



ИЗВЕСТИЯ

списание на Икономически университет – Варна

<http://journal.ue-varna.bg>

ПРИНЦИПИ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД СЪГЛАСНО РАЗПОРЕДБИТЕ НА ДИРЕКТИВА /89/391/ЕИО

Марияна ШИРВАНЯН¹¹ Административен съд, Варна, България. E-mail: irgo@abv.bg**JEL K2****Резюме****Ключови думи:**

здравословни и безопасни условия на труд, работодател, работещ, служби по трудова медицина, трудови злоупотреки.

Разработката анализира разпоредбите на Директива на Съвета на Европейския съюз от 12 юни 1989г. за въвеждане на мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място /89/391/ЕИО/, в която са формулирани основните принципи за осигуряването на безопасните и здравословни условия на труд на работещите на територията на държавите членки на Европейския съюз (ЕС). Изследвани са предвидените от Директивата механизми за гарантиране на приложението на въведените с разпоредбите ѝ основни принципи. На база на извършения анализ се извеждат изводи и предложения.

© 2020 Икономически университет – Варна

Цитиране: ШИРВАНЯН, М. (2020) Принципи за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд съгласно разпоредбите на Директива /89/391/ЕИО. *Известия. Списание на Икономически университет – Варна*. 64 (2). с. 97 - 112.

Въведение

В процеса на полагане на труд и престигане на работна сила съществуват възможности за настъпването на трудови злоупотреки или професионални заболявания. (Андреева, Йолова, 2018, с. 65-79). На работодателите са възложени множество конкретни задължения за намаляване на трудовия травматизъм и професионалните заболявания. Системата на здравословни и безопасни условия на труд, като нормативна уредба, мониторинг, прилагане в практиката и на ниво

ангажименти на страните е безусловна предпоставка за надлежно развитие на трудовите взаимоотношения (Blagoycheva, Andreeva, Yolova, 2019; Blagoycheva, Andreeva, Yolova, 2018; Средкова, Гевренова, Янев, 2003; Средкова, 1994; Средкова, 2003). Тази система се развива и обогатява с нормативно въведени изисквания към работните места и начина на изпълнение на трудовите функции. Въпреки това в бизнеса все още съществуват фундаментални проблеми по отношение на осигуряването на безопасна и здравословна работна среда (Благойчева, 2019; Петрова, 2019; Петрова, 2019; Димитров, 2002; Мръчков, 2020; Ангушева, 1987).

Изложеното е определящо, множество международни (Конвенции на МОТ), европейски (Хартата на основните социални права в ЕС, Хартата на основните права на ЕС, Европейската социална харта) и национални (КТ, ЗЗБУТ, множество наредби) правни инструменти признават здравето и безопасността при работа като основно социално право, нуждаещо се от адекватна и навременна правна закрила.

Както основателно се посочва, „системата на основните права, разбираана като публичноправна система, се подчинява на особени правила, дефинирани като принципи“ (Петров, 1997, с. 25). Така и „Принципите, на които се подчинява системата на основните права, в някаква степен са универсални и тясно свързани с организацията и устройството на публичната власт в държавата. Те имат твърде съществено значение за тълкуването и приложението на юридическите актове, а оттук влияят и върху поведението на основните държавни институции.“ (Петров, 1997; Петров, 1997, с. 156).

Разглежданата в настоящото изследване Директива 89/391/ЕИО има важно значение за регламентирането на принципите, осигуряващи здравето и безопасността при работа в правото на ЕС и доразвитието им в конкретно приложими разпоредби в националните законодателства на държавите – членки на ЕС.

Актуалността на изследването се свързва с необходимост от анализ и правилно разбиране на същността на основните принципи за здравословни и безопасни условия на труд, уредени от разпоредбите на Рамковата директива, предвид нуждата от адекватно транспониране на предвидените в тях правила във вътрешните нормативни актове (Апостолов, 2003).

Предмет на изследването са разпоредбите на Директива 89/391/ЕИО, като **целта** на разработката е извеждане и формулиране на принципите, осигуряващи запазването на живота и здравето на работещите на териториите на държавите членки на ЕС в контекста на ангажиментите на двете страни по трудовоправната връзка.

