

Executive Summary 2009

(EN, FR, DE)



Implementation Report for Bulgaria

**Directive 1997/81/EC of 15 December 1997
concerning the framework agreement on part-time work
concluded by UNICE, CEEP and the ETUC**

EXECUTIVE SUMMARY

1. Introduction

Prior to the transposition of Directive 97/81/EC part-time work was not commonly addressed in Bulgarian labour legislation. The concept was initially introduced as 'half-day work', but has quickly diversified. It can include any part-time work (for example of two or three hours), as well as part-week work (for instance, two or three days work in a week) and also part-month work (for instance, 5 days' work in a month), and so on.

Part-time work determined by the common consent of the parties has been regulated in Bulgaria since 1986 (Article 138, paragraph 1 of the 1986 Labour Code (LC)). The duration of part-time work of four or fewer hours daily or its performance on specified days in the week is negotiated between the parties. It is also possible to negotiate some other duration of working time for part-time work, such as 6, 5, 3, etc. hours a day. It depends on the will of the parties, on their interests as well as on the agreement between them. Nevertheless, the most widely used duration of part-time work is half a working day, which does not exclude the opportunity of the parties to agree on any other duration they consider more appropriate. In this respect, the legal regulation is quite flexible – Article 138, paragraph 1 LC explicitly provides: 'The parties to the employment contract may negotiate work for a part of the legally established working hours' without any other limitations on their freedom of contracting.

The transposition of Directive 97/81/EC has extended and enriched the regulation of part-time work through the amendments to the LC in 2001 and, in particular, in 2006, on the eve of Bulgaria's accession to the European Union. These two amendments were made with the active participation of the social partners (the representative employers' and trade union organisations) in the discussions.

The Directive, which affirms the Framework Agreement concluded by the social partners, sets two main objectives: the elimination of discrimination against part-time workers in comparison with full-time workers, and the development of opportunities for part-time working (Clauses 1 and 2 of the Framework Agreement).

2. Legal analysis of the transposing measures and their practical implementation for Directive 97/81 in Bulgaria

The transposition of the Directive was carried out through the introduction of a new detailed regulation of part-time work in Article 138, paragraphs 2 and 3 and Article 138a LC. Along with part-time work introduced by the common consent of the parties (Article 138, paragraph 1 LC), the new regulation also lays down the introduction of part-time work in cases of reduction in the amount of work following consultation of the representatives of the workers and those of the trade union organisations (Article 138a, paragraphs 1 and 2 LC). This approach enables greater flexibility for the employer while at the same time providing for social dialogue when taking such decisions.

This regulation covers cases of part-time work based on the mutual consent of the parties and the individual employment contract signed between them (Article 138, paragraph 1 LC). It also covers cases of the employer's unilateral introduction of part-time work due to reduction in the amount of work in a difficult economic climate affecting all the workers in the enterprise or a separate establishment thereof (Article 138a, paragraphs 1 and 2 LC). The *pro rata temporis* principle applies to both forms.

The Framework Agreement's main principle of non-discrimination against part-time workers (Clause 4 of the Framework Agreement) has been transposed into Article 8, paragraph 3 LC, which forbids discrimination based on duration of working time. The principle has also been transposed into Article

138, paragraph 3 LC, which provides that part-time workers may not be put into a less favourable position in comparison to full-time workers engaged in the same or a similar work on the basis of the shorter duration of their working time.

The regulation of the measures for facilitating the access to part-time work and extending the opportunities for part-time work (Clause 5 of the Framework Agreement) has been transposed into Article 138a, paragraph 3 LC. According thereto, the employer is obliged to publicise, at an appropriate place within the enterprise, written information about part-time and full-time vacancies within the enterprise; to take measures for facilitating the workers' access thereto; to organise their vocational training in order to enhance career opportunities in the enterprise; to take into consideration the desire and request of part-time workers wishing to be transferred to full-time work, or vice versa, in the same enterprise. As a consequence, in cases of transfer by mutual consent from full-time to part-time work, or vice versa, consideration is given to the workers' willingness. In cases of transfer from full-time to part-time work due to reduction in the amount of work, the employer is obliged to follow the procedure of consulting the representatives of workers and trade union organisations in the enterprise.

In light of the conditions of the forthcoming economic crisis in the country, which derive from the global economic crisis that began in late 2008, the importance and significance of part-time work increased dramatically.

