

BULGARIEN

FOLKMÄNGD: 7,8 milj. / HUVUDSTAD: Sofia

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 105 – 111 – 138 – 182

■ Internationella åtgärder för att få bort strejkförbudet inom områdena energi, kommunikation och hälsovård blev framgångsrika. I ett lagligen bindande beslut förklarade dessutom Europarådet att förbudet mot strejker i statlig tjänst och oproportionella restriktioner inom järnvägssektorn utgjorde en kränkning av strejkrätten. Lagen som innehåller restriktionerna hade dock inte ändrats vid årets slut.

LAGSTIFTNINGEN

Författningen ger alla löntagare utom militär personal rätt att bilda eller ansluta sig till fackliga organisationer. Statstjänstemän omfattas av en särskild lag som erkänner deras föreningsfrihet.

Strejkbegränsningar

Strejker är tillåtna när en kollektiv konflikt inte kan lösas i förhandling, när parterna inte kan enas genom medling och/eller frivillig skiljedom och när arbetsgivarna inte respekterar förhandlingsproceduren.

Statstjänstemän får inte strejka men kan genomföra ”symboliska strejker” vilket betyder att de bär symboler, armbindlar, märken eller banderoller men inte slutar arbeta. ”Politiska strejker” är förbjudna, liksom strejker inom oumbärlig verksamhet och definitionen av sådan verksamhet går mycket längre än ILO:s definition. Inom järnvägen är strejkrätten kraftigt begränsad (minst 50 procent av verksamheten måste upprätthållas under strejk). Lagen tillåter olagligförklaring av strejker om det godkänns i två domstolsbeslut, d.v.s. beslut i första instans som bekräftas av högre instans. Anställda inom militären och rättsväsendet får inte strejka och till oktober 2006 gällde strejkförbud också anställda inom elenergi-, sjukvårds- och kommunikationssektorerna.

År 2005 lämnade centralorganisationen CITUB och EFS in en kollektiv anmälan till den europeiska kommittén för sociala rättigheter (ECSR) som är ett tillsynsorgan för Europarådets sociala stadga. I ett beslut av den 16 oktober 2006 fann kommittén att det allmänna strejkförbudet för el-, sjukvårds- och kommunikationssektorerna och restriktionerna för järnvägsanställda (hög lägstanivå för tjänster som ska upprätthållas under strejk) och regeln som bara tillåter att statstjänstemän oavsett arbetsuppgifter bara får genomföra symboliska strejker var oförenliga med stadgan och därför kränkte de fackliga rättigheterna. Staten blev därmed skyldig att ändra lagstiftningen.

Kort innan ECSR:s slutliga beslut den 12 oktober 2006 antog parlamentet en ändring av lagen om lösning av kollektiva arbetsmarknadskonflikter, upphävde strejkförbudet för energi-, kommunikations- och sjukvårdssektorerna och införde procedurer för medling och förlikning. Sedan dess, och när detta skrivs, har dock inte ytterligare förändringar skett. Restriktionerna för järnvägsanställda och statstjänstemän finns alltså kvar.

Konfliktlösning

Det nationella institutet för förlikning och skiljedom bildades år 2003 för utomrättslig lösning av kollektiva arbetsmarknadskonflikter. Institutet bedriver förlikning och skiljeförfarande och fyller ett stort gap i systemet för arbetslivsrelationer.

Det finns inga mekanismer för att lösa arbetslivskonflikter på branschnivå eller i verksamhet som omfattas av strejkförbud.

Skydd mot diskriminering

Arbetsmarknadslagstiftningen föreskriver sex månadslöner som kompensation till den som drabbats av antifacklig diskriminering. Lagen om skydd mot diskriminering har gällt sedan januari 2004. Löntagare kan överklaga diskriminering hos kommissionen för skydd mot diskriminering. Fackliga organisationer kan anmäla diskriminering av medlemmarna om dessa så begär. Bevisbördan vilar emellertid helt på den anställde.

Förhandlingsrätten inte erkänd i offentlig sektor

Privatanställda får förhandla kollektivt. Lagen om statstjänstemän nekar dock dem samma rätt.

När kollektivavtal sluts mellan en representativ facklig organisation och arbetsgivarorganisationer på sektorsnivå kan de utsträckas till att gälla alla företag inom sektorn, men bara om ministern så vill.

Arbetsdomstolar

I mars 2004 tillkännagav regeringen att man övervägde att inrätta särskilda arbetsdomstolar. Det arbetet fortsatte med stöd från ILO.

■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Trakasserier vanliga

Under senare år har de fackliga organisationerna rapporterat många fall av diskriminering och trakasserier av fackligt aktiva och medlemmar som förflyttats, degraderats eller sparkats. Detta har skapat rädsla och osäkerhet och gjort löntagarna ovilliga att gå med i facket. Den rättsliga proceduren för att återinsätta avskedade löntagare i tjänst kan ta lång tid, ibland år, medan sanktionerna mot arbetsgivare för osakliga avskedanden är alldeles för svaga för att vara avskräckande. I privat sektor har en del arbetsgivare helt enkelt förbjudit fackligt medlemskap på sina företag och tvingat nyanställda att skriva på försäkringar om att de inte kommer att bilda eller gå med i fackföreningar.

Tillfälliga anställningskontrakt används allt oftare för att hindra löntagarna från att hävda sina rättigheter. Arbetsmarknadslagstiftningen ger inte ordentligt skydd för anställda på tillfälliga kontrakt.