За осъществяване на целта авторът си поставя **следните задачи:**

1. Анализ на разпоредбите на Директива /89/391/ЕИО в контекста на първичното законодателство на ЕС;

2. Анализирание задълженията и ангажиментите и на двете страни в трудовото правоотношение предвид осигуряване на превенция на злополуките и безопасна работна среда;

3. Извеждане на конкретни обобщения, изводи и предложения.

Използваните при изследването методи са сравнително-правен и аналитичен анализ.

Статията е съобразена със законодателството на ЕС към октомври 2020 г.

1. Обща нормативна рамка на законодателството на ЕС към момента на приемане на Директива на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място /89/391/ЕИО/

При създаването си Европейската общност (сега Европейски съюз (ЕС) си поставя за цел да бъде пространство на свободно движение на стоки, капитал и хора, в това число и свободно придвижване през териториите на отделните държави – членки, с цел полагане на труд. На следващ етап от развитието на ЕС е поставена цел за осигуряване подобряването на живота и условията на труд на територията на държавите – членки, формулирана в разпоредбата на член 117 от Договора от Рим.

На 1 юли 1987 г. с влизането в сила на Единния европейски акт (ЕЕА) е създадена основа за развитието на социалното право на Европейската общност. Актът цели установяването на по-добър баланс между икономическите и социалните разпоредби на Договорите от Рим (Договорите за създаване на Европейската икономическа общност и на Европейската общност за атомна енергия).

В изпълнение на поставената цел и при съобразяване на динамичното развитие на единния пазар по своеобразен начин в ЕЕА е въведен член 118а, с което е институционализирано изискването за защита здравето на работниците. С текста на разпоредбата е предвидено, че законодателната хармонизация на условията на труд ще се провежда чрез Директиви, които ще се приемат от Съвета. Подобряването на условията на труд е регламентирано като споделена компетентност на Европейската общност и държавите членки. Директивите, включително и рамковите, имат за цел минимална хармонизация, като те не са ди-

ректно приложими на териториите на държавите членки, а дават възможност на националния законодател да уреди целеният от тях правен ефект чрез приемане на съответните вътрешни актове (или чрез отмяната на вътрешните актове, поради несъвместимостта им с директивата). Хармонизацията може да се постигне чрез приемане на нормативни актове на национално ниво от държавите членки, на които е предоставена компетентност да регламентират по-високо ниво на защита от предвиденото в Директивите.

Директива на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчване на подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (89/391/ЕИО) е приета в съответствие с член 118а от Единния европейски акт. Тя урежда основните принципи за превенция на здравето на трудещите се в различните държави – членки на ЕС. В този смисъл, по съдържанието си представлява не само акт, в който са формулирани основните правни принципи за защита на здравето и безопасността при работа, но е и стратегически документ и служи за разработването на директиви, свързани със запазването на здравето на работещите при специфични условия (специални директиви – напр. Директива 89/654/ЕИО относно минималните изисквания за безопасност и здраве на работното място – Първа специална Директива по смисъла на Директива 89/391/ЕИО; Директива 2009/104/ЕО на ЕП и на Съвета от 16 септември 2009 година относно минималните изисквания за безопасността и здравето на работниците при използването на работно оборудване по време на работа – Втора специална директива по смисъла на чл.16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО и др.). Предвиденото приложно поле на Рамковата директива обхваща всички сфери на дейност както в обществената, така и в частния сектор. В разпоредбата на чл.2, §1 от Директивата е дадено примерно и неизчерпателно изброяване на секторите, в които следва да се прилага – промишленост, селско стопанство, търговия, администрация, услуги, обучение, култура, развлечения и др.

В инструментариума си от понятия Директивата въвежда определенията „работник“, „работодател“, „представител на работниците със специфична отговорност по безопасността и здравето на работниците“ и „превенция“. Съгласно дадените в Рамковата директива определения **работник** е всяко лице, наето от работодател, включително обучаващите се чираци с изключение на домашните помощници, **работодател** е всяко физическо или юридическо лице, което е в трудови отношения с работник и носи отговорност за предприятието и/или ведомството, **представител на работниците със специфична отговорност по безопасността и здравето на работниците** е всяко лице, което е избрано или определено в съответствие с националното законодателство и/или практика и

представлява работниците при възникване на проблеми, свързани с безопасността и опазването на здравето на работниците при работа и **превенция** са всички стъпки или мерки, които се предприемат или планират на всички етапи на работа в предприятието за предотвратяване или намаляване на професионалните рискове.

