

**УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО**

**ОБЩОИКОНОМИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ**

**КАТЕДРА „ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ И СОЦИАЛНА ЗАЩИТА“**

**РЕЗЮМЕТА**

на научните трудове

на гл. ас. д-р **Валери Иванов Апостолов**  
катедра “Човешки ресурси и социална защита“ УНСС

(които не повтарят представените за придобиване на ОНС „доктор“ и за заемане на академична длъжност „главен асистент“)

**Относно:** Участие в конкурс за заемане на академична длъжност „доцент“ професионално направление 3.8. Икономика, научна специалност „Икономика и организация на труд (индустриални отношения и здравословни и безопасни условия на труд)“, обнародван в Държавен вестник, бр. 75 от 25.08.2020 г.

**София**

**2020 г.**

## **1. ПУБЛИКУВАНИ МОНОГРАФИИ**

### **1.1. „Анализ на договорените трудови възнаграждения в действащите колективни трудови договори на равнище предприятие“, Авангард Прима, София - 2020г., ISBN - 978-619-239-395-3**

Монографичният труд има за цел да обогати специализираната научна литература в областта на индустриалните отношения, като представя анализи и систематизирана информация по актуални въпроси, свързани с ефективните решения в сферата на договарянето на трудовите възнаграждения. Колективното трудово договаряне изисква системно проучване и задълбочено познаване на съвременната динамика на сложната система от проблеми на заплащането, като основен компонент на колективното трудово договаряне на ниво предприятие.

Колективните трудови договори на равнище предприятие, чрез своята комплексна същност отразяват, както взаимодействието между работодателя и организациите на работниците и служителите, така и динамиката на индустриалните отношения в страната.

Първа глава на монографията е посветена на теоретичните аспекти на колективното трудово договаряне. Изяснена е същността на колективното трудово договаряне. Направен е преглед на международни и национални нормативни актове, които имат отношение към колективното трудово договаряне. Отделено е място на същността и съдържанието на колективния трудов договор. Акцентира се на трудовите възнаграждения, като основен елемент на колективния трудов договор.

Във втора глава на монографията е направен анализ на действащите колективни трудови договори за периода 2011-2018г.. В тази част на базата на подходящо подбрана и обработена емпирична информация са изследвани действащите колективни трудови договори в различни разрези: по равнище на договаряне, според срока на действие, по икономически дейности и икономически сектори, по големина, по статистически райони и административни области. Очертаните тенденции за изследвания период са подкрепени с подходящи таблици и графики.

В трета глава на монографията е направен анализ на договорените трудови възнаграждения в действащите колективни трудови договори на равнище предприятие. В тази част са представени резултатите от задълбочен анализ на постигнатите договорености на равнище предприятие по отношение на: основни трудови възнаграждения, минималната работна заплата за страната, допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, допълнителното трудово възнаграждение за образователна и научна степен „доктор“ и научна степен „доктор на науките“, допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд за работа през работни дни, допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд за работа през почивни дни, допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд за работа през официални празници, допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд при сумирано изчисляване на работното време, допълнително трудово възнаграждение за нощен труд, допълнително трудово възнаграждение за време за разположение на работодателя, допълнително трудово възнаграждение по чл.13 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата. Също така е направен анализ и на други договорености в колективните трудови договори, свързани с трудовите възнаграждения. В тази част на монографията се

представят резултатите от оригинално емпирично проучване на действащите колективни трудови договори на равнище предприятие в България. Анализът е направен на базата на актуална информация като са използвани данни от последните години – 2017г. и 2018г.

Акцентирано е върху представянето на резултатите от оригинално емпирично проучване на договорените трудови възнаграждения в действащите колективни трудови договори на равнище предприятие в България.

Обстойно е анализирана нормативната уредба в сферата на трудовите и индустриални отношения, касаещи колективните трудови преговори и колективните трудови договори.

Методическата рамка на изследването обхваща показатели, които са използвани, мерни единици, като общ брой, относителен дял, темпове на изменение на колективните трудови договори и анексите към тях.

Анализът на показателите се основава на сравнение спрямо предходни периоди, като по този начин се проследява изменението на колективните трудови договори и анексите по аналитични групировки за динамика и статистическо измерване. На тази основа могат да се формират изводи и констатации, относно установени тенденции, средни стойности, разпределение на колективните трудови договори и др., които се съдържат в докладите на Националния институт за помирение и арбитраж.

Основните моменти, върху които се фокусира изследването са договорените трудови възнаграждения в действащите колективни трудови договори на равнище предприятие, като се разглежда и анализира:

- ✓ Договорена минимална работна заплата в предприятието;
- ✓ Процедура за повишаване на минималната работна заплата;
- ✓ Допълнителни трудови възнаграждения;
- ✓ Допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит;
- ✓ Допълнително трудово възнаграждение за образователна и научна степен „доктор“;
- ✓ Допълнително трудово възнаграждение за научна степен „доктор на науките“;
- ✓ Допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд за работа през работни дни;
- ✓ Допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд за работа през почивни дни;
- ✓ Допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд за работа; през официални празници.

Акцентът е поставен върху анализ на динамиката на колективното договаряне през периода 2017- 2018 г. на ключовите аналитични компоненти: договорена минимална работна заплата в предприятието; размер на договорената минимална работна заплата в предприятието; допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит; допълнително трудово възнаграждение за научна степен; допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд за работа през почивни дни, официални празници и при сумирано работно време; допълнително трудово възнаграждение за нощен труд и за време на разположение на работодателя.

Важен и съществен аспект са нормативните регулации по отношение на колективните трудови преговори, представена е институционалната рамка за осъществяване на колективните трудови договори.

Систематизираните изводи, тенденции и оценки са полезен източник на информация за формиране и обсъждане на бъдещи политики и подходи в областта на индустриалните отношения и колективното трудово договаряне в България и ще бъде от полза за експерти и специалисти от практиката, научни работници и студенти.

Ползата от изследването е да се открият особеностите на колективните трудови договори, като се представят актуалните тенденции в ключовите параметри на действащите колективни трудови договори в разнообразни изследователски ракурси (равнище на договаряне, според срока на действие; по икономически дейности и икономически сектори; статистически райони и административни области).

Изданието е насочено към читателите с интереси в областта на индустриалните отношения и по специално в сферата на колективните трудови правоотношения.

## **2. ПУБЛИКУВАНО УНИВЕРСИТЕТСКО УЧЕБНО ПОМАГАЛО**

### **2.1 „Индустриални отношения“, Издателски комплекс УНСС - 2018г, ISBN 978-619-232-148-2**

Учебното помагало съдържа информация за значението и ролята на индустриалните отношения, както и систематизирани основни понятия. Изучаването на индустриалните отношения се обуславя от необходимостта за регулиране на процеса на водене на преговори, постигане на съгласие и гарантиране на постигнатото съгласие.

Разгледана е правната възможност за взаимодействие и сътрудничество между държавата, работодателите и работниците и служителите. Държавата се включва с нейните институции – законодателна, изпълнителна и съдебна власт. Като целта е да бъдат разрешени по приемлив начин въпросите, които възникват в сферата на взаимните икономически интереси.

Целта на учебното помагало е в рамките на учебния курс студентите да получат знания относно значението на индустриалните отношения, основните принципи и форми за водене на социален диалог.

Структурата на учебното помагало съответства на учебните теми в учебната програма по „Индустриални отношения“.

За целите на обучението в методически аспект всяка глава е структурирана, съобразно изискванията за адекватно качество на преподаването и усвояването на планирания учебен материал.

Първа глава е посветена на основите на индустриалните отношения. Направен е преглед на възникването и развитието на индустриалните отношения. Изяснени са същността, целите, принципите на индустриалните отношения. Отделено е място на страните в индустриалните отношения. Разгледани са формите и моделите на индустриалните отношения.

Във втора глава се проследява развитието на индустриалните отношения в България през различните периоди. Отделено е внимание на законодателното уреждане на индустриалните отношения в България.

Трета глава е посветена на тристранното сътрудничество в България. Разяснени са мястото на държавата, организациите на работниците и служителите и организациите на работодателите в системата на индустриалните отношения.

В четвърта глава се разглежда колективното трудово договаряне.

Отделено е внимание на колективните трудови преговори. Изяснена е същността, предмета, съдържанието, сключването и действието на колективните трудови договори.

В пета глава се акцентира на колективните трудови спорове. Разгледано е доброволното уреждане и арбитраж по колективните трудови спорове. Отделено е място на формите за оказване на натиск за уреждане на колективни трудови спорове.

Разгледана е ролята и функциите на Международната Организация на Труда и постигането на трите и основни цели:

Политическа, за разрешаването на възникващите в обществото остри противоречия между различните социални слоеве.

Социална – за решаването на тежки и неприемливи са условията на труд.

Икономическа – разгледани са възможностите за подобрене на условията за работещите, за да не се реализират икономически загуби, за да се повиши себестойността на продукцията. което в крайна сметка ще увеличи конкурентоспособността. Разгледани са основните цели на МОТ – развиване на социално-икономическия прогрес и повишаване на стандарта на живот и подобряване условията на труд, защита на социалните и икономически права на човека.

