



联合国

经济及社会理事会



Distr.
GENERAL

E/1978/8/Add.24
12 December 1978
CHINESE
ORIGINAL:RUSSIAN

经济、社会、文化权利国际公约的执行情况

公约缔约国根据经济及社会理事会第 1988 (LX) 号决

议就第 6 至 9 条所涉权利提出的报告

保加利亚¹

[1978 年 11 月 15 日]

保加利亚人民共和国按照国民议会主席团 1970 年 7 月 23 日第 1199 号法令，批准了经济、社会、文化权利国际公约，该法令公布在 1970 年第 60 期《国家报》上。

本报告是根据公约第 16 条第 1 款和第 17 条第 2 款的规定撰写的，报告的目的是说明保加利亚据以在目前落实公约第 6 至 9 条所述权利的规范性条款及为保证行使这些权利而采取的步骤。

保加利亚已将经济、社会、文化权利国际公约第 1 条中规定的原则付诸实施：保加利亚人民共和国宪法是透过 1971 年 5 月 16 日举行的全国公民投票通过，并由第五届国民议会的庄严秘密会议于 1971 年 5 月 18 日公布的。宪法保证自由决定保加

¹ 本报告提到的文件在秘书处的档案中有保加利亚送交的原文供查阅。文件目录附在本报告后面。

利亚人民的政治地位，并为自由实现他们的经济、社会和文化发展建立了框架（第二章——保加利亚人民共和国的社会经济组织）。

保加利亚人民共和国宪法（第 35 条）规定，任何建立在民族、种族、社会出身、性别、宗教信仰、教育、社会地位或物质状况的基础之上的特权或对权利的限制均不予承认。国家创造有助于行使他们的权利及履行他们的义务的条件和机会，以保证公民平等。禁止由于种族、民族或宗教信仰而煽动仇恨和侮辱他人的行为，违者依法惩处。保加利亚人民共和国男女享受平等权利（第 36 条）。这些基本原则已全部写入保加利亚人民共和国的法规，作为保护公民权利的指导原则。

保加利亚的整个社会、政治及经济发展以提高人民的生活水平为宗旨。按照长期和短期的生产能力定位、更新和现代化计划，生产领域每年都出现新的活动部门和活动形式，有关工种的工人可以在其中找到工作。这些计划为在有关教育机构培训青年及进一步培训和再培训体力劳动者和非体力劳动者作好准备。此种培训对在职学习者实行免费，并附以非常有利的条件（享受额外休假，缩短工作日，等等）。

国家不断努力改进支付工资的组织工作——正在研拟一种新的工资制度，它为具有更高社会生产率及有利于经济的工作提供更多的报酬。某些工种工人的工资定期增加（1973 年、1974 年等），最低工资也有所增加。

工作时间正在逐渐减少，几乎所有经济部门都已实行 5 日工作周。正常工作周是 42.5 小时。

1973 年，给予女体力劳动者和非体力劳动者照料幼儿的带薪假期和无薪假期有所增加。1974 年和 1975 年，对在高等、中等和一些中级教育机构以及劳动合同终止后 6 个月内分娩的妇女实行子女津贴，如同对丈夫服兵役等的妇女实行子女补助一样。给予生育一个子女的一次总付的补助金已经增加。

1975 年，保加利亚的合作社农民及体力劳动者和非体力劳动者可以平等享受养老金退休的待遇。由于这一措施，合作社农民的退休金有了大幅度的增加。

获得永久居住在保加利亚的许可的外国人，可在企业、机关和团体工作，但法律特别规定只有保加利亚公民有资格担任的职务除外。他们享有保加利亚公民享受的关于雇用关系的一切权利，并受社会保险和社会保障的保护。