Изискванията за хармонизация при уредбата на условията на безопасни и здравословни условия на труд са доразвити и при приемането на следващите първични актове на Съюза.

Заложените в Преамбюла на ДФЕС цели намират развитието си в разпоредбите на Дял X Социална политика от ДФЕС. За реализирането им Съюзът и държавите членки съобразяват основните социални права, между които регламентираните в Европейската социална харта и в Хартата на Общността за основните социални права на работещите от 1989 г.

Предвидено е Съюзът да подкрепя и да допълва дейностите на държавите членки в областите, изчерпателно изброени в разпоредбата на чл.153 (предишен чл.137 ДЕО), параграф 1, между които подобряване на работната среда с цел закрила на здравето и безопасността на работниците и условията на труд. В параграф 2 на същия член е регламентирана компетентност на Европейския парламент и на Съвета да приемат директиви, в които са въведени минимални изисквания за безопасност и здраве при работа. Съгласно концепцията за въвеждане на минимални изисквания за безопасни и здравословни условия на труд намесата на държавните органи следва да е ограничена само до най-необходимото (минималните изисквания, правила и норми) и да предостави на работодателите свободна преценка как да изпълнят задължението си за защита на работещите. Тази концепция доразвива поставеното изискване в член 4, параграф 2, б.б от ДФЕС за споделяне на компетентността между Съюза и държавите членки в областта на социалната политика в аспектите, определени в договора. Поставено е условие към директивите, съгласно което в тях не следва да се въвеждат административни, финансови и правни ограничения по начин препятстващ или затрудняващ създаването и развитието на малки и средни предприятия.

Разпоредбите на Рамковата директива са в съответствие на заложеното в Хартата за основните социални права в ЕС изискване за предприемането на непрекъснати и последователни действия за хармонизиране на националните законодателства в областта на безопасните и здравословни условия на труд чрез поставяне на акцент върху необходимостта от обучение, информирание, консултиране и балансирано участие на работниците относно професионалните риско-

ве и мерките, които трябва да бъдат предприети за отстраняване или за намаляване на тези рискове.

Рамковата директива е в съответствие и със закрепеното в приетата в Ница през 2000 г. от Европейския съвет Харта на основните права на ЕС основно право на всеки работник – правото на подходящи условия на труд, които опазват неговото здраве, безопасност и достойнство. Договорът за Европейския съюз, приет в Лисабон, придава на Хартата на основните права на ЕС „същата правна стойност както договорите за създаването и функционирането на ЕС“.

2. Анализ на разпоредбите на Директива на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (89/391/ЕИО)

При приемането на Директивата е определен предметният ѝ обхват чрез посочване на целта ѝ, а именно – да бъдат въведени мерки за насърчаване на подобрения в областта на безопасните и здравословни условия на труд на работниците. При дефиниране на целта на приемане на Директивата, в преамбюла ѝ, са отчетени както отговорността на държавите членки за насърчаване на подобренията в областта на безопасността и здравето на работниците на тяхната територия, така и обстоятелството, че законодателните системи на държавите членки в областта на здравословните и безопасни условия на труд се различават в значителна степен и често включват технически изисквания и/или стандарти за саморегулиране, които могат да доведат до различна степен на опазване на безопасността и здравето и като последица да позволят конкуренция за сметка на безопасността и здравето. За изпълнение на поставената цел Директивата въвежда **общите принципи на информиране, консултиране и балансирано участие в съответствие с националното законодателство и/или практика на работниците**, обучението на работниците и техните представители за предотвратяване на професионалните рискове, опазването на безопасността и здравето, отстраняването на рисковите фактори и факторите за злополуки, както и общите насоки за прилагането им.