Ползата от учебното помагало е, че студентите ще получат знания, за да могат да правят анализ за развитието, ролята и функциите на индустриалните отношения у нас и ролята на трипартитните и двупартитни преговори при разработването и реализирането на икономическата и социална политика, както и да се запознаят с нормативната уредба, касаеща индустриалните отношения, което е от изключително значение за правилното разбиране на материята.

Учебното помагало е предназначено, както за студентите изучаващи дисциплината Индустриални отношения в УНСС, така и за студенти от други висши учебни заведения, където се изучава тази дисциплина.

### **3. ПУБЛИКУВАНИ СТАТИИ В СПЕЦИАЛИЗИРАНИ НАУЧНИ СПИСАНИЯ, ИНДЕКСИРАНИ В ДРУГИ МЕЖДУНАРОДНИ БАЗИ ДАННИ С НАУЧНА ИНФОРМАЦИЯ**

#### **3.1. “Активната политика на пазара на труда и нейното въздействие върху младежката заетост“, Научни трудове на УНСС, том 3, 2019г., стр. 169-181, ISSN (print): 0861-9344; ISSN 2534-8957(online).**

Функционирането на трудовия пазар под въздействие на динамиката на пазарната конюнктура, цикличните колебания, структурните диспропорции и противоречиви интереси на пазарните субекти генерират разностранни проблеми. Сред тях с особена тежест и значимост се откроява интегрирането на младежите на пазара на труда, респективно проблемите на младежката заетост с нейните икономически измерения и социални последици.

Младежката заетост е нито нов, нито локален или национален проблем. С него се сблъскват и развитите икономики в ЕС и глобалния свят, а неговата устойчивост поставя на изпитание, както икономическата наука, така и публичните политики прилагани от правителствата. През последните десетина години се наблюдава сериозен интерес към проблемите на икономическата активност, заетостта и безработицата на младите хора, във възрастовата

група от 15-24 години.

В този смисъл целта на настоящото изследване е да идентифицира основните проблеми, да разкрие причините и факторите, които ги пораждат и на тази основа да се обосновават ефективните политики и механизми за намаляване на безработицата и динамизиране на заетостта на младите поколения.

Акцентът се поставя върху публичните политики, които се прилагат, позовавайки се на тезата, че факторите и причините, които ги пораждат не могат да бъдат преодоляни без водещата позиция на държавата, на компетентните държавни институции. На фона на разнообразието от проблеми на младежката заетост, настоящото изследване е фокусирано към трудния и сложен преход от образование към заетост.

Оценките и изводите, изследователските резултати от анализа на дефинирания проблем отвеждат към обосновка на необходимостта от реформи на образователна система и промени в правните регулации, а също така и към оценка на ефикасността на публичните политики и ефективността на инвестиционните разходи, които се правят – публични и корпоративни.

Статията е посветена на значим икономически и социален проблем – интеграцията на младежите на трудовия пазар.

Ползите от разработката са, че през призмата на реалната ситуация, се създава възможност да се разкрие въздействието на публичните политики и мерките за стимулиране на заетостта сред младото поколение, като се акцентира на връзката между образователната система и пазара на труда.

В този смисъл е направен контент анализ на нормативни актове и документи, разгледани са добри практики на публични политики и мерки в подкрепа на професионална реализация на младите хора на пазара на труда.

В резултат на анализа на пазарната ситуация и реализирания национален план за прилагане на Европейската гаранция за младежта са направени изводи, оценки и препоръки.

### **3.2. “Оценката на риска – основен инструмент на мениджмънта за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд”, списание „Индустриални отношения и обществено развитие“, бр. 1, 2019г., стр.41-57, ISSN 2683-0167(online).**

В настоящата статия е разгледана основен инструмент в практическото прилагане на безопасността и здравето при работа от страна на мениджмънта, какъвто е оценката на риска. Той отразява съвременните актуални тенденции в осигуряването на комплексност при безопасност и здраве при работа.

Този процес е основна и неразделна част, от контрола свързан с намаляването на извършваните разходи и повишаване на ефективността на работата. Политиката на ръководствата на предприятията е да ориентират своя подход, към постоянно подобряване на организацията за управление на дейността, свързана с осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

В световен и европейски план проблематиката свързана с оценка на риска на работното място се изследва, както в по-общ контекст - глобален и европейски план, също така на национално, браншово и фирмено равнище.

Оценката на риска на работното място се разглежда, като неразделна част от политиките и подходите за гарантиране безопасност и здраве при

работа. Засилен е интереса към отразяването на възможностите за оптимизиране на безопасността и здравето при работа. Сравнителните анализи на европейските политики за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд заслужават специално внимание.

Разгледани са и основните елементи на оценката на риска. Безопасността и здравето при работа са съставна част от управлението на всяко предприятие, а така също и част от социалната политика на Република България.

Осигуряването на безопасни условия на труд е важна съставна част за ефективното и ефикасно използване на работната сила и създава предпоставки за постигането и успешното реализиране на заложените производствени и икономически цели.

Основните ползи и изводи могат да бъдат обобщени, че мениджмънтът, който използва успешно инструмента оценка на риска, има възможност да осигури комплексност в процеса за осигуряване на предпоставки за безопасност на работните места.

### **3.3. “Икономически и социални аспекти в приложението на законодателството за безопасни и здравословни условия на труд“, списание „Диалог“ на СА "Д. А. Ценов" – Свищов, бр.4, 2019г., стр.36-54, ISSN: 1311-9206 (online).**

Целта на публикуваната статия е да разкрие актуалните тенденции в практическото прилагане на законодателството в областта на безопасността и здравето при работа, като поставя акцент върху моделите на работното време и организацията на работа.

Безопасните и здравословни условия на труд са една от темите, които през последните 10-15 години набират все по-голяма популярност сред научните среди. Ако до преди две десетилетия темата бе приоритет единствено на определени специализирани среди, сред които управленската администрация и контролните органи, постепенно проблематиката се превърна във водеща за значителен брой изследователи и експерти в областта на безопасността и здравето при работа.

В световен и европейски план проблематиката се изследва както в общ контекст - политики в глобален и европейски план, така и на национално и браншово равнище.

Показателен е фактът, че за последните десет години специализираните научни издания отбелязват засилен интерес към отразяването на възможностите за оптимизиране на политиките и подходите за гарантиране безопасност и здраве при работа. Сред тях специално внимание заслужават сравнителните анализи на европейските политики за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд

Използвайки за база разработения през 2019 г. Национален профил за безопасност и здраве при работа, в статията се представят най-често срещаните модели на работно време и организация на труд в предприятията от българската икономика и се показва влиянието на тези модели върху възможността да бъдат създадени работни места, които да отговарят на изискванията за безопасност и здраве при работа.

Анализът установява тревожни тенденции, изискващи незабавно адресиране, като работа по 50 часа на седмица, полагане на труд по 6 и 7

работни дни, свръхнатоварване на лица с определени професионално квалификационни характеристики, ниска ефективност и слаба организация на работните процеси.

Ползите от настоящето изследване е, че на база на представените емпирични данни може да се направи общата констатация : независимо от наличието на вътрешно консистентно и обективно законодателство, регулиращо работното време и организацията на труда, все още в практиката на българските предприятия се срещат редица сериозни нарушения, най-честите от които са свързани с полагането на повече часове труд от законово предписаните, с целенасочено екстензивно "разтегляне" на работната седмица, с полагане на труд в съботни и неделни дни, със свръх-натоварване на лица с определени професионално квалификационни характеристики.

Всичко това създава условия за затруднено възстановяване на работната сила, намалява шансовете за постигане на оптимален баланс между работа и отдих и създава предпоставки за по-високи нива на трудов травматизъм и възникване на професионални заболявания.

#### **3.4. “Анализ и оценка на здравословните и безопасни условия на труд в страните от Европейския съюз, Научно списание „Механика, транспорт, комуникации“, том 17, брой 3/1, 2019г., стр. III-130-III-138, ISSN 1312-3823 (print), ISSN 2367- 6620 (online).**

Здравословните и безопасни условия на труд се разглеждат, като основен градивен елемент на добре функциониращо и конкурентоспособно предприятие. Здравото на работниците и служителите е от първостепенно значение не само на равнище компании, но също така и в национален и международен план.

Статията разглежда здравословните и безопасни условия на труд, като важен фактор, за конкурентни и ефективно функциониращи съвременни пазари. Запазването на здравето на работниците и служителите е приоритетна задача на всеки работодател, който трябва да се стреми към такива условия на труд, които да не създават предпоставка към трудови злоупотреби и да осигуряват подходяща атмосфера за работещите.

Минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд, се определят с редица международни и вътрешни нормативни документи. Предотвратяването на всякакви форми на злоупотреби и неблагоприятни въздействия произтичат от корпоративната политика и отговорността на работодателя към хората, работещи в организацията и от институционалната рамка.

Обърнато е внимание на първостепенната роля на хората в организацията и необходимостта от изграждането на спокойна и здравословна работна среда. Въз основа на данни от Евростат е направен анализ и оценка на здравословните и безопасни условия на труд в някои страни от Европейския съюз.

