на нарушения на протиепидемични мерки се съставят актове от държавни здравни инспектори или от длъжностни лица, определени от директора на регионалната здравна инспекция, длъжностни лица, определени от директорите на областните дирекции на Министерството на вътрешните работи, или длъжностни лица, определени от кметовете на общини. Наказателните постановления се издават съответно от директора на съответната регионална здравна инспекция, директора на съответната областна дирекция на Министерството на вътрешните работи и кмета на съответната община. С въведените допълнителни задължения на работодателите за провеждане на засилени протиепидемични мерки са въведени и механизмите на контрол за изпълнение на тези задължения, като са посочени вида и начина на отговорността при нарушение на разпоредбите, както и съответните органи оправомощени да осъществяват този контрол и да налагат наказание в случай на нарушение. Поради високият обществен интерес за запазване на здравето на хората в този случай това е възложено на различни органи, чиито правомощия са разширени и допълнени с тези функции.

След направения анализ могат да бъдат изведени някои обобщения и изводи. ИА ГИТ е органът, извършващ специализиран контрол върху изпълнението на задълженията на работодателите, свързани с осигуряването на БЗУТ. Защитата на това основно право на работниците е значим въпрос, залегнал в държавната политика. Следва да се отбележи, че през годините е проявявано разбиране за важността на проблематиката и е отделяно внимание на нормативната уредба както на задълженията на работодателите по осигуряването му така и на упражняването на контрол върху дейността в тази област. В тази връзка ИА ГИТ притежава редица правомощия за упражняване на контрол, осигуряващи правилното приложение на разпоредбите. Видно от сравнението на резултатите от извършени проверки липсва тенденция за

¹⁹ Обн. ДВ бр. 34 от 9 април 2020 г.

намаляване на установените нарушения. Все още съществува и практика по формално приложение на правилата за ЗБУТ и не достатъчно голяма ангажираност на работодателите, което води до създаване на среда на рисково поведение при изпълнение на трудовите задължения. Според докладите на ИА ГИТ над 90 % от работодателите извършват оценка на риска за безопасността и здравето на работещите, но явно подходът е формален, тъй като не е налице спад на броя на констатираните нарушения. Като положителна тенденция следва да се отбележи, че се наблюдава спазване на изискванията за ЗБУТ в големите предприятия. Основно нарушения се установяват в малките и средни предприятия. Предвид важността на запазване на здравето на престигащите труд следва да се мотивират тези работодатели към по-голяма ангажираност и отговорност при осигуряване на ЗБУТ. Съответно контролните органи следва да продължат със засилено упражняване на контрол и налагане на строги мерки спрямо работодателите предвид пряката обвързаност със запазване на здравето на работници и служители.

Заклучение

Нормативната уредба в областта на ЗБУТ е детайлно регулирана в източници от различно ниво, регламентиращи както задълженията на работодателите по съответното им осигуряване така и правомощията на контролните органи по упражняване на контрол за спазването им и подлежи на постоянно адаптиране и усъвършенстване в синхрон с динамично изменящите се обществени отношения. Единствено с общите усилия на работодателите, чийто ангажимент е осигуряването на ЗБУТ, работниците и служителите, които следва да спазват въведените правила и контролните органи може да бъдат постигнати по-оптимални резултати по приложението на съществуващата уредба на практика.

References

1. Andreeva, A., & Dimitrova, D. (2018). Administrativen kontrol varhu protsedurite za pridobivane na nauchni stepeni i za zaemane na akademichni dlazhnosti. Yuridicheski sbornik, XXV, 86-97.
2. Andreeva, A., Dimitrova, D. Spetsifiki na kontrola na izpalnitelna agentsiya glavna inspektsiya po truda, v konteksta na garantiite za izplashatane na трудовото възнагразденіе. Godishnik na BSU, Burgas :

Burgaski svobodan universitet , 40, 2019, 243 - 258.

3. Andreeva, A., & Yolova, G. (2008). Administrativno-nakazatelna otgovornost za narushenia na trudovoto i osiguritelno zakonodatelstvo. Godishnik na Ikonomicheski universitet-Varna (t.80), str. 206-248.

4. Andreeva, A., & Yolova, G. (2009). Normativni promeni v kontrola za spazvane na trudovoto i osiguritelno zakonodatelstv. Izvestia na IU-Varna(3), str. 164-173.

5. Andreeva, A., & Yolova, G. (2016). Osnovi na publichnoto pravo. Varna: Nauka i ikonomika.

6. Andreeva, A., & Yolova, G. (2018). Za nyakoi osobenosti na administrativnia kontrol i administrativnonakazatelnata otgovornost za narushavane na zdravoslovnite i bezopasni uslovia na trud. Ot Administrativno pravo – savremenni tendentsii v pravorazdavaneto i doktrinata (str. 65-79). Varna: Nauka i ikonomika.

7. Blagoycheva, H., Andreeva, A., Yolova, G. Obligation and Responsibility of Employers to Provide Health and Safety at Work – Principles, Current Regulation and Prospects. Economic Studies, Sofia : Economic Research Institute at the Bulgarian Academy of Sciences, 28, 2019, 2, 115 - 137.

8. Dermendzhiev, I., Kostov, D., & Hrusanov, D. (2012). Administrativno pravo na Republika Bulgaria, obshta chast. Sofia: Sibi.

9. Dimitrova, D. Savremenni tendentsii v administrativnoto zakonodatelstvo na Balgariya. Pravoto i biznesat v savremennoto obshtestvo : Sbornik s dokladi ot 2-ra Natsionalna nauchna konferentsiya, 8 noemvri 2019 g., Varna : Nauka i ikonomika, 2019, 56 - 70.

10. Lazarov, K. (2011). Administrativno pravo. Sofia: Feneya.

11. Tsankov, P., Andreeva, A., Yolova, G., & Dimitrova, D. (2006). Osnovi na publichnoto pravo. Varna: „Nauka i ikonomika“, IU – Varna.