При приемането на Директивата е посочено, че честотата на трудовите злополуки и на професионалните заболявания все още е прекалено висока, което налага превантивните мерки да бъдат въведени или подобрени незабавно, за да бъде гарантирана безопасността и здравето на работниците и да се осигури по-високата им степен на закрила. Предвид последното работниците и/или техните представители трябва да бъдат информирани относно рисковете за безо-

пасността и здравето им, както и по отношение на необходимите мерки за намаляване или отстраняване на тези рискове и с цел балансирано участие в съответствие с националното законодателство и/или практика при вземането на необходимите предпазни мерки. В този смисъл е поставено и изискването за развиване на обмен на информация, диалог и балансирано участие в областта на безопасните и здравословни условия на труд между работодателите и работниците и/или техните представители чрез подходящи процедури и инструменти в съответствие с националното законодателство и/или практика. Посочено е, че подобряването на безопасността, хигиената и здравословните условия на труд на работниците е задача, която не трябва да бъде подчинена на чисто икономически съображения. В тази връзка на работодателите са вменени задължения да се информират за последните постижения в технологиите и научните познания при проектирането на работните места, като се отчитат присъщите за техните предприятия опасности и да информират съответно представителите на работниците, които упражняват правата си за участие по тази директива, така че да могат да гарантират по-добра степен на опазване на здравето и безопасността на работниците.

С Директивата са въведени и задължения на държавите членки да предприемат необходимите стъпки, за да гарантират, че работодателите, работниците и представителите на работниците са обект на правни разпоредби, необходими за прилагането ѝ, както и да осигурят контрол и надзор за спазването на тези разпоредби. В обхвата на задължените за участие в обученията и консултациите лица не са включени синдикалните организации.

Рамковата директива въвежда **множество както общи, така и конкретни задължения и за двете страни на трудовоправната връзка**. В посочения смисъл бихме могли да ги разгледаме на две основни нива, а именно:

- **Задължения и ангажменти на работодателя**
- **Задължения и ангажменти на работника или служителя.**

Задълженията и ангажиментите на работодателя са на няколко различни равнища. Така за работодателите е въведено изискването да предприемат необходимите мерки за опазване на безопасността и здравето на работниците, включително предотвратяването на професионалните рискове, предоставяне на информация и обучение, както и осигуряването на необходимата организация и средства.

Принципите на превенция, от които следва да се ръководят работодателите при прилагане на посочените по-горе мерки, са: избягване на рисковете; оценка на рисковете, които могат да бъдат избегнати; борба с рисковете при източника

им; адаптиране на работата към индивида, особено по отношение на проектирането на работните места, избора на работно оборудване, избора на работни и производствени методи, с оглед, в частност премахването на монотонната работа и работа с наложен ритъм и за намаляване на въздействието им върху здравето; привеждане в съответствие с техническия прогрес; замяна на опасното с безопасно или с по-малко опасно; разработване на последователна политика за превенция, която да обхваща технологията, организацията на работа, условията на труд, социалните взаимоотношения и въздействието на факторите, свързани с работната среда; отдаване на предимство на колективните защитни мерки пред личните защитни мерки и даване на съответни инструкции на работниците.

На работодателите е вменено **задължение при възлагане задачи на работника да отчитат неговите възможности по отношение на здравето и безопасността**. При това поставено е изискване към работодателите да гарантират, че при планирането и въвеждането на нови технологии ще провеждат консултации с работниците и/или техните представители по отношение на последиците от избора на оборудването, условията на труд и работната среда с оглед безопасността и здравето на работниците и да предприемат съответните действия, за да могат само работници, които са получили съответни инструкции, да имат достъп до зоните, където съществува сериозна или специфична опасност.

На работодателите е възложено **задължение да определят един или повече работници, които да извършват дейностите, свързани със защитата и предотвратяването на професионални рискове** в предприятието или ведомството, и е поставена забрана за поставянето на тези работници в по-неблагоприятно положение поради възложените им дейности по защита и предотвратяване на професионалните рискове.