На база извършеното изследване в разработката са изведени изводи, които са свързани с условията на труд в европейските предприятия, функциониращи и отговарящи на съвременните условия на труд.

Трудовите злоупотреби и професионални болести са предотвратими, необходимо е добре изградени защитни законови механизми и превантивни мерки. Сътрудничеството между работодатели, синдикати и правителство са



неделима част за достигането на достоен и равноправен труд, без опасност за здравето и живота на хората.

Целта на настоящата статия е да се анализират основни нормативни актове, свързани със здравословните и безопасни условия на труд, като необходимо условие за икономически растеж и конкурентни пазари и влагането на средства и усилия в здравето и добрата работна среда, защото човешкият капитал е най-важният и ценен ресурс за всяка една страна.

### **3.5. “Задължения на работодателите за информиране и консултиране на работниците и служителите“, списание „Индустриални отношения и обществено развитие“, бр. 2, 2020г., стр., ISSN 2683-0167(online).**

Публикуваната статия разглежда хармонизирането на трудовото законодателство с европейските директиви в сферата, отнасяща се до задълженията на работодателите за информиране и консултиране на работниците и служителите.

В съвременната глобална икономика концепцията за информиране и консултиране и участие на работниците и служителите е неразделна част от достиженията на общностното право, и като такава тя представлява съществен елемент от Европейския социален модел.

Настоящото изследване има за цел да анализира законното изискване за прилагането на правото за информиране и консултиране в българските предприятия.

Рисковете, които съществуват в бизнеса, както и последствията свързани с тях, касаещи работната сила, трябва да могат да бъдат предвидими и оповестени. Работниците и служителите имат право да бъдат своевременно уведомени за промените, които се очаква да настъпят, за да могат да се адаптират към тях.

Кодексът на труда предвижда да се прилагат процедури по информиране и консултиране в предприятия, където има 50, или повече работници и служители, както и в обособените организационно и икономически подразделения на предприятия, ако имат 20 и повече работници и служители.

Социалният диалог по време на кризата доказва, че е ефективно средство, за намаляване на напрежението между работниците и служителите и работодателите. „Социалната цена“ на процесите на реструктурирането е значително по-ниска, когато те са извършени, чрез прозрачни процедури, в чието изготвяне и одобрение са взели участие по-широк кръг заинтересовани страни. Информиранието, консултациите, прогнозирането и управление на реструктурирането са елементи на европейската добавена стойност.

Основните ползи от статията се отнасят, до разбирането на проблема за потребността от прилагането на информирането и консултирането, като фактори за повишаване на качеството на труда а също, и като ключов инструмент, за повишаване на конкурентоспособността в бизнеса.

## **4. ПУБЛИКУВАНИ СТАТИИ И ДОКЛАДИ ОТ КОНФЕРЕНЦИИ, В НЕРЕФЕРИРАНИ СПИСАНИЯ С НАУЧНО РЕЦЕНЗИРАНЕ ИЛИ ПУБЛИКУВАНИ В РЕДАКТИРАНИ КОЛЕКТИВНИ ТОМОВЕ**

**4.1. “Комплексни подходи при изпълнението на Европейската инициатива „Гаранция за младежта “”, сборник „Съвременна динамика на икономическите теории “, Издателски комплекс-УНСС, стр. 132-138, 2019г., ISBN 978-619-232-155-0.**

Настоящото изследване има за цел да анализира, изпълнението на Европейската гаранцията за младежта, която бе допълнена и подсилена с политиките по заетостта в подкрепа на младежите, която България традиционно провежда.

Докладът очертава основната задача в областта на социалната политика, която трябва да бъде заетостта и обучението на младите хора. Това трябва да бъде основен мотив пред всяка нация, като се създават условия за развитие на икономиката и не на последно място да осигурим условия за продължаване на съществуването на нашата нация. Този въпрос стои еднакво остро и пред социалните партньори – национално представителните организации на работниците и служителите и на работодателите, които в рамките на своето участие в социалното партньорство решават този въпрос.

След световната икономическа и социална криза успешното включване на младите хора на трудовия пазар, както и осигуряването на плавен преход между образование и заетост са основни предизвикателства пред развитието на трудовия пазар, социалната система и ангажираността на правителството и неправителствения сектор.

Основните ползи от статията са свързани с разбирането на проблемите за реализацията на младите хора и необходимостта от прилагането на комплексни подходи при изпълнението на Европейската инициатива „Гаранция за младежта “, като са посочени и основните фактори за комплексното решаване на проблема за младежка заетост и безработица.

Динамичността на съвременните трудови пазари повишава необходимостта от ранна интеграция на младите кадри. Тяхното включване в пазара на труда се разглежда, като основна предпоставка за успешното намаляване на относителния дял на лицата, живеещи в риск от бедност, материални лишения или в силна зависимост от системите за социално подпомагане.

Проблемите за младежката безработица и заетост, налагат комплексни подход, които включват реформи в системата за социално подпомагане, образователната система, пазара на труда и институционалната структура, на която се основават политиките, провеждани в тези сфери.

**4.2. “Особености при пенсионирането на учителите”, Списание „Панорама на труда “, бр.3-4, 2015г., стр. 71-79, ISSN 1312-305X.**

Статията представя актуални въпроси, свързани с пенсионирането на учителите и има за цел да анализира условията и реда за придобиване правото на пенсия на учителите. Учителите имат специален ред за пенсиониране заради специфичния характер на своята работата и затова те придобиват право на пенсия за осигурителен стаж и възраст при по-благоприятни условия – по-ниска възраст и по-кратък осигурителен стаж.

В статията е разгледан въпроса относно уредбата на правната възможност за ранно пенсиониране на учителите и получаване на пенсия от Учителския пенсионен фонд. Представени са различни хипотези, свързани с

упражняване на правото за пенсиониране, като има разяснение, относно правото за признаване на учителски стаж.

Ползата от статията е анализ на различни правни хипотези за определяне размера на пенсията и затова, как се определя дохода, от който тя се изчислява, както и добавката от учителския пенсионен фонд.

Статията разглежда и разяснява реда и начина за пенсиониране на лицата, които има учителски или приравнен на него стаж, като обяснява по нагледен начин формирането на пенсията при различни хипотези. Насочеността на статията е към лица с учителски стаж и такива, които ще се възползват от възможността за ранно пенсиониране съгласно § 5, ал.1, от Преходните и заключителни разпоредби на Кодекса за социално осигуряване.

#### **4.3. ” Колективните трудове спорове в условията на съвременните индустриални отношения”, Списание „Панорама на труда“, бр.3-4, 2017г., стр.78-82, ISSN 1312-305X.**

Статията разглежда развитието на индустриалните отношения в най-новата история у нас, които се явяват неразделна част от съвременната обществено икономическа и политическа система. В условията на пазарна икономика те са носител на принципите на демократичност в икономическите и социалните отношения.

Колективните трудови спорове са част от съвременните индустриални отношения, те са взаимодействие между страните при разрешаване на проблемите, които възникват във връзка със защитата на трудовите, икономически и социални интереси на работниците и служителите

Разгледана е проблематиката през призмата на закона за уреждане на колективни трудови спорове. Статията разглежда и дейността на Националния институт за помирение и арбитраж, като орган на министъра на труда и социалната политика.

Разгледани са и възможните видове колективни трудови спорове, които биха възникнали – трудови спорове за права т.е. „правни“ или спорове, които биха възникнали по повод на „интереси“ или процедури.

Статията прави анализ на правните празноти в закона за уреждане на колективните трудови спорове като :

- ✓ Липсата на легална дефиниция на понятието „колективен трудов спор“, с оглед премахване на възможността за различно тълкуване;
- ✓ Необходимостта закона да бъде допълнен с легални дефиниции на споровете за „права“ и на споровете за „интереси“;
- ✓ Необходимо е в закона да има изискване към формата и съдържанието в която работниците и служителите изразяват своите искания;
- ✓ Липсата на предвидени минимални дейности е пречка за създаването и протичането на ефективно взаимодействие.
- ✓ Липсата на ясни критерии, по които безпогрешно да се различи помирието от посредничеството.

Статията разглежда въпросите, свързани с арбитражната процедура, която няма статут на правораздавателен орган, но законът я оправомощава да постанови решение с което да реши спора по същество.

Целта на статията е да разкрие слабостите и несъвършенствата в закона

за уреждане на колективните трудови спорове, като прави конкретни предложения за изменение и допълнение на закона, за да може да се създаде по-ефективна и работеща система за уреждането на колективните трудови спорове и усъвършенстване на индустриалните отношения.

#### **4.4. ” Българската Сметна палата изкачва стъпалата на одитния храм от Лима и Мексико”, сборник „Одитът в България, 2012г. стр. 72-82, ISBN 978-954-92547-6-1.**

Статията разглежда въпроса, свързан с прилагането на международно признати одитни стандарти. С тях се въвеждат еднакви изисквания към работните процеси. Те са добра база за осъществяване на контрол върху качеството от една страна, а от друга позволяват да се извършва обмен на опит между Върховните одитни институции.