As a whole the requirements of the Framework Agreement on part-time work have been correctly transposed into Bulgarian labour legislation. A number of minor inaccuracies in the transposition have been identified in the TOC (Table of Concordance) and NIR (National Implementation Report). However, these inaccuracies do not affect the overall effectiveness of the legal transposition.

Part-time work is a new form of organisation of working time. Its introduction involves state bodies, primarily the General Labour Inspectorate, which supervises the observance of the legal regulation of part-time work and the procedure for introducing the latter.

The social partners are directly involved in the implementation of part-time work through the information submitted by the employer to the representatives of the trade union organisations and the workers regarding vacant full and part-time positions under Article 138, paragraph 1 LC (Clause 5.3.5). They are also involved in the consultation process in cases of the employer's unilateral introduction of part-time work under Article 138a, paragraphs 1 and 2 LC (Clause 2.1), etc.

3. Analysis of progress and regression in the implementation of Directive 97/81/EC

Since the transposition of Directive 97/81/EC, part-time work has been subject to detailed regulation. Within the legal regulation of the organisation of working time, part-time work is considered to be distinct.

The regulation of part-time work demonstrates progress in the development of Bulgarian labour law. It illustrates the efforts made in adapting the organisation of working time to the parties' wishes and the economic situation of the enterprise, and also in extending the opportunities for work (Article 138, paragraph 1 LC). In addition, part-time work is a means of overcoming the difficulties in the economic development of the enterprise and maintaining the occupancy rate, although work force is used only partially.

There are not many official statistics available. Recently, the Ministry of Labour and Social Policy indicated that in March 2009 approximately 30,000 workers (about 1% of all workers) were engaged under part-time employment contracts. The majority, approximately 65 to 70%, are women.

Due to conditions of economic and financial crisis existing from the beginning of 2009, approximately

20,000 workers of certain industrial enterprises (0.70% of the total number of employees in Bulgaria) have converted to part-time work (half working day). This number is expected to increase in the coming months.

4. Conclusions

The legal regulation of part-time work in Bulgarian labour law has made considerable progress over the last decade. This progress is expressed in the enrichment of its forms and the extension of its application. Along with part-time work agreed upon between the parties, which has been known to Bulgarian legislation since the 1980s (Article 138, paragraph 1 LC), in the period of approximation of Bulgarian labour legislation to the European law, in 2001 and 2006 part-time work that is unilaterally introduced by the employer became subject to regulation (Article 138a LC). This form of part-time work is an expression of the general tendency towards rendering working time more flexible and thus balancing the interests of the employer and the workers.

Directive 97/81/EC has been transposed into Article 8, paragraph 3, Article 138 and 138a LC. They provide for removal of discrimination against part-time workers in comparison with full-time workers and equalisation of their rights and obligations under the employment relationship. The exception to this concerns those rights that are determined in accordance with the *pro rata temporis* principle. The transposition of the Directive has imposed new obligations on employers. They must announce full and part-time vacancies in the enterprise and giving information about them to the workers and their representatives, taking care of the vocational training of part-time workers, etc.

As a whole, Directive 97/81/EC has been correctly transposed into the LC. The problems mainly concern its application and the change in the employers' attitude to part-time workers as being workers of full value and having the same rights and obligations as those of full-time workers. This requires intensification of the supervision exercised by the General Labour Inspectorate over the observance of the new regulation of part-time work.

RESUME

1. Introduction

Avant la transposition de la directive 97/81/CE le travail à temps partiel n'était pas réglementé par la législation bulgare du travail. Ce concept a été introduit en tant que «demi-journée de travail», mais s'est rapidement diversifié. Il peut désormais inclure n'importe quel travail à temps partiel (par exemple de deux ou trois heures), ainsi que le travail à la semaine (par exemple, deux ou trois jours de travail par semaine) et aussi le travail partiel calculé sur le mois (par exemple, 5 jours de travail par mois), et ainsi de suite.