Когато такива защитни и превантивни мерки не могат да се организират поради липса на компетентни лица в предприятието и/или ведомството, на работодателя са възложени задължения да привлече външни компетентни служби или лица, да информира привлечените външни служби или лица за факторите, за които е известно или се подозира, че засягат безопасността и здравето на работниците и да осигури достъп на привлечените външни служби или лица до цялата и необходима информация относно рисковете за безопасността и здравето и защитните и превантивни мерки и дейности по отношение както на цялото предприятие и/или ведомство, така и за всяко индивидуално работно място и/или длъжност.

Важна част от разпоредбите е условието за изграждане организация на защитните и превантивни мерки, като се отчитат големината на предприятието

и/или ведомството и/или опасностите, на които са изложени работниците, както и тяхното разпространение в цялото предприятие и/или ведомство. Въведено е изискване определените работници по безопасни и здравословни условия на труд да имат необходимите възможности и нужните средства за осъществяване на възложените им дейности.

Дадена е възможност на държавите членки да определят съобразно естеството на дейностите и големината на предприятията, категорията на предприятията, в които работодателят, в случай че е компетентен, може сам да поеме отговорността за защитата и предотвратяването на професионалните рискове в предприятието и/или ведомството.

На работодателя с изрична разпоредба е въведено **задължение да предприеме необходимите мерки за първа помощ, борба с пожарите и евакуация на работниците** в съответствие с естеството на дейностите и големината на предприятието и/или ведомството, като взима предвид присъствието на други лица на територията на предприятието/ ведомството и да организира необходимите връзки с външните служби, осъществяващи дейност по оказване на първа помощ, спешна медицинска помощ, спасителни операции и борба с пожарите.

На работодателите е възложено да **информират във възможно най-кратък срок всички работници, които са изложени или могат да бъдат изложени на сериозна или непосредствена опасност от съществуващи рискове**, както и по отношение на мерките, които са предприети или следва да бъдат предприети във връзка със защитата, да предприемат действия и да дават инструкции, за да дадат възможност на работниците, в случай на сериозна, непосредствена и непредотвратима опасност да прекратят работа и/или да напуснат незабавно работното място и да отидат на местата за защита.

Работодателят има за базисно задължение **задължението да информира работниците**. Разписаното в Директива 89/391/ЕИО задължение за информиране допълва задълженията за информиране на работниците предвидени в други международни и национални актове. (Александров, 2008; Александров, 2014, с. 366-368; Александров, 2017). Задължението се проявява по отношение на следните групи лица: 1. работещите в предприятието и/или ведомството и/или техните представители, 2. работодателите на работници в други предприятия и/или ведомства, които са ангажирани с дейности в неговото предприятие и/или ведомство и 3. работниците, които имат специфични функции по опазване на безопасността и здравето на работниците или представителите на работниците с конкретна отговорност по отношение на безопасността и здравето, като в съответствие с националното законодателство следва да им предостави информация

за рисковете за безопасността и здравето и защитните и превантивни мерки и дейности по отношение на цялото предприятие и/или ведомство, така и за всяко индивидуално работно място. По отношение на третата група лица работодателят следва допълнително да предостави информация относно оценката на риска, списъците и отчетите за трудовите злополуки и информацията получена от контролните органи и компетентните органи по безопасността и здравето.

Други задължения на работодателя, формулирани в разпоредбите на Директивата, са: изискването да притежава оценки на рисковете за безопасността и здравето при работа, включително и на тези от тях, които касаят групи работници, изложени на особени рискове, да взема решения относно защитните мерки, които трябва да предприемат и ако е необходимо относно защитното оборудване, което следва да се използва, да води списък на трудовите злополуки, в резултат на които работникът е бил нетрудоспособен в продължение на повече от три дни и да изготвя отчети за трудовите злополуки, при които са пострадали негови работници и служители и които са предназначени за отговорните органи в съответствие с националното законодателство и/или практика.

Въведено е задължение на работодателите да осигурят на всеки работник адекватно за извършваната работа обучение по безопасност и здраве, като посочената форма е на информация и инструкции, отнасящи се до индивидуалното му работно място и/или длъжност. Предвидено е обучението да не е еднократно, да се провежда в работно време и да се осъществява при настъпването на конкретни факти – при постъпване на работа, в случай на преместване или промяна на длъжността, в случай на въвеждане на ново оборудване или промяна на оборудването, в случай на въвеждане на нова технология. Изискванията към съдържанието на обучението е да е адаптирано и да отчита новите или променени рискове и да се повтаря периодично при необходимост.