Международните одитни стандарти отразяват най-добрите практики и заедно с практическите препоръки са напълно подходящи за използване в публичния сектор. Общата рамка на одитните стандарти на Международната организация на върховните одитни институции е разработена на основата на Декларациите от Лима. Тази декларация има голямо значение за Върховните одитни институции, защото обхваща много подробен списък на свързаните с одита в публичния сектор цели и въпроси. Декларация се основава на най-важните предпоставки за независим одит в публичния сектор а именно – върховенството на закона и демокрация. Това е и основната цел на декларацията извършването на независим одит в публичния сектор. Въпросът за независимостта е много важен за Върховните одитни институции и затова е необходимо тази независимост да бъде законово регламентирана.

Декларацията от Мексико поставя като крайъгълен камък изискването да има подходяща и ефективна конституционна рамка и законова разпоредба за прилагането на тази рамка, което подробно да урежда степента на независимост на ВОИ. За да бъде ВОИ независима необходимо е и ръководството на ВОИ да бъде независимо. Тази независимост на ръководството или на членовете ако е колегиален орган се гарантира в закон със срок на мандата и имунитет при нормално изпълнение на служебните задължения.

Условията и реда за назначаването, преназначаването и освобождаването следва да бъдат законодателно уредени. Декларацията изисква срока на мандата да бъде достатъчно дълъг така че ръководството да може да реализира своя мандат без да се страхува от прилагане на репресивни мерки. Необходимо е ръководството да има имунитет за извършени действия които произтичат от нормалното изпълнение на техните служебни задължения.

Прилагането на международно признати одитни стандарти в новия закон за Сметната палата / ДВ.бр.99, 2011г/ бе продиктувано и от необходимостта да се въведе доверие за одитната дейност и да се намали разликата в очакванията при изготвянето на одитните доклади.

В Закона за Сметната палата Обн. ДВ. бр.98 от 14 Декември 2010г., изм. ДВ. бр.1 от 4 Януари 2011г., изм. ДВ. бр.99 от 16 Декември 2011г. Намериха отражение Международно признатите одитни стандарти, седемте одитни принципа в декларацията от Лима и изискванията за независимост в декларацията от Мексико. Може да се каже че Върховната одитна институция

на Р. България с новия Закон за Сметната палата се доближава максимално до модерните одитни институции. Сметната палата се намираше в етап на който извършването на тези промени беше задължително за да се повиши качеството на одитната дейност и да се укрепи доверието в институцията.

В близките години Сметната Палата ще бъде изправена пред предизвикателството, да въведе на практика в своята дейност Международно признатите одитни стандарти , да разработи и утвърди Етичен кодекс, както и наръчник за прилагането на тези стандарти.

**4.5. “Одитът на човешките ресурси – важно условие за успешното функциониране на системата за управление на човешките ресурси”, списание „Вътрешен Одитор “, бр. 3, 2019г., стр. 36-40, ISSN - 1312-4226 (print).**

Одитът на човешките ресурси е независима и обективна дейност свързана с преглед, който трябва да оцени дейностите, свързани с управлението на човешките ресурси, като открие връзката между тях и корпоративните стратегии и цели на предприятието.

Одитът на човешките ресурси е проверка на състоянието на човешките ресурси в предприятията и служи на ръководството, за да може да идентифицира всички неефективни, неефикасни и неадекватни процеси и политики свързани с практиките за управление на човешките ресурси.

Статията очертава видовете одит които могат да бъдат извършени в сферата на управлението на човешките ресурси: одит на човешките ресурси, социален одит, финансов одит, одит по ISO, както и одит на информационните технологии. Одитът на човешките ресурси се фокусира върху анализиране и подобряване на практиките по управление на човешките ресурси в организацията.

Настоящото изследване обосновава, че обвързаността и правилното изграждане на система за управление на човешките ресурси е изключително важно условие за нейното функциониране, както и допринася за предотвратяване на възможни проблеми в управлението на персонала.

Изводът, който може да се направи е, че одитът на човешките ресурси намира силните и слабите страни на системата по управление на човешките ресурси. Извършвайки независима, обективна и систематична оценка на дейностите и ползите, одитът на човешките ресурси предлага начини и мерки за подобряването им.

Статията има за цел да представи одитът на човешките ресурси, като подробен и изчерпателен процес. Той разкрва сложната система от процеси, методология и цели. Същевременно той е интегрирана част от вътрешния контрол в организацията, а също така и елемент на системата за управлението на риска. Представена е ползата от одита на човешките ресурси, който помага да бъде осъществено цялостното стратегическо управление на компанията за да може тя да постига своите бизнес цели.

**4.6. “Приоритетите в дейността по труда и социалната политика през 2005 г., списание „Панорама на труда “, бр.1, 2005г., стр. 3-9, ISSN 1312-305X.**

Статията има за цел да представи приоритетите в дейността по труда и

социалната политика през 2005 г. на Министерството, като очертава конкретните мерки и действия, както и ангажиментите на Република България по пътя и за евроинтеграция като страна кандидат член на ЕС.

Разгледани са конкретните мерки и програми, които се предвижда да бъдат реализирани :

- Активната политика по заетостта, ще бъде насочена приоритетно към следните целеви групи: дълготрайно безработни, младежите без трудов опит или без образование и професия. Насочеността на програмите включени в Националния план за действие по заетостта за 2005г. ще са в следните направления :
  - ✓ Увеличаване на заетостта, чрез повишаване на пригодността за заетост на работната сила;
  - ✓ Осигуряване на условия за пълноценна социално икономическа интеграция на рисковите групи на пазара на труда;
  - ✓ Заетост за социална интеграция;
  - ✓ Достигане на средногодишно равнище на безработица 12,5 на сто.
- Основните аспекти в областта на социалната защита са конструирани с оглед на по-доброто насочване на средствата и при спазване на принципите за диференцирания подход при подпомагането и за 2005г. се предвижда :
  - ✓ Гарантираният минимален доход да стане 55лв.
  - ✓ Ще бъдат прецизирани и оптимизирани целевите групи;
  - ✓ Ще се преразгледат и актуализират индивидуалните коефициенти за определяне на диференцирания минимален доход съобразно възможностите и в рамките на бюджета за 2005г.
  - ✓ От началото на учебната 2005-2006г. вече ще се отпуска и целева помощ за ученици.
- В областта на международните отношения е направен преглед на предстоящите за 2005г. международни участия на министерството на труда и социалната политика, като са описани предстоящите мероприятия, включително и в областта на европейската интеграция.

#### **4.7. “Методически указания за системи за управление на безопасността и здравето при работа на МОТ”, списание „Безопасност и трудова медицина “, Ескарго-2002 ЕООД, бр. 3 (2003), стр. 4-6, ISSN - 1311-2740.**

Статията има за цел да представи необходимостта от прилагането на нови подходи за създаване на единна система на работа, насочена към осигуряване на безопасност и здраве при работа, както и потребността тези подходи да бъдат въведени в управлението на всички нива.

В статията се прави анализ, относно осъществяването и изграждането на системи за управление на безопасността и здравето при работа е свързано с реализирането на съвкупност от правни, организационни, технически и здравни мероприятия, насочени към опазване на живота, физическото и психично здраве на всички работещи.

Българското законодателство в областта на безопасността и здравето при работа е приело в своята основа конвенциите на Международната организация на труда (МОТ) и директивите на Европейския съюз. В тази

връзка са и приетите от Министерският съвет през 1997 г. и в края на 2002 г. Насоки на държавната политика за осигуряване на безопасността и здравето на работещите.

Координирането и провеждането на националната политика се осъществява на основата на тристранно сътрудничество от Националния съвет по условия на труд, който функционира от 1997 г. Изградени са и регионални и браншови структури по условия на труд.

Методическите указания за системите за управление на здравето и безопасността при работа на МОТ нямат задължителен характер. Те представляват по-скоро препоръки, чрез които е възможно да се постигне добро ниво на превенция; намаляване на риска от професионални злополуки и заболявания и на свързаните с тях разходи и трудови загуби.

Статията следва да бъде възприемана, като практически указания, които могат да се използват на фирмено ниво от работодатели, представители на работещите, синдикати, специалисти по безопасност и здраве при работа и др. Указанията могат да послужат за основа при изготвяне на колективните трудови договори, както и за еталон за сравняване и оценка на качеството и ефективността на съществуващите системи за управление на безопасността и здравето при работа във фирмите.

#### **4.8. “Практика по реализиране политиката и въвеждане директивите на Европейския съюз в областта на безопасността и здравето при работа в законодателството на Р. България”, списание „Безопасност и здраве при работа“, бр. 7, 2003г., стр. 28-37, ISSN 1312-2029.**

Целта на доклада е да направи цялостен преглед на националното законодателство. Република България е отговорила в областта на здравословните и безопасни условия на труд на изискванията на ЕС. Разгледана е хармонизацията на европейската директива, като е обърнато внимание, къде и в какви нормативни актове са въведени изискванията на Рамковата Директива 89/391.

Докладът анализира състоянието на практиката на Република България по отношение провеждането и реализиране на политика по безопасност и здраве при работа в контекста на подготовката за членство, чрез реализиране на политиката по въвеждане на Директивите на ЕС.

Безопасността и здравето при работа е основен акцент в съвременната социално-икономическа политика на Република България.