保加利亚劳动者在公约于1976年1月3日开始生效后获得的进一步利益表现在公约中列举的各种权利都受到考虑。

第6条·工作权利

A. 规范性条文*

B. 保加利亚的工作权利的一般特点

1. 总则

保加利亚人民共和国宪法第32条第1款明确指出，劳动是一个基本的社会和经济因素，保加利亚正在建设的发达社会主义社会就是以这个因素为基础的。

宪法第32条第2款指出劳动在保加利亚的作用，把社会主义的物质财富分配原则作为宪法的一项条款规定下来：“各尽所能，按劳分配”。按劳分配原则是保加利亚和保加利亚社会业已建立起来的社会主义生产关系的结果。宪法还强调不断增加用于满足全体公民需要的公共财产的日益重要性。这些财产将用于发展教育、文化、社会保障等。

宪法第40条规定，工作权利是保加利亚公民的基本权利之一。它表现在国家保证每个公民有机会自由选择职业及按照其劳动的数量和质量领取报酬。

从工作权利的这个定义可以看出，它是一个复杂的、综合的概念，具有下面的主要特点：

1. 它是属于年满16岁、具有法人资格和权利能力的所有公民的主观权利。在实

* 见附件一。

际就业前后都享有的主观权利。作为主观权利，它责成除它的享有者之外的一切人不得妨碍行使、不得侵犯这项权利。没有必要使特定的群体负责促进这项权利的行使，以便把工作权利看作主观权利。然而，社会主义国家通过制定关于转到轻工作岗位的人、孕妇和幼儿母亲的特别保护准则及安排青年专家工作的途径，担负这种责任——从而表现它对某些工种劳动者的关怀。

工作权利作为主观权利表现在下述事实上：一切公民均有机会向任何企业、机关或团体申请工作。企业必须考虑申请并相应作出决定。然而，并不一定非接受关于签订劳动合同的申请不可。企业是否根据对申请人能力的全面评估而接受他，由它自己决定。不得强迫企业接受任何求职者，即使有空缺也不行。保加利亚立法考虑到只在法律特别规定的情况下存在这一原则的例外。因此，根据劳动法典第 119 条，企业和机关不得拒绝与孕妇签订劳动合同。倘若出现拒绝签订劳动合同的情况，孕妇有权向地方法院起诉，要求作出接受她的工作要求的司法裁决。有义务为由于健康原因而不得不变更工作的人¹ 被安排适当职位的青年专家等委派工作。

特定空缺的申请人认为他被无正当理由拒绝任命时，可要求检察机关行使其全面监督职能，进行干预，或可将此种拒绝诉诸于上级行政机关。

地方国家劳动监察机关和安置机构积极帮助公民找工作，指点他们前往有空缺的有关企业。² 它们特别关心给 16 至 30 岁、不在任何地方学习和工作的男女青年³ 以及已不学习而希望工作的学生安排工作或职业培训。

2. 在保加利亚，工作权利的享有得到国家保证。它靠社会主义经济组织、生产

¹ 见关于为劳动能力减弱人员安排工作的命令，第 1 段第 3 分段。

² 见关于地方国家劳动监察机关的结构、职能和任务的条例。根据条例第 5 条，劳动机关组织和管理这个系统，将空缺的职位通知公民，并协助他们找工作。

³ 见部长会议 1974 年 12 月 31 日第 136 号决议。

力的不断发展、经济危机可能性的消灭及失业的消灭加以保证。保证工作权利的最重要条件是生产力的不断发展。经济的发展保证数十万完成学业的男女青年以及由于技术改进和劳动生产率提高而被各部门精减下来的人员,可被吸收参加社会生产。国家对工作权利享有的保证体现在宪法第40条第5款中,该款规定:“国家应通过发展社会主义的社会经济制度以保证工作权利”。