Le travail à temps partiel tel que par le consentement de chacune des parties est réglementé en Bulgarie depuis 1986 (Article 138, paragraphe 1 du Code du Travail de 1986 (CDT)). La durée du travail à temps partiel, de quatre heures ou moins par jour, ou répartie sur certains jours de la semaine, est négociée entre les parties. Il est également possible de négocier d'autres durée du temps de travail pour un travail à temps partiel, tels que 6, 5, 3, heures par jour, etc. Cela dépend de la volonté des parties, de leurs intérêts ainsi que de l'accord qu'elles ont conclu. Néanmoins, la durée la plus souvent utilisée pour le travail à temps partiel est une demi-journée de travail, ce qui n'exclut pas la possibilité pour les parties de convenir de toute autre durée qu'elles jugent appropriées. À cet égard, la réglementation est assez souple - l'Article 138, paragraphe 1 du CDT prévoit expressément: «Les parties au contrat de travail peuvent négocier un temps de travail pour une partie des heures de travail établies par la loi", sans autre restriction à leur liberté de contracter.

La transposition de la directive 97/81/CE a élargi et enrichi la réglementation du travail à temps partiel par les amendements au CDT en 2001 et, en particulier, en 2006, à la veille de l'adhésion de la Bulgarie à l'Union européenne. Les partenaires sociaux (organisations représentatives d'employeurs et organisations syndicales) ont activement participé à l'élaboration de ces deux amendements.

La directive, qui met en œuvre l'accord-cadre conclu par les partenaires sociaux, fixe deux objectifs principaux: l'élimination de la discrimination contre les employés à temps partiel par rapport aux employés à temps plein, et le développement des possibilités de travail à temps partiel (Clause 1 et 2 de l'accord-cadre).

2. Analyse juridique des mesures de transposition et mise en œuvre pratique de la directive 97/81 en Bulgarie

La transposition de la directive a été réalisée par l'introduction d'une nouvelle réglementation détaillée sur le travail à temps partiel dans l'Article 138, paragraphes 2 et 3 ainsi que l'Article 138(a) du CDT. En plus du travail à temps partiel introduit par commun accord des parties (Article 138, paragraphe 1 du CDT), le nouveau règlement prévoit également l'introduction du travail à temps partiel en cas de réduction de la quantité de travail après consultation des représentants des travailleurs et ceux des organisations syndicales (Article 138 alinéas 1 et 2, CDT). Cette approche permet une plus grande flexibilité pour l'employeur tout en prévoyant un dialogue social lors de la prise de telles décisions.

Ce règlement couvre les cas de travail à temps partiel basé sur le consentement mutuel des parties et le contrat de travail individuel signé entre elles (Article 138, paragraphe 1 du CDT). Il couvre également les cas où l'employeur aurait introduit unilatéralement un travail à temps partiel en raison de la réduction de la quantité du travail dans un climat économique difficile affectant tous les travailleurs dans l'entreprise ou un établissement distinct de celui-ci (Article 138, paragraphes 1 et 2 du CDT). Le principe de *pro rata temporis* s'applique à ces deux cas.

Un des principes les plus importants de l'accord-cadre, celui de non-discrimination envers les travailleurs à temps partiels (Clause 4 de l'accord-cadre), a été transposé par l'Article 8, alinéa 3 du CDT, qui interdit toute discrimination fondée sur la durée du temps de travail. Le principe a également

été transposé par l'Article 138, paragraphe 3 du CDT, qui dispose que les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à plein temps engagés dans le même travail ou dans un travail semblable au motif que leur temps de travail est plus court.

Les mesures visant à faciliter l'accès à l'emploi à temps partiel et l'extension des possibilités de travail à temps partiel (Clause 5 de l'accord-cadre) ont été transposées à l'Article 138 bis, alinéa 3 du CDT. Aux termes de cette disposition, l'employeur est tenu de publier, à un endroit approprié dans l'entreprise, des informations écrites sur les postes vacants à temps partiel et à temps plein au sein de l'entreprise; de prendre des mesures pour que les travailleurs puissent y accéder facilement; d'organiser leur formation professionnelle afin d'améliorer les possibilités de carrière dans l'entreprise ; de prendre en considération le désir et la demande des travailleurs à temps partiel souhaitant être transférés à un travail à temps plein, ou vice versa, dans la même entreprise. Par conséquent, en cas de transfert par consentement mutuel, d'un poste à temps plein à un poste à temps partiel, ou vice versa, la volonté des travailleurs est prise en compte. En cas de transfert d'un poste à temps plein à un poste à temps partiel en raison de la réduction de la quantité de travail, l'employeur est tenu de suivre la procédure de consultation des représentants des travailleurs et des organisations syndicales dans l'entreprise.