Дадена е възможност на държавите да предвидят мерки в националните си законодателства за периодично наблюдение на здравето на работниците.

Директива 89/391/ЕИО въвежда и определени **задължения и ангажименти и за работещите лица.** На задълженията на работодателите кореспондират **правото, но и ангажимента на работниците и/или техните представители да правят предложения и да имат балансирано участие** в съответствие с националното законодателство или практики. Регламентирано е изискване работниците или представителите на работниците, които имат конкретна отговорност за безопасността и здравето на работещите, да участват по балансиран начин в консултациите в съответствие с националното законодателство и/или практика или работодателят да проведе с тях своевременно и предварително консултации

по посочените в Директивата въпроси, между които всички мерки, които могат да засегнат в значителна степен безопасността и здравето.

Задължение на работниците да се грижат за безопасността и здравето си и да се грижат за безопасността и здравето на другите хора, засегнати от действията им или бездействията им при работа в съответствие с обучението им и инструкциите на работодателите им. За изпълнение на това задължение са предвидени следните по-важни изисквания към работниците: да използват правилно машините, апаратите, инструментите, опасните вещества, транспортното оборудване и другите средства за производство; да използват правилно личните предпазни средства, които са им предоставени и след употреба да ги връщат на съответното място; да не прекъсват, променят или отстраняват произволно предпазните устройства, с които са снабдени, незабавно да информират работодателя и/или работниците, които имат конкретна отговорност за здравето и безопасността на работниците за всяка ситуация, за която имат основателни причини да смятат, че представлява сериозна и непосредствена опасност за безопасността и здравето, както и за всеки недостатък на системите за защита.

Както е видно с разпоредбите на Рамковата директива са въведени в правото на ЕС принципи, гарантиращи минимум от изисквания за подобряване средата на полагане на труд и осигуряване на безопасността и здравето. При това, част от принципите, регламентирани от Директивата, са изрично формулирани (напр. в член 6, параграф 2 от Рамковата директива са посочени конкретно чрез изброяване общите задължения на работодателите, за които е подчертано, че представляват принципи на здравословните и безопасни условия на труд), друга част от принципите се извличат чрез тълкуване от съдържанието на разпоредбите ѝ – член 8 и член 9 от Директива 89/391/ЕИО/.

Анализът на разпоредбите на Директивата обосновава обобщаването на въведените от нея принципи на здравословни и безопасни условия на труд по следния начин, а именно:

➤ Широко приложно поле – дотолкова, доколкото разпоредбите на Директивата са относими и въвеждат задължения не само към работодателите, наемачи работници по трудови договори, но и към всички, които се явяват лица, възлагащи работа на други лица, включително и на лицата, които полагат труд за собствена сметка.

➤ Ограничаване на властта на работодателите върху вземането на решения за методите за организация на работа чрез създаване на механизми за консултации с работниците или с техните представители.

➤ Регламентиране на конкретни задължения и отговорности на работещите за осигуряване на безопасността и здравословните условия на труд.

➤ Многопластова и йерархична система от превантивни мерки за безопасни и здравословни условия на труд като част от икономическата дейност на работодателя чрез:

1) поставяне на изискване към работодателите здравословните и безопасни условия на труд да бъдат съобразени в началния етап на взимане на решението за започване на производствена дейност при изграждане и/или оборудване на предприятието;

2) въвеждане на задължение за дефиниране на рисковете пред безопасността и здравето за всяко конкретно работно място, като оценката на риска се обективира в нарочен документ;

3) установяване на процедури за проследяване и наблюдения – писмена оценка на рисковете, водене на регистри за инцидентите при работа;

4) регламентиране на задължителност на обученията за безопасни и здравословни условия на труд като част от работния процес;

5) въвеждането на задължение на работодателите да информират работещите, представителите на работещите и работниците, които имат договори с други работодатели, но осъществяват трудова дейност на територията на конкретния работодател за рисковете, мерките, предприети от работодателя за ограничаване на рисковете при полагане на труд.