Правото на безопасни и здравословни условия на труд е регламентирано в Конституцията. Възможността и механизмите за осигуряване на това право са определени посредством изградена система от норми, които определят правила и изисквания и очертават съвременните насоки и изисквания на Европейския съюз и Международната организация на труда.

Безопасността и здравето при работа на хората, може да бъде реализирано, като елемент на всички нива от управлението на икономиката.

В доклада е разгледана правителствената политика, свързана с приемането на основните насоки в тази област, като показва готовността на Република България по отношение синхронизирането с Директивите на ЕС в областта на безопасността и здравето при работа.

Разгледани са и предприетите мерки за цялостно укрепване на ИА

„ГИТ“ с цел създаване на възможности за повишаване качеството и ефективността на контрола по трудовата заетост.

Представени са и добри практики за сътрудничество между ИА „ГИТ“ и НОИ в областта на извършените проверки във фирмите по отношение на трудовите договори, което показва положителни резултати по отношение на допълнителните постъпления в НОИ.

## **5. СТУДИИ, ПУБЛИКУВАНИ В НЕРЕФЕРИРАНИ СПИСАНИЯ С НАУЧНО РЕЦЕНЗИРАНЕ ИЛИ ПУБЛИКУВАНИ В РЕДАКТИРАНИ КОЛЕКТИВНИ ТОМОВЕ**

### **5.1. „Методологически подходи за изследване, анализ и оценка на социално-икономическото въздействие на регулациите в областта на безопасността и здравето при работа“, Годишник на ВУЗФ, 2012г., стр. 379-419, ISSN 1312-7918**

Целта на студията е да очертае процеса при оценка на въздействието, като развива тезата за въвеждане на интегриран процес, който ще спомогне за създаването на по-малко, по-ясно и по-приемливо законодателство от една страна, а от друга - ще увеличи прозрачността и ще подобри комуникацията и информацията относно регулациите в областта на безопасността и здравето при работа.

Икономическата и финансовата криза разкри високата цена на бездействието, слабото законодателство и недостатъчно строгото налагане на спазването на закона в някои области, вкл. и в областта на безопасност и здраве при работа. Тя стана повод да се отправи призив за засилване на икономическото управление и финансово регулиране от една страна, а от друга да привлече вниманието върху разходите около новото законодателство и предизвикателствата от изпълнението и прилагането на вече приетите закони.

Правителствата, които са под натиска на кризата трудно поддържат темпото на транспониране и прилагане на законодателството на европейската общност, а работодателите и работниците и служителите са затруднени поради сложността на регулациите и свързаната с тях административна тежест. Ето защо, за да отговори на всички социално-икономически предизвикателства, трудовото законодателство, вкл. и по безопасността и здравето при работа, трябва да бъде по-резултатно и ефективно при постигане целите на своята публична политика чрез доказване на ясна добавена стойност, постигане на максимална полза на минимална цена и спазване на принципите на субсидиарност и пропорционалност.

Окончателният резултат трябва да бъде ясна, стабилна и предвидима регулаторна рамка за обществото, предприятията и работниците и служителите.

Студията разглежда оценката на въздействието на регулациите в областта на безопасността и здравето при работа, като информационно базиран аналитичен подход за оценяване, както на възможните икономически, финансови, социални, екологични и други разходи, така и на други последици и ефекти от планирани и прилагани регулации (закони, наредби, правилници и др.). По принцип оценката на въздействието е логическа задача, която разглежда всички възможни последствия, произтичащи от предлаганата регулация, вкл. възможността да се запази съществуващото положение, като по



този начин се правят заключения относно ефективността на предлаганата намеса от гледна точка постигането на конкретни крайни резултати.

В студията се извежда безспорният принос на оценката на въздействието за подобряване на качеството на процеса на вземане на политически (управленски) решения с цел гарантиране на обосноваността и устойчивостта на регулациите.

**UNIVERSITY OF NATIONAL AND WORLD ECONOMY**

**FACULTY GENERAL ECONOMICS**

**DEPARTMENT HUMAN RESOURCES AND SOCIAL PROTECTION**

**SUMMARIES OF SCIENTIFIC WORK**

of Chief Assist. Dr. **Valeri Ivanov Apostolov**

Department of Human Resources and Social Protection

(which do not duplicate those submitted for acquisition of the doctoral degree and for the Academic post of Chief Assistant)

**Subject:** Participation in a competition for the position of academic associate ` professor professional field 3.8. Economics, scientific specialty Economics and Labor Organization, published in the State Gazette, pcs.75 by.25.08.2020

**Sofia,**

**2020**

## **1. PUBLISHED MONOGRAPHS**

### **1.1. „Analysis of the contracted employment remuneration in the current collective employment agreements at the level of the enterprise", Avangard Prima, Sofia - 2020, ISBN - 978-619-239-395-3**

The monograph aims to enrich the specialized scientific literature in the field of industrial relations by presenting analyzes and systematized information on current issues related to effective solutions in the field of wage bargaining. Collective bargaining requires systematic research and in-depth knowledge of the modern dynamics of the complex system of pay problems, as a major component of collective bargaining at the enterprise level.

Collective labor agreements at the enterprise level, through their complex nature, reflect both the interaction between the employer and the organizations of workers and employees, and the dynamics of industrial relations in the country.

The first chapter of the monograph is devoted to the theoretical aspects of collective bargaining. The essence of collective bargaining has been clarified. An overview of international and national regulations related to collective bargaining has been made. A place is given to the essence and content of the collective labor agreement. The accent is put on wages as a key element of the collective labor agreement.

In the second chapter of the monograph an analysis of the current collective labor agreements for the period 2011-2018 is made. In this part on the basis of appropriately selected and processed empirical information the current collective labor agreements are examined in different sections: by level of agreement, according to the term of action, by economic activities and economic sectors, by size, by statistical regions and administrative areas. The outlined trends for the studied period are supported by appropriate tables and graphs.

In the third chapter of the monograph an analysis of the agreed remuneration in the current collective labor agreements at the enterprise level is made. This part presents the results of an in-depth analysis of the agreements reached at the enterprise level in terms of: basic salaries, the minimum wage for the country, additional remuneration for work experience and professional experience, additional remuneration for educational and scientific degree "Doctor" and the scientific degree of "Doctor of Science", additional overtime payments for work on working days, additional overtime payments for work on weekends, additional overtime payments for work on public holidays, additional overtime payments for overtime work labor in summary calculation of working hours, additional remuneration for night work, additional remuneration for time available to the employer, additional remuneration under Article 13 of the Ordinance on the structure and organization of wages. An analysis of other agreements in collective labor agreements related to wages is also made. This part of the monograph presents the results of an original empirical study of the current collective labor agreements at the enterprise level in Bulgaria. The analysis was made based on current information using data from recent years – 2017 and 2018

The accent is put on the presentation of the results of an original empirical study of the agreed wages in the current collective labor agreements at the enterprise level in Bulgaria.

The legislation in the field of labor and industrial relations concerning collective bargaining and collective labor agreements has been thoroughly analyzed.

The methodological framework of the research covers indicators that have been used, units of measurement, such as total number, relative share, rates of change of collective

labor agreements and their annexes.

The analysis of the indicators is based on a comparison with previous periods, thus tracking the change in collective agreements and annexes by analytical groupings for dynamics and statistical measurement. On this basis, conclusions and findings can be formed regarding established trends, average values, distribution of collective labor agreements, etc., which are included in the reports of the National Institute for Conciliation and Arbitration.

The main points on which the research focuses are the agreed remunerations in the current collective labor agreements at the enterprise level, considering and analyzing:

- ✓ Agreed minimum wage in the enterprise;
- ✓ Procedure for raising the minimum wage;
- ✓ Additional salaries;
- ✓ Additional remuneration for work experience and professional experience;
- ✓ Additional remuneration for educational and scientific degree "Doctor";
- ✓ Additional salary for a scientific degree "Doctor of Science";
- ✓ Additional remuneration for overtime work for working days;
- ✓ Additional remuneration for overtime work for work on weekends;
- ✓ Additional remuneration for overtime work; during public holidays.

The accent is put on an analysis of the dynamics of collective bargaining in the period 2017-2018 of the key analytical components: agreed minimum wage in the company; amount of the agreed minimum wage in the enterprise; additional remuneration for work experience and professional experience; additional remuneration for a scientific degree; additional remuneration for overtime work for work on weekends, public holidays and in total working hours; additional remuneration for night work and for the time available to the employer.

An important and essential aspect are the normative regulations regarding the collective labor negotiations and the institutional framework for the implementation of the collective labor agreements is presented.

The presented systematized conclusions, trends and assessments are a useful source of information for the formation and discussion of future policies and approaches in the field of industrial relations and collective bargaining in Bulgaria and will be useful for experts and practitioners, researchers and students.

The aim and benefit of the study is to highlight the features of collective agreements by presenting current trends in the key parameters of existing collective agreements in various research perspectives (level of agreement, according to duration; by economic activities and economic sectors; statistical regions and administrative districts).

The publication is intended to reach readers with interests in the field of industrial relations and especially in the field of collective labor relations.