Au vu de la crise économique à venir dans le pays, une conséquence de la crise économique mondiale qui a commencé à la fin de 2008, l'importance et la signification du travail à temps partiel a augmenté de façon sensible.

Dans leur ensemble, les exigences de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel ont été correctement transposées dans la législation bulgare du travail. Un certain nombre d'inexactitudes mineures dans la transposition ont été identifiées dans le TOC (Tableau de Concordance) et le RNA (Rapport National d'Application). Cependant, dans l'ensemble, ces imprécisions ne portent pas atteinte à l'effet utile de la transposition en droit national.

La notion de travail à temps partiel est une nouvelle forme d'organisation du temps de travail. Son introduction fait appel à des organismes d'État, principalement l'Inspection Générale du Travail, qui contrôle le respect de la réglementation du travail à temps partiel et les procédures à respecter pour son instauration.

Les partenaires sociaux sont directement impliqués dans la mise en œuvre du travail à temps partiel à travers l'information soumise par l'employeur aux représentants des organisations syndicales et aux travailleurs concernant les postes à plein temps et à temps partiel vacants en vertu de l'Article 138, paragraphe 1 du CDT (clause 5.3.5). Ils sont également impliqués dans le processus de consultation en cas où l'employeur impose unilatéralement le travail à plein temps aux termes de l'Article 138, paragraphes 1 et 2 du CDT (Art. 2.1), etc.

3. Analyse des progrès et des reculs dans l'application de la directive 97/81/CE

Depuis la transposition de la directive 97/81/CE, le domaine du travail à temps partiel a été soumis à une réglementation détaillée. Dans le cadre de la réglementation de l'organisation du temps de travail, le travail à temps partiel est considéré comme relevant d'une catégorie particulière.

La réglementation du travail à temps partiel a constitué un progrès dans le développement du droit du travail bulgare. Elle illustre les efforts déployés pour adapter l'organisation du temps de travail à la volonté des parties et à la situation économique de l'entreprise, ainsi que pour étendre les possibilités de travail (Article 138, paragraphe 1 du CDT). De plus, le travail à temps partiel est un moyen de surmonter les difficultés rencontrées dans le développement économique de l'entreprise et le maintien du degré d'activité, bien que la main-d'œuvre ne soit que partiellement utilisée.

Il y a peu de statistiques officielles disponibles. Récemment, le ministère du Travail et de la Politique Sociale a indiqué qu'en mars 2009, approximativement 30.000 travailleurs (environ 1% de tous les

travailleurs) ont été engagés sur la base de contrats de travail à mi-temps. La majorité, soit environ 65 à 70%, sont des femmes.

En raison de la crise économique et financière, depuis le début de l'année 2009, environ 20.000 employés de certaines entreprises industrielles (0,70% du nombre total de travailleurs en Bulgarie) se sont convertis au travail à temps partiel (demi-journée de travail). Ce nombre devrait augmenter dans les mois à venir.

4. Conclusions

La réglementation du travail à temps partiel en droit du travail bulgare a connu des progrès considérables au cours de la dernière décennie. Ces progrès résident dans l'enrichissement des différentes dispositions et l'extension de du champ application de la réglementation. En plus du travail à temps partiel convenu entre les parties, réglementé par la législation bulgare depuis les années 1980 (Article 138, paragraphe 1 du CDT), durant la période d'approximation de la législation du travail bulgare à la législation européenne, en 2001 et 2006, la question du travail à temps partiel introduit unilatéralement par l'employeur a également été réglementée par la loi nationale (Article 138 du CDT). Cette forme de travail à temps partiel reflète la tendance générale visant à assouplir le temps de travail, équilibrant ainsi les intérêts de l'employeur et des travailleurs.

La directive 97/81/CE a été transposée par l'Article 8, paragraphe 3, l'Article 138 et 138(a) du CDT. Ces dispositions prévoient la suppression des discriminations des travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à temps plein et l'égalité des droits et obligations découlant de la relation de travail. L'exception à ces règles concerne les droits qui sont établis en conformité avec le principe *pro rata temporis*. La transposition de la directive a imposé de nouvelles obligations pour les employeurs. Ils doivent annoncer les postes vacants à temps plein et à temps partiel dans l'entreprise et fournir les informations correspondantes aux travailleurs et à leurs représentants, assurer la formation professionnelle des travailleurs à temps partiel, etc.