Заклучение

Принципите на Рамковата директива тепърва следва да намират своето адекватно на новите реалности доразвитие. Същевременно нейните принципи са в унисон и намират проявление и доразвитие и в Европейския стълб за социални права, който се основава на съществуващото законодателство на ниво ЕС и в него е заимствано по-специално от Хартата на Общността за основните социални права на работниците от 1989 г., Европейската социална харта от 1961 г., ревизираната Европейска социална харта от 1996 г. и Европейския кодекс за социално осигуряване на Съвета на Европа (Андреева, Йолова, 2020). В този смисъл, като последица ЕССП „Базиран на достиженията на общностното и международното право, доразвива и установява по траен начин различни категории индивидуални права в перспективите на новите социални реалности, в това число и право на здравословна, безопасна и добре приспособена работна среда, гарантирани чрез право на високо ниво на защита на здравето и безопасността на работното място и право на работна среда, приспособена към профе-

сионални нужди, която им дава възможност да удължат участието си на пазара на труда“. (Андреева, Йолова, Благойчева, Александров, Банов, Йорданов, 2020).

Нормативният анализ на разпоредбите на Директива 89/391/ЕИО налага извеждането на следните по-важни изводи:

Първо, Директивата доразвива като стратегически документ концепциите за подобряване на социалното положение и жизнения стандарт на гражданите на държавите – членки на ЕС, прокламирани в първичните актове на ЕС, чрез уреждане на правила, гарантиращи им и здравословни и безопасни условия на труд.

Второ, в разпоредбите на Директивата са формулирани принципи, от които следва да се ръководят държавите членки при регламентацията на здравословните и безопасни условия на труд в националните законодателства, като е препоръчително в националните законодателства да се въведат правила, осигуряващи по-висока степен на защита от въведената с разпоредбите на директивата.

Трето, принципите са формулирани и въведени от Директивата чрез ясни и конкретни правила за поведение на държавите членки, на работодателите и на работниците.

Четвърто, работниците не се разглеждат от разпоредбите на директивата като обект на правните норми, а като субект имащ възможност да въздейства при вземане на решения относно мерките за безопасни и здравословни условия на труд чрез участие в консултации и чрез даване на мнение или сигнализиране за проблеми, влечащи риск за здравето и безопасността на работещите.

Пето, повишаването на компетентността и информираността на работниците и/или на определени техни представители чрез провеждане на обучения и предоставяне на инструкции и информация от работодателя е поставено като основно изискване към работодателя, гарантиращо превенция на рисковете и осигуряване на безопасни и здравословни условия на работа.

Шесто, поставени са изисквания за овластяване чрез избор на работодателя на конкретни работници и/или представители на работниците за осъществяване на дейности по осигуряване на безопасността и здравословните условия на работа и по реализиране на първа помощ, борба с пожарите и евакуация на работниците при сериозна и непосредствена опасност.

Седмо, в Директива 89/391/ЕИО не е предвидено участието на синдикалните организации в процесите на консултации и обучения за повишаване на нивото на здравословните и безопасни условия на труд. В този смисъл *de lege ferenda* предлагам да бъде преценена необходимостта от включването и на синдикалните организации чрез регламентирането на конкретни техни правомощия

по отношение на осигуряването на повишаване на компетентността относно здравословните и безопасни условия на труд в Рамковата директива.

От направения анализ се прави обоснованият извод, че повишаването на безопасността и създаването на здравословни условия на труд може да се реализира само чрез съвместните усилия на компетентните в областта на законодателството на съответната държава членка органи, които следва да въведат адекватна правната рамка за безопасни и здравословни условия на труд и на работодателите и работещите, които ще изпълняват въведените задължения и ще спазват националните разпоредби и практики.

Литература

1. Александров, А. (2008). Информирание и консултиране на работниците и служителите при промяна на работодателя. Юридически свят, Issue 2, pp. 99-118.

2. Александров, А. (2014). За някои практически проблеми при провеждането на процедурите по информирание и консултиране в случаи на масово уволнение според българското трудово законодателство. – В: Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков. София, Труд и право.

3. Александров, А. (2017). Информирание и консултиране на работниците и служителите в предприятието. Труд и осигуряване, 153(10), pp. 2-9.