## **2. PUBLISHED UNIVERSITY TEXTBOOK**

### **2.1 „Industrial relations”, UNWE Publishing Complex - 2018, ISBN 978-619-232-148-2**

The textbook contains information about the meaning and role of industrial relations, as well as about the systematized basic concepts. The study of industrial relations is determined by the need to be regulated the negotiation process, to be reached agreement and to be ensured agreement.

The legal possibility for interaction and cooperation between the state, employers and

employees is considered. The state is involved with its institutions - legislative, executive and judicial branches. The aim is to be resolved in an acceptable way the issues that arise in the field of mutual economic interests.

During the course students will gain knowledge about the importance of industrial relations, the basic principles and forms of social dialogue.

The structure of the textbook corresponds to the studied topics in the “Industrial Relations” curriculum.

For the purposes of teaching, in methodological aspect, each chapter is structured according to the requirements for adequate quality of teaching and learning of the planned teaching material.

The first chapter is devoted to the basics of industrial relations. An overview of the emergence and development of industrial relations is made. The essence, goals, principles of industrial relations are also clarified. A special place is devoted to the relevant parties in industrial relations. The forms and models of industrial relations are considered.

In the second chapter it is identified the development of industrial relations in Bulgaria during the different periods. Attention is paid to the legislative regulation of industrial relations in Bulgaria.

The third chapter is dedicated to the tripartite cooperation in Bulgaria. The place of the state, workers 'organizations and employers' organizations in the system of industrial relations is explained.

Chapter four deals with collective bargaining. Attention is paid to collective bargaining. The essence, the subject, the content, the conclusion and the effect of the collective labor agreements are clarified.

The fifth chapter focuses on collective labor disputes. The voluntary settlement and arbitration of collective labor disputes is considered.

There is a place for the forms of exerting pressure for settling collective labor disputes. The role and functions of the International Labor Organization and the achievement of the three main goals are considered:

Political, for the resolution of the sharp contradictions arising in the society between the different social classes.

Social - working conditions are difficult and unacceptable for solving.

Economic - the possibilities for improvement of the conditions for the workers are considered, in order not to realize economic losses, in order to increase the prime cost of the production. which will ultimately increase competitiveness. The main goals of the ILO are considered - development of socio-economic progress and raising the standard of living and improvement of working conditions, protection of social and economic human rights.

The purpose and benefit of the textbook is that students will gain knowledge to be able to analyze the development, role and functions of industrial relations in our country and the role of tripartite and bipartisan negotiations in the development and implementation of economic and social policy, and to get acquainted with the regulations concerning industrial relations, which is extremely important for the correct understanding of the matter.

The textbook is intended for students studying the discipline Industrial Relations at UNWE, as well as for students from other higher education institutions where this discipline is studied.

### **3. PUBLISHED ARTICLES IN SPECIALIZED SCIENTIFIC JOURNALS INDEXED IN OTHER INTERNATIONAL DATABASES WITH SCIENTIFIC**

## **INFORMATION**

### **3.1. “ Active labor market policy and its impact on youth employment ”, Scientific works of UNWE, volume 3, 2019, pp. 169-181, ISSN (print): 0861-9344; ISSN 2534-8957 (online).**

The functioning of the labor market under the influence of the dynamics of the market situation, cyclical fluctuations, structural disparities and conflicting interests of market participants generate diverse problems. Among them, the integration of young people on the labor market, respectively the problems of youth employment with its economic dimensions and social consequences, stands out with special weight and significance.

Youth employment is neither a new nor a local or national problem. It is also facing developed economies in the EU and the global world, and its resilience is testing both economics and public policies pursued by governments. In the last ten years there has been a serious interest in the problems of economic activity, employment and unemployment of young people in the age group of 15-24 years. In this sense, the aim of the present study is to identify the main problems, to reveal the causes and factors that cause them and on this basis to justify effective policies and mechanisms to reduce unemployment and dynamize the employment of young generations.

The accent is put on the public policies that are applied, referring to the thesis that the factors and the reasons that give rise to them cannot be overcome without the leading position of the state, of the competent state institutions. Against the background of the variety of problems of youth employment, the present study focuses on the difficult and complex transition from education to employment.

The assessments and conclusions, the research results of the analysis of the defined problem lead to a justification of the need for reforms of the education system and changes in legal regulations, as well as to an assessment of the efficiency of public policies and the efficiency of investment costs- public and corporate.

The article is devoted to a significant economic and social problem - the integration of young people in the labor market.

The benefits of the development are that through the prism of the real situation, it is possible to reveal the impact of public policies and measures to stimulate employment among the younger generation, emphasizing the link between the education system and the labor market.

In this sense, a content analysis of normative acts and documents has been made, good practices of public policies and measures in support of professional realization of young people on the labor market have been considered.

As a result of the analysis of the market situation and the implemented national plan for implementation of the European Youth Guarantee, conclusions, assessments and recommendations have been made.

### **3.2. “ Risk assessment - the main tool of management for ensuring healthy and safe working conditions ”, journal "Industrial Relations and Social Development", no. 1, 2019, pp.41-57, ISSN 2683-0167 (online).**

This article discusses a key point in the practical application of safety and health at work by management, such as risk assessment, which reflects current trends in occupational safety and health.

This process is a major and integral part when we talk about the control associated with reducing the costs associated with increasing the efficiency of work. In recent years, in their policy, the managements of enterprises orient their approach to the continuous improvement of the organization for the management of activities related to ensuring healthy and safe working conditions, so that it is an integral part of the control to reduce costs and increase work efficiency.

At the global and European level, the issues related to risk assessment at the workplace are studied in a more general context - global and European level, as well as at national, industry and company level.

Workplace risk assessment is seen as an integral part of policies and approaches to ensure safety and health at work. The interest in reflecting the possibilities for optimizing safety and health at work has increased. Comparative analyzes of European policies to ensure safe and healthy working conditions deserve special attention.

The main elements of the risk assessment are also considered. Occupational safety and health are an integral part of the management of every enterprise, as well as part of the social policy of the Republic of Bulgaria.

Ensuring safe working conditions is an important component for the efficient and effective use of labor, as well as creates preconditions for the achievement and successful realization of the production and economic goals set.

The main benefits and conclusions can be summarized that good management, which successfully uses the risk assessment tool, has the opportunity to ensure complexity in the process of providing prerequisites for workplace safety. Although employers have a legal responsibility to ensure that workplace risks are properly assessed and controlled, employee participation is also essential.

### **3.3. “ Economic and social aspects in the application of the legislation for safe and healthy working conditions ”,“ Dialogue ” E-Journal of Tsenov Academy - Svishtov, issue 4, 2019, pp.36-54, ISSN: 1311-9206 (online).**

The aim of the published article is to reveal the current trends in the practical application of the legislation in the field of safety and health at work, emphasizing the models of working hours and the organization of work.

Safe and healthy working conditions are one of the topics that have been gaining more and more popularity among the scientific community in the last 10-15 years. If until two decades ago the topic was a priority only of certain specialized circles, including the management administration and control bodies, the issue gradually became the leading one for a significant number of researchers and experts in the field of safety and health at work.

At the global and European level, the issue is studied both in a more general context - policies at the global and European level, as well as at national and sectoral level.

Indicative is the fact that for the last ten years the specialized scientific publications have noted an increased interest in reflecting the possibilities for optimizing the policies and approaches for ensuring safety and health at work. Among them, the comparative analyzes of European policies for ensuring safe and healthy working conditions deserve special attention

Using as a basis the National Profile for Safety and Health at Work developed in 2019, the article presents the most common models of working time and work organization in enterprises of the Bulgarian economy and shows the impact of these models on the ability to be created workplaces that meet the requirements for safety and

health at work.

The analysis identifies alarming trends that require immediate addressing, such as working 50 hours a week, working 6 and 7 working days, overloading people with certain professional qualifications, low efficiency and poor organization of work processes.

The benefits of the present study is that on the basis of the presented empirical data the general conclusion can be made: despite the existence of internal consistent and objective legislation regulating working hours and work organization, there are still a number of serious violations in the practice of Bulgarian enterprises. , the most common of which are related to working more hours than legally prescribed, with purposeful extensive "stretching" of the working week, with work on Saturdays and Sundays, with overloading of persons with certain professional qualifications.

All this creates conditions for difficult recovery of the workforce, reduces the chances of achieving an optimal balance between work and leisure and creates preconditions for higher levels of occupational injuries and occupational diseases.

**3.4. “ Analysis and assessment of health and safety at work in countries of the European Union, Scientific Journal "Mechanics, Transport, Communications", Volume 17, Issue 3/1, 2019, pp. III-130-III-138, ISSN 1312-3823 (print), ISSN 2367- 6620 ).**

Nowadays, healthy and safe working conditions are considered as a key building block of a well-functioning and competitive enterprise. The health of employees is of paramount importance not only at company level, but also nationally and internationally.

The article considers healthy and safe working conditions as an important factor for competitive and effectively functioning modern markets. Preserving the health of employees is a priority task of every employer, who must strive for such working conditions that do not create a precondition for accidents at work and provide a suitable atmosphere for workers.

The minimum requirements for health and safety at work are determined by a number of international and domestic regulations. The prevention of all forms of accidents and adverse effects stems from the corporate policy and the responsibility of the employer to the people working in the organization and from the institutional framework.