国家对享有工作权利的关心表现在宪法条款也予以确认的其他两个重要概念中。第一,宪法第32条第3款规定:“国家将提高公民的职业水平及增加他们的生产经验”。生产过程的集中、专门化及强化需要劳动大军的重新组合,其结果是一个工人可以学会几种职业或专长,劳动者可以变更他们的职业或从事进修等。¹技术革命,特别是自动化,电子学和计算机科学,正导致某些部门把专家腾出来转移到其他经济部门。这就需要劳动者不断提高他们的本领,以便能够胜任高度科学技术水平的工作过程对他们的繁重要求。

宪法对这一新责任——提高公民的职业水平及增加他们的生产经验——的阐明并不意味着过去没有给予这种关心。相反,新的宪法条款不过是把已有的普遍惯例,即在这方面对工人全面关心的表现,提高到最高标准的水平。在国家的物质生活和精神生活的一切方面,广泛运用两种培训方法(科学方法和实践方法)。组织培训班、学校和科学活动等。²

国家对劳动者享受工作权利表示关心的第二个方法是保证安全的和有益于健康的工作条件。这一保证载在宪法第41条第2款中,该款的目的是保证有利的、技术上安全的及非常有益于健康的工作条件。这样的条件靠运用科学技术成就来保证。

3. 工作权利的第三个特点是它是普遍的、平等的。它属于全体公民而没不作任

¹ 这是部长会议1975年9月2日第120号决议的目的。

² 见附件一,第1和第2页,第6至11段(含首尾两段)。

何区分。凡是保加利亚公民，年满 16 岁，不分民族、出身、宗教信仰、性别、种族、教育程度、社会地位和物质状况，均可取得作为劳动者的法律行为能力，并可就业。这就是说，根据宪法第 35 条的规定，国家保证全体公民完全平等地享受工作权利。工作权利的普遍的和平等的性质，不但由法律面前公民平等的原则，而且由这个权利的本质——保证一切公民有获得靠工作养活自己和家庭的手段的机会——来决定。

工作权利的民主的和普遍的性质及公民平等还有一个表现。保加利亚法律对长期居住在保加利亚的外国人享受工作权利没有施加任何限制。除了只有保加利亚公民有资格担任的职位（法官、检察官、律师、军官等）之外，他们可以担任任何职位。

按照保加利亚加入的国际协定关于就业的现行限制不适用于居住在保加利亚的外国人。

在保加利亚受雇的外国人，除保加利亚人民共和国加入的国际协定另有规定外，在雇佣关系、医疗、征税、社会保障和社会保险方面，享有与保加利亚公民相同的权利和责任。¹

4. 工作权利自由行使。这就是说，一切公民有自由选择职业的权利。工作权利的这个特点载在宪法第 40 条第 2 款中。当公民提高教育水平或获得另一专长时，以及当被任命担任一个部门或另一部门他自由选择的、符合其教育水平及专长的职位时，可行使选择职业的自由。因此，工作权利的自由行使并不意味着公民可以取得任何工作，而是意味着他可以根据他所受的教育和具有的能力选择他的工作和职位。

举行竞争性考试任命各种职位，在这种情况下，空缺由成绩优异及胜任工作的人员来填补。

5. 从任何人不得被剥夺作为劳动者的法律行为能力，即在有关的雇佣关系范围

¹ 见外国人在保加利亚人民共和国居住法第 19-22 条，载于 1972 年第 93 期《国家报》。

内的工作权利的意义上讲,工作权利是不受限制的。保加利亚法律仅允许在下列情况下对法律工作行为能力规定临时和部分的限制:

(a) 当根据刑法典第 37 条第 6 和第 7 节的规定判刑并生效时, 犯人被剥夺担任一定职位或从事一定职业或活动的权利。倘若成为问题的职位、职业或活动不合所犯罪行的性质的话(刑法典第 50 条第 1 款), 这种刑罚由法院分别或与其他处罚合并执行。倘若这种刑罚分别或与其他处罚(不剥夺自由)合并执行的话, 刑期可为刑法典的专门一节(第 49 条第 1 款)所规定范围内的最多不超过 3 年。倘若刑罚与剥夺自由合并执行的话, 刑期可至多超过原刑期 3 年(刑法典第 49 条第 2 款);