Dans l'ensemble, la directive 97/81/CE a été correctement transposée dans le Code du Travail. Les problèmes concernent principalement son application, ainsi que le changement d'attitude des employeurs envers les travailleurs à temps partiel, c'est-à-dire s'assurer que les employeurs les considèrent comme étant des travailleurs à part entière, ayant les mêmes droits et obligations que les travailleurs à temps plein. Cela nécessite le renforcement du contrôle exercé par l'Inspection Générale du Travail concernant le respect de la nouvelle réglementation du travail à temps partiel.

ZUSAMMENFASSUNG

1. Einleitung

Vor der Umsetzung der Richtlinie 97/81/EG war die Teilzeitarbeit allgemein nicht in bulgarischem Arbeitsrecht geregelt. Das Konzept wurde zunächst als "Halbtagsarbeit" eingeführt, hat sich aber schnell diversifiziert. Es kann jede Form der täglichen Teilzeitarbeit (z. B. von zwei oder drei Stunden), als auch der wöchentlichen Teilzeitarbeit (z. B. zwei oder drei Tage in einer Woche) und der monatlichen Teilzeitarbeit (z. B. fünf Tage in einem Monat), und ähnliche Formen, beinhalten.

Die Teilzeitarbeit im Rahmen beiderseitigen Einvernehmens ist in Bulgarien seit 1986 gesetzlich geregelt (Artikel 138 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuches (Labour Code, LC) in seiner Fassung des Jahres 1986). Die Dauer der Teilzeitarbeit von vier oder weniger Stunden täglich, oder die Ausübung der Beschäftigung an bestimmten Tagen in der Woche, ist zwischen den Parteien ausgehandelt. Es ist auch möglich, eine andere Dauer der Arbeitszeit für die Teilzeitarbeit, wie 6, 5, 3 usw. Stunden täglich auszuhandeln. Es hängt vom Willen der Parteien, ihren Interessen, als auch von ihrem beiderseitigen Einvernehmen ab. Nichtsdestotrotz ist die am weitesten verbreitete Dauer der Teilzeitarbeit ein halber Arbeitstag, was den Parteien nicht die Möglichkeit nimmt, eine andere, ihres Erachtens besser geeignete Dauer, zu vereinbaren. In dieser Hinsicht ist die gesetzliche Regelung sehr flexibel - Artikel 138 Absatz 1 LC sieht ausdrücklich vor, dass "die Parteien des Arbeitsvertrags eine Beschäftigung aushandeln können, die sich auf einen Teil der gesetzlich festgelegten Arbeitszeit begrenzt", ohne weitere Einschränkungen ihrer Vertragsfreiheit.

Die Umsetzung der Richtlinie 97/81/EG hat die Regulierung der Teilzeitarbeit durch die Änderungen des LC in den Jahren 2001, und insbesondere 2006, kurz vor dem Beitritt Bulgariens zur Europäischen Union, erweitert und bereichert. Diese beiden Änderungen wurden mit der aktiven Beteiligung der Sozialpartner (Vertreter der Arbeitgeber und Gewerkschaften) an den Gesprächen unternommen.

Die Richtlinie, die die von den Sozialpartnern verhandelte Rahmenvereinbarung bestätigt, hat zwei Hauptziele: die Beseitigung der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten, und die Erleichterung von Teilzeitarbeitsmöglichkeiten (Satz 1 und 2 der Rahmenvereinbarung).

2. Rechtliche Analyse der Umsetzung und Durchführung der Richtlinie 97/81/EG in Bulgarien

Die Umsetzung der Richtlinie wurde durch die Einführung einer neuen detaillierten Regelung der Teilzeitarbeit in den Artikeln 138, Absätze 2 und 3, und 138a LC durchgeführt. Zusammen mit der Teilzeitarbeit im Rahmen beiderseitigen Einvernehmens (Artikel 138 Absatz 1 LC), sieht die neue Regelung auch die Einführung von Teilzeitarbeit im Fall einer Reduzierung des Beschäftigungsumfangs, nach Anhörung der Vertreter der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften, vor (Artikel 138a, Absätze 1 und 2 LC). Dieser Ansatz ermöglicht eine größere Flexibilität für den Arbeitgeber und sorgt gleichzeitig für sozialen Dialog bei dem Treffen solcher Entscheidungen.