Attention is paid to the primary role of people in the organization and the need to build a calm and healthy work environment. Based on Eurostat data, an analysis and assessment of health and safety at work in some countries of the European Union has been made.

Based on the research conducted in the study, conclusions are drawn that are related to working conditions in European enterprises, functioning and meeting modern working conditions.

Accidents at work and occupational diseases are preventable, well-established protective legal mechanisms and preventive measures are needed. Cooperation between employers, trade unions and government is an integral part of achieving decent and equal work, without endangering people's health and lives.

A necessary condition for economic growth and competitive markets is the investment of funds and efforts in health and a good working environment, because human capital is the most important and valuable resource for any country.



**3.5. "Obligations of employers to inform and advise workers and employees ", Journal" Industrial Relations and Social Development ", issue. 2, 2020, p., ISSN 2683-0167 (online).**

The published article examines the harmonization of labor legislation with European directives in the field of the obligation to inform and consult employees. The interest in the obligation of employers to inform and consult employees is not accidental. In today's global economy, the concept of information and consultation and participation of employees is an integral part of the *acquis communautaire*, and as such it is an essential element of the European social model.

The present study aims to analyze the legal requirement for the application of the right to information and consultation in Bulgarian enterprises.

The risks that exist in the business, as well as the consequences related to them, concerning the workforce, must be predictable and disclosed. Employees have the right to be informed in good time of changes that are expected to occur so that they can adapt to them.

The Labor Code provides for the application of information and consultation procedures in enterprises where there are 50 or more employees, as well as in the separate organizational and economic divisions of enterprises, if they have 20 or more employees.

Social dialogue during the crisis has proven to be an effective means of reducing tensions between workers and employers. The "social cost" of restructuring processes is significantly lower when they are carried out, through transparent procedures, in the preparation and approval of which a wider range of stakeholders have participated. Information, consultation, forecasting and management in the restructuring process are elements of European added value.

The main benefits of the article relate to the understanding of the problem of the need to apply information and consulting as factors for improving the quality of work and also, as a key tool for increasing competitiveness in business.

**4. PUBLISHED ARTICLES AND CONFERENCE PROCEEDINGS, IN NON-REFERENCED JOURNALS WITH SCIENTIFIC REVIEW OR PUBLISHED IN EDITED COLLECTIVE VOLUMES**

**4.1. "Complex approaches in the implementation of the European initiative "Youth Guarantee", conference proceedings "Contemporary dynamics of economic theories", UNWE Publishing House, pp. 132-138, 2019, ISBN 978-619-232-155-0.**

The present study aims to analyze the implementation of the European Youth Guarantee, which has been complemented and strengthened by the youth employment policies that Bulgaria has traditionally pursued.

The paper outlines the main task in the field of social policy, which should be the employment and training of young people. This must be the main motive for every nation, creating conditions for economic development and, last but not least, to provide conditions for the continuation of the existence of our nation. This issue is equally acute for the social partners - the nationally representative organizations of employees and employers, which in the framework of their participation in the social partnership address this issue.

The interest in youth employment is not accidental. In the modern economy, the

labor market, as a process of formation of human capital production is extremely important for both the European Union and Bulgaria.

Following the global economic and social crisis, the successful inclusion of young people in the labor market, as well as ensuring a smooth transition between education and employment, are major challenges to the development of the labor market, the social system and the involvement of government and the NGOs.

The present study aims to analyze the implementation of the European Youth Guarantee, which has been complemented and strengthened by the youth employment policies that Bulgaria has traditionally pursued.

The main conclusions and benefits of the article are related to the understanding of the main problems of the realization of young people and relate to the application of integrated approaches in the implementation of the European initiative "Youth Guarantee". employment and unemployment.

The dynamism of modern labor markets increases the need for early integration of young people. Their inclusion in the labor market is seen as a key prerequisite for the successful reduction of the relative share of people living at risk of poverty, material deprivation or strong dependence on social assistance systems.

The problem of youth unemployment and employment requires a comprehensive approach to be addressed, which includes reforms in the social assistance system, the education system, the labor market and the institutional structure on which the policies pursued in these areas are based.

#### **4.2. “Peculiarities of Teacher Retirement”, Journal, Panorama of Labor, issues 3-4, 2015, pp. 71-79, ISSN 1312-305X..**

The article analyzes the issues related to the retirement of teachers and aims to describe the terms and conditions for acquiring the right to a teacher's pension. Teachers have a special procedure for retirement due to the specific nature of their work and therefore they acquire the right to a pension for length of service and age under more favorable conditions - lower age and shorter length of labor service.

The article examines the issue of how the legal possibility for early retirement of teachers and receiving a pension from the Teachers' Pension Fund is regulated. Various hypotheses related to the exercise of the right to retirement are presented. It is explained the right to recognition of teaching experience, placed after 2007, which can be used by the position of "educator" in homes for children deprived of parental care and insurance length of service, passed after January 1, 2008 to the position of "educator" in the other specialized institutions for the provision of social services for children or other places for the provision of social services in the community, as well as the insurance length of service laid after January 1, 2009. as a "teacher" or "educator" in the homes for medical and social care for children and in nurseries.

The purpose of the article is to analyze various legal hypotheses for determining the amount of the pension and how to determine the income from which it is calculated, as well as the supplement from the teachers' pension fund.

The article examines and explains the order and the way of retirement of the persons who have teaching or equivalent experience, explaining in a visual way the formation of the pension in different hypotheses. The article is oriented to persons with teaching experience and those who will take advantage of the opportunity for early retirement according to § 5, paragraph 1, of the Transitional and Final Provisions of the Social Security Code.

**4.3. ” Collective labor disputes in modern conditions Industrial Relations ”, Journal, Panorama of Labor, issues 3-4, 2017, pp.78-82, ISSN 1312-305X.**

The article examines the development of industrial relations in recent history in our country, which are an integral part of the modern socio-economic and political system. In a market economy, they are the bearers of the principles of democracy in economic and social relations.

Collective labor disputes are part of modern industrial relations, they are interaction between the parties in resolving problems that arise in connection with the protection of labor, economic and social interests of workers and employees.

The issue is considered through the prism of the law for settling collective labor disputes. The article also examines the activities of the National Institute for Conciliation and Arbitration, as a body of the Minister of Labor and Social Policy.

The possible types of collective labor disputes that would arise are also considered - labor disputes for rights, ie. "Legal" or disputes that may arise over "interests" or procedures.

The article analyzes the legal gaps in the law for settling collective labor disputes such as:

The lack of a legal definition of the term “collective labor dispute” in order to eliminate the possibility of different interpretations;

- ✓ The need for the law to be supplemented with legal definitions of "rights" disputes and "interests" disputes;
- ✓ It is necessary in the law to have a requirement for the form and content in which the employees express their interests;
- ✓ The lack of envisaged minimum activities is an obstacle to the creation and running of effective interaction.
- ✓ Lack of clear criteria by which to unmistakably distinguish reconciliation from mediation.

The article addresses issues related to the arbitration procedure, which does not have the status of a judicial body, but the law authorizes it to issue a decision resolving the dispute on the merits.

The purpose of the article is to reveal the weaknesses and imperfections in the law on settlement of collective labor disputes, making specific proposals to amend the law in order to create a more efficient and workable system for the settlement of collective labor disputes and improve industrial relations.

**4.4. ” The Bulgarian National Audit Office climbs the steps of the audit temple from Lima and Mexico”, conference proceedings “ Audit in Bulgaria, 2012. pages 72-82, ISBN 978-954-92547-6-1.**

The article addresses the issue of applying internationally recognized auditing standards. They introduce the same requirements for the work processes, they are a good basis for quality control on the one hand, and on the other hand allow the exchange of experience between the Supreme Audit Institutions.

International auditing standards reflect best practices and, together with practical recommendations, are perfectly suitable for use in the public sector. The common framework of auditing standards of the International Organization of Supreme Audit Institutions has been developed on the basis of the Lima Declarations. This statement is of great importance to the Supreme Audit Institutions because it covers a very detailed list of public sector audit objectives and issues. The declaration is based on the most

important prerequisites for an independent audit in the public sector, namely the rule of law and democracy. This is the main purpose of the declaration of conducting an independent audit in the public sector. The issue of independence is very important for the Supreme Audit Institutions and therefore it is necessary for this independence to be legally regulated.

The Mexico Declaration sets as a cornerstone the requirement to have an appropriate and effective constitutional framework and legal provision for the implementation of this framework, which regulates in detail the degree of independence of the SAI. In order for the SAI to be independent, it is also necessary for the SAI management to be independent. This independence of the management or of the members, if it is a collegial body, is guaranteed by law with a term of office and immunity in the normal performance of official duties.

The conditions and procedures for appointment, re-appointment and dismissal should be regulated by law. The declaration requires that the term of office management should be long enough and able to carry out its mandate without fear of retaliation. It is necessary for the management to have immunity for performed actions which result from the normal performance of their official duties.

The application of internationally recognized auditing standards in the new law on the National Audit Office / SG No. 99, 2011 / was also dictated by the need to introduce confidence in the audit activity and to reduce the difference in expectations in the preparation of audit reports.