4. Ангушева, В. (1987). Правната уредба на отговорността на предприятието за трудова злополука и професионално заболяване в новия Кодекс на труда. Правна мисъл, Issue 3.

5. Андреева, А., Йолова, Г. (2020). Трудово и осигурително право. Второ преработено и допълнено издание. Варна: Наука и икономика.

6. Андреева, А., Йолова, Г. (2018). За някои особености на административния контрол и административнонаказателната отговорност за нарушаване на здравословните и безопасни условия на труд. Административно право – съвременни тенденции в правораздаването и доктрината. Варна: Наука и икономика.

7. Андреева, А., Йолова, Г., Благойчева, Хр., Александров, А., Банов, Хр., Йорданов, Зл. (2020). Защита на индивидуалните субективни трудови права на работника и служителя. Варна: Наука и икономика.

8. Апостолов, В. (2003). Практика по реализиране политиката и въвеждане директивите на Европейския съюз в областта на безопасността и здравето при работа в законодателството на Р България. Безопасност и здраве при работа, Issue 7, pp. 28-37.

9. Благойчева, Х. (2019). Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд в контекста на корпоративната социална отговорност. Икономически и социални алтернативи, Issue 4, pp. 56-66.
10. Димитров, Д. (2002). Управление на безопасността и здравето при работа. София: Синдипревантива.
11. Мръчков, В. (2020). Социални права на българските граждани. София: Сиела.
12. Петрова, Д. (2019). Законодателна уредба, регламентираща управление на здравето и безопасността при работ. Issue 1, pp. 16-21.
13. Петрова, Д. (2019). Правна регулация и предизвикателства при осигуряването на здраве и безопасност на труд в ЕС във връзка със застаряването на работната сил. Issue 1, pp. 22-26.
14. Петров, Т. (1997). Класификация на системата на основните права на гражданите. Научни трудове, книжка №56 „Теория, методика и управление на учебно-възпитателния процес политология, връзки с обществеността и право“. Велико Търново: ВТУ.
15. Петров, Т. (1997). Въведение в политологията, книга втора, Система на основните права на гражданите в демократичната държава. Варна: Министерство на отбраната, Висше военноморско училище „Н.Й.Вапцаров“, Варна.
16. Петров, Т. (1997). Принципи на изграждане на системата на основните права на гражданите. Научни трудове, книжка №56 „Теория, методика и управление на учебно-възпитателния процес политология, връзки с обществеността и право“. Велико Търново.
17. Средкова, К., Гевренова, Н., Янев, И. (2003). Здравословни и безопасни условия на труд. София: Труд и право.
18. Средкова, К. (1994). Безопасни и здравословни условия на труда. Лекции. Св. Кл. Охридски, с. 5-16.
19. Средкова, К. (2003). Правото на здравословни и безопасни условия на труд. - В: Юбилеен сборник в памет на проф. В. Таджер. София: Сиби.
20. Blagoycheva, H., Andreeva, A., Yolova, G. (2019). Obligation and Responsibility of Employers to Provide Health and Safety at Work – Principles, Current Regulation and Prospects. *Economic Studies*, 28(2), pp. 115-137.
21. Blagoycheva, H., Andreeva, A., Yolova, G. (2018). Legal Framework of Occupational Health Services in the EU and in Bulgaria. // *Izvestiya Journal of Varna University of Economics*, Varna : Science and Economic Publ. House, 62(3-4), pp. 250-264.

**PRINCIPLES FOR ENSURING SAFETY AND HEALTH AT WORK
IN ACCORDANCE WITH THE PROVISIONS
OF DIRECTIVE /89/391/EEC**

Mariyana SHIRVANYAN

Abstract

The development analyses the provisions of the Council Directive of the European Union of 12 June 1989. introducing measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC), which lay down the basic principles for ensuring the safety and health at work of workers in the territory of the Member States of the European Union (EU). The mechanisms provided for by the Directive to ensure the application of the basic principles introduced by its provisions have been examined. On the basis of the analysis carried out, conclusions and suggestions are drawn.

Key words: *health and safety at work, employer, worker, occupational health services, accidents at work.*