Diese Regelung ist auf Fälle von Teilzeitarbeit, die auf das gegenseitige Einvernehmen der Parteien und die Unterzeichnung eines individuellen Arbeitsvertrag zurückgehen, anwendbar (Artikel 138 Absatz 1 LC). Sie gilt auch für Fälle der einseitigen Einführung der Teilzeitarbeit auf Initiative des Arbeitgebers im Fall einer Reduzierung des Beschäftigungsumfangs in einer schwierigen Wirtschaftslage, die alle Beschäftigten des Unternehmen oder einer separaten Einrichtung hiervon betreffen (Artikel 138a, Absätze 1 und 2 LC). Der Pro-rata-temporis-Grundsatz gilt für beide Formen.

Der wichtigste Grundsatz der Rahmenvereinbarung über die Nichtdiskriminierung von

Teilzeitbeschäftigten (Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung) wurde in Artikel 8 Absatz 3 LC, der die Diskriminierung aufgrund der Arbeitszeitdauer verbietet, umgesetzt. Das Prinzip wurde auch in Artikel 138 Absatz 3 LC umgesetzt. Dieser sieht vor, dass Teilzeitbeschäftigte nicht auf der Grundlage der kürzeren Arbeitszeit in eine ungünstigere Lage im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten versetzt werden dürfen, die eine gleiche oder ähnliche Arbeit ausüben.

Die Regelung der Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs zu Teilzeitarbeit und zur Ausweitung der Möglichkeiten für Teilzeitarbeit (Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung), wurde in Artikel 138a Absatz 3 LC umgesetzt. Hiernach ist der Arbeitgeber verpflichtet, an einer angemessenen Stelle des Betriebes rechtzeitig Informationen über Teilzeit- oder Vollzeitarbeitsplätze, die im Betrieb zur Verfügung stehen, zu veröffentlichen; Maßnahmen zu ergreifen, um den Beschäftigten den Zugang hierzu zu erleichtern; ihre berufliche Fortbildung zu organisieren, um die Karrierechancen im Unternehmen zu erhöhen; den Wunsch und die Anträge von Teilzeitbeschäftigten auf Wechsel in ein Vollzeitverhältnis im selben Unternehmen, oder umgekehrt, zu berücksichtigen. Daraus folgt, dass in Fällen der einvernehmlichen Vertragsänderung von Voll- zu Teilzeitarbeit, oder umgekehrt, auf den Willen des Arbeitnehmers Rücksicht genommen wird. In den Fällen der Übertragung von Voll- zu Teilzeitarbeit durch Reduzierung des Beschäftigungsumfangs, ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Verfahren der Konsultation der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter in dem Unternehmen einzuhalten.

In Anbetracht der Umstände der bevorstehenden Wirtschaftskrise in dem Land, die sich aus der Weltwirtschaftskrise ergibt, die Ende 2008 begann, stieg die Bedeutung der Teilzeitarbeit dramatisch.

Alles in allem wurden die Anforderungen der Rahmenvereinbarung über die Teilzeitarbeit korrekt in das bulgarische Arbeitsrecht umgesetzt. Eine Reihe von geringfügigeren Ungenauigkeiten der Umsetzung wurden in TOC (Table of Concordance) und NIR (National Implementation Report) identifiziert. Allerdings stellen diese Ungenauigkeiten nicht die allgemeine Wirksamkeit der rechtlichen Umsetzung in Frage.

Die Teilzeitarbeit ist eine neue Form der Arbeitszeitorganisation. Seine Einführung bezieht staatliche Behörden ein, vor allem die Allgemeine Arbeitsinspektion, die die Einhaltung der gesetzlichen Regelung der Teilzeitarbeit und das Verfahren für die Einführung von Teilzeitarbeit überwacht.

Die Sozialpartner sind direkt bei der Durchführung von Teilzeitarbeit einbezogen, und zwar durch die Informationen über freie Voll- und Teilzeitarbeitsstellen, die der Arbeitgeber den Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeitnehmer gemäß Artikel 138 Absatz 1 LC (Ziffer 5.3.5) übermittelt. Sie sind auch in den Konsultationsprozess in den Fällen der einseitigen Einführung von Teilzeitarbeit auf Arbeitgeberinitiative im Sinne von Artikel 138a, Absätze 1 und 2 LC (Ziffer 2.1) einbezogen, usw.