In the Law on the National Audit Office Prom. DV. issue 98 of 14 December 2010, amended DV. issue 1 of 4 January 2011, amended DV. issue 99 of 16 December 2011 Internationally recognized auditing standards, the seven audit principles in the Lima Declaration and the independence requirements in the Mexico Declaration were reflected. It can be said that the Supreme Audit Institution of the Republic of Bulgaria with the new Law on the National Audit Office is as close as possible to the modern audit institutions. The Court of Auditors was at a stage where making these changes was mandatory in order to increase the quality of audit work and strengthen confidence in the institution.

In the coming years, the JV will face the challenge to put into practice the Internationally Recognized Auditing Standards, to develop and approve a Code of Ethics, as well as a manual for the implementation of these standards.

#### **4.5. "The audit of human resources - an important condition for the successful functioning of the human resources management system ", Journal "Internal Auditor", issue. 3, 2019, pp. 36-40, ISSN - 1312-4226 (print).**

The article shows that human resources auditing is an independent and objective review activity that should evaluate human resource management activities by finding the relationship between them and the corporate strategies and goals of the enterprise.

The human resources audit is an examination of the state of human resources in enterprises and serves management to be able to identify all inefficient, ineffective and inadequate processes and policies related to human resource management practices.

The article outlines the types of audits that can be performed in the field of human resource management: human resources audit, social audit, financial audit, ISO audit, and information technology audit. The human resources audit focuses on analyzing and improving the human resource management practices in the organization.

The present study substantiates that the commitment and proper construction of a human resources management system is an extremely important condition for its

functioning, as well as contributes to the prevention of possible problems in personnel management.

The conclusion that can be drawn is that the audit of human resources finds the strengths and weaknesses of the human resources management system. Carrying out an independent, objective and systematic assessment of activities and benefits, it proposes ways and measures to improve them where necessary.

The article aims to present the audit of human resources as a detailed and comprehensive process, revealing the complex system of processes, methodology and objectives. At the same time, it is an integrated part of the internal control in the organization, as well as an element of the risk management system. The benefit of the human resources audit is presented, which helps to implement the overall strategic management of the company so that it can achieve its business goals.

#### **4.6. “Priorities in the activity of labor and social policy in 2005, Journal, Panorama of Labor, issue 1, 2005, pp. 3-9, ISSN 1312-305X.**

The article examines the priorities set in the social sphere and in particular in the field of labor and social policy of the Ministry of Labor and Social Policy for 2005, considering the specific measures and programs that are planned to be implemented:

- ✓ The active employment policy will focus primarily on the following target groups: the long-term unemployed, young people without work experience or without education and profession. The focus of the programs included in the National Action Plan for Employment for 2005. will be in the following directions:
- ✓ Increasing the employment by increasing the employability of the workforce;
- ✓ Providing conditions for full socio-economic integration of the risk groups in the labor market;
- ✓ Employment for social integration;
- ✓ Achieving an average annual unemployment rate of 12.5 percent.
- ✓ The main aspects in the field of social protection are designed with a view to better targeting of funds and in compliance with the principles of the differentiated approach to assistance for 2005 provides::
- ✓ The guaranteed minimum income to be 55 BGL.
- ✓ The target groups will be refined and optimized;
- ✓ The individual coefficients for determining the differentiated minimum income will be revised and updated according to the possibilities and within the budget for 2005
- ✓ From the beginning of the school year 2005-2006 targeted assistance for students will now be provided..
- ✓ It is made a review of the international relations for the forthcoming participations of Ministry of labor and social policy in various meetings in 2005, including such meetings, linked to the European integration.

The article aims to present the priorities in the activity of labor and social policy in 2005 to the Ministry, outlining the specific measures and actions, as well as the commitments of the Republic of Bulgaria on the road and for European integration as an EU candidate country.

#### **4.7. “Methodical instructions for safety and health management systems at work of the ILO”, Journal “Safety and Occupational Medicine ”, Escargo-**

**2002 Ltd, issue 3 (2003), pp. 4-6, ISSN - 1311-2740.**

The article analyzes that the actual implementation and construction of management systems for safety and health at work is associated with the implementation of a set of legal, organizational, technical and health measures aimed at protecting the life, physical and mental health of all employees. .

Bulgarian legislation in the field of safety and health at work has basically adopted the conventions of the International Labor Organization (ILO) and the directives of the European Union. In this connection are also the Guidelines of the state policy for ensuring the safety and health of the workers, adopted by the Council of Ministers in 1997 and at the end of 2002.

The coordination and implementation of the national policy is carried out on the basis of tripartite cooperation by the National Council on Working Conditions, which has been functioning since 1997. Regional and branch structures on working conditions have also been established.

Guidelines for ILO health and safety management systems are not mandatory. Rather, they are recommendations through which it is possible to achieve a good level of prevention; reducing the risk of occupational accidents and diseases and the associated costs and labor losses.

The article should be seen as a practical guide that can be used at the company level by employers, employee representatives, trade unions, occupational safety and health professionals and others. The guidelines can serve as a basis for the preparation of collective agreements, as well as a standard for comparing and evaluating the quality and effectiveness of existing safety and health management systems at work in companies.

The article aims to present the need for the application of new approaches to create a unified system of work aimed at ensuring safety and health at work, as well as the need for these approaches to be introduced to the management at all levels.

**4.8. “Practice for implementation of the policy and introduction of the directives of the European Union in the field of safety and health at work in the legislation of the Republic of Bulgaria ”, Journal“ Safety and health at work ”, issue 7, 2003, pp. 28-37, ISSN 1312-2029.**

The report analyzes the state of practice of the Republic of Bulgaria regarding the implementation of occupational safety and health policy in the context of preparation for membership, through the implementation of the EU Directives.

Occupational safety and health is the main focus of the modern socio-economic policy of the Republic of Bulgaria.

The right of safe and healthy working conditions is regulated in the Constitution of the Republic of Bulgaria. The possibility and mechanisms for ensuring this right are determined by a system of norms that define rules and requirements and outline the modern guidelines and requirements of the European Union and the International Labor Organization.

Safety and health at work of people can be realized as an element at all levels of economic management.

The report examines the government's policy related to the adoption of the main guidelines in this area, showing the readiness of the Republic of Bulgaria in terms of synchronization with the EU Directives in the field of safety and health at work. The measures taken for overall strengthening of the Executive Agency General labor

Inspectorate in order to create opportunities for improving the quality and effectiveness of employment control are also considered.

Good practices for cooperation between the Executive Agency General labor Inspectorate and the National Social Security Institute in the field of inspections in companies regarding employment contracts are also presented, which shows positive results in terms of additional income to the National Social Security Institute.

The purpose of the report is to provide a comprehensive overview of national legislation. The Republic of Bulgaria has met the EU requirements in the field of health and safety at work. The harmonization of the European directive is considered, paying attention to where and in which normative acts the requirements of the Framework Directive 89/391 have been introduced.

## **5. STUDIES PUBLISHED IN NON-REFERENCED JOURNALS WITH SCIENTIFIC REVIEW OR PUBLISHED IN EDITED COLLECTIVE VOLUMES**

### **5.1. „Methodological approaches for research, analysis and assessment of the socio-economic impact of regulations in the field of safety and health at work ", Yearbook of VUZF, 2012, pp. 379-419, ISSN 1312-7918**

The economic and financial crisis has revealed the high cost of inaction, weak legislation and insufficient enforcement of the law in some areas, including the field of safety and health at work. It called for stronger economic governance and financial regulation on the one hand, and on the other to draw attention to the costs of the new legislation and the challenges of implementing and enforcing the laws already adopted. Governments under pressure from the crisis find it difficult to maintain the pace of transposition and implementation of European Community legislation, and employers and employees find it difficult due to the complexity of regulations and the associated administrative burden. Therefore, in order to meet all socio-economic challenges, labor legislation, occupational safety and health, must be more effective and efficient in achieving its public policy objectives by demonstrating clear added value, maximizing the benefit at a minimum cost and respecting the principles of subsidiarity and proportionality.

The final result must be a simple, clear, stable and predictable regulatory framework for society, businesses and employees.

The study considers the impact assessment of regulations in the field of safety and health at work, as an information-based analytical approach to assess the possible economic, financial, social, environmental and other costs, as well as other consequences and effects of planned and implemented regulations. (laws, regulations, rules, etc.). In principle, the impact assessment is a logical task that considers all possible consequences arising from the proposed regulation, incl. the possibility of maintaining the status quo, thus drawing conclusions about the effectiveness of the proposed intervention in terms of achieving concrete end results.

The study presents the indisputable contribution of the impact assessment to improving the quality of the political (managerial) decision-making process in order to ensure the validity and sustainability of regulations.

The contribution and purpose of the study is to outline the process of impact assessment, developing the thesis of introducing an integrated process that will help create less, clearer and more acceptable legislation on the one hand, and on the other - will increase transparency and improve communication and information on

occupational safety and health regulations.

Therefore, it is particularly important to develop the capacity to carry out an impact assessment at all stages of the regulatory process: in the policy setting phase; in deriving the political possibilities; in the development phase of the instruments (regulations), as well as in the implementation and evaluation.