3. Analyse der Fort- und Rückschritte in der Umsetzung der Richtlinie 97/81/EG

Seit der Umsetzung der Richtlinie 97/81/EG, wurde die Teilzeitarbeit detailliert gesetzlich geregelt. Innerhalb der gesetzlichen Regelung der Arbeitszeitorganisation wird die Teilzeitarbeit getrennt betrachtet.

Die Regelung der Teilzeitarbeit zeigt die Fortschritte bei der Entwicklung des bulgarischen Arbeitsrechts. Sie zeigt die unternommenen Anstrengungen um sowohl die Arbeitszeitorganisation an die Wünsche der Parteien und die wirtschaftliche Situation des Unternehmens anzupassen, als auch um die Arbeitsaussichten zu verbessern (Artikel 138 Absatz 1 LC). Darüber hinaus ist die Teilzeitarbeit ein Mittel zur Überwindung der Schwierigkeiten bei der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens und zur Wahrung der Beschäftigungsquote, auch wenn die Arbeitskraft nur teilweise genutzt wird.

Es stehen nicht viele amtliche Statistiken zur Verfügung. Kürzlich teilte das Ministerium für Arbeit

und Soziales mit, dass im März 2009 ca. 30.000 Mitarbeiter (etwa 1% aller Beschäftigten) im Rahmen von Teilzeitarbeit beschäftigt sind. Die Mehrheit davon, etwa 65 bis 70%, sind Frauen.

Aufgrund der Umstände der Wirtschafts- und Finanzkrise des Jahres 2009 haben rund 20.000 Arbeitnehmer bestimmter Industrieunternehmen (0,70% der Gesamtzahl der Beschäftigten in Bulgarien) zu Teilzeitarbeit (von einem halben Arbeitstag) gewechselt. Diese Zahl wird sich voraussichtlich in den kommenden Monaten erhöhen.

4. Schlussfolgerungen

Die rechtliche Regelung der Teilzeitarbeit in dem bulgarischen Arbeitsrecht hat in den letzten zehn Jahren erhebliche Fortschritte gemacht. Diese Fortschritte zeichnen sich durch die Anreicherung der Formen der Teilzeitarbeit und der Ausweitung der Nutzung von Teilzeitarbeit aus. Zusammen mit der zwischen den Parteien vereinbarten Teilzeitarbeit, die seit den 80er Jahren vom bulgarischen Recht anerkannt ist (Artikel 138 Absatz 1 LC), wurde während der Angleichung des bulgarischen Arbeitsrechts an das europäische Recht in den Jahren 2001 und 2006 die einseitig vom Arbeitgeber eingeführte Teilzeitarbeit gesetzlich vorgesehen (Artikel 138a LC). Diese Form der Teilzeitarbeit ist ein Ausdruck der allgemeinen Tendenz nach flexibleren Arbeitszeiten und dem Ausgleichen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen.

Die Richtlinie 97/81/EG wurde in den Artikeln 8, Absatz 3, 138 und 138a LC umgesetzt. Diese sorgen für die Beseitigung der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten, und die Anpassung ihrer aus dem Arbeitsverhältnis herrührenden Rechte und Pflichten. Die Ausnahme betrifft jene Rechte, die im Einklang mit dem Pro-rata-temporis-Grundsatz bestimmt werden. Die Umsetzung der Richtlinie hat den Arbeitgebern neue Pflichten auferlegt. Diese müssen Informationen über Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze, die im Betrieb zur Verfügung stehen, bereit stellen und diese Informationen an die Arbeitnehmer und ihre Vertreter übermitteln, sich um die berufliche Fortbildung von Teilzeitarbeitnehmern kümmern, usw.

Insgesamt ist die Richtlinie 97/81/EG korrekt in das LC umgesetzt. Die Probleme betreffen vor allem die Anwendung des LC, und die Änderung der Haltung der Arbeitgeber, die Teilzeitbeschäftigte als vollwertige Arbeitnehmer mit den gleichen Rechten und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte behandeln müssen. Dies erfordert eine Intensivierung der Überwachung der Einhaltung der neuen Regelungen der Teilzeitarbeit durch die Allgemeine Arbeitsinspektion.