(b) 当根据刑法典犯有下列罪行之一者申请担任涉及重大责任的负责职位时:

根据第 106 和 107 条, 危害保加利亚人民共和国;

根据第 194 206 条、208 条第 2 款、209 215 条、216 条第 1 3 款、217 和 218 条, 侵犯社会主义财产;

根据第 219 条第 3 款、第 220 条、第 222 条、第 224 条、第 225 条第 1 5 款、第 226 条、第 229 条、第 231 234 条、第 242 条、第 244 和 246 条, 危害社会主义经济;

根据第 251 253、255 259 和 261 266 条, 侵犯个人财产;

根据第 276 条第 1 和 3 款、第 282 285 条、301 395 和 307 条, 妨害国家机关和政府组织的活动;

根据第 308 311 和 312 319 条, 犯有伪造文件的罪行;

根据第 320 和 340 条, 犯有危害社会的罪行。

这一禁令从罪犯恢复正常生活之日起 1 至 5 年期满时解除;¹

¹ 这些限制载在保加利亚人民共和国国务委员会 1974 年第 1074 号法令中, 该法令载于附件一。

(c) 当某人由于被剥夺法律行为能力而不能担任一定职位时。关于相应立法中特别和详尽规定的违法行为，法律行为能力的剥夺通过行政处罚来执行。因此，举例来说，根据公路交通法第44条的规定，司机可被剥夺驾驶权，该法公布在1973年7月6日第53期《国家报》上，它的补充部分载于1976年3月16日第22期《国家报》。

6. 工作权利的最后一个是，工作按照数量和质量付酬。这一基本的社会主义原则载于宪法第41条第1款及劳动法典第67条。据此推断，在保加利亚，任何生产性工作均有经济报酬。对工作量的估定是根据工作时间（月、工作日或工作时）并借助于产量的劳动标准或完成的工作、营业额的百分率和其他这类办法来计算。工作量的估定考虑到它的复杂性和困难、完成它的条件及它的社会意义。统一的社会估定反映在部长会议根据劳动法典第68条规定的权力所批准的工资与薪金等级及人员配备表上。它得到估定工作结果（确定结果所需的因素、指示数字、条件、规范和标准）的制度的充分补充。关于这一点，还应提及因劳动者不间断的服务和固定工作、繁重、危险或有害健康的工作、高级资格、通晓外语和速记等等而付给他们的许多补助金。

7. 对雇员不分性别、年龄、民族等等，实行同工同酬。

关于保证公民的工作权利，保加利亚宪法规定：凡是能劳动的公民均有义务根据自己的能力和条件做有益于社会的工作（第59条）。宪法禁止能劳动的公民依赖社会或他人生活，过寄生生活。劳动的权利和义务是普遍性的，然而这种普遍性以不同的方式表现出来。社会只按照个人的能力使能劳动的人承担劳动义务，同时保证达到一定年龄的全体社会成员——不仅能工作的人，而且工作能力有限的人和伤残者——享有工作权利。

2. 对行使工作权利的保证类型

保加利亚人民共和国认为，仅仅宣布享有工作权利是不足以保证这一权利的行使的。宪法和其他法令规定了一系列的方法、手段和条件，以保证工作权利的真正行使。

经济保证和物质保证

行使工作权利的首要保证是保加利亚现存的社会主义经济制度。保加利亚经济的发展为人的个性全面发展提供了坚实的基础，同时也是充分实现工作权利的最可靠保证。它的最重要的特点是：以生产资料社会所有制为基础的社会主义生产关系，通过有效利用科学技术的进步成果、劳动力和物质资源制订经济计划及社会生活其他方面的计划，以及国际社会主义分工和生产力的不断发展所产生的利益。

国家关心创造条件，使一切公民都可以学会他所选择的职业和专长，这是一切公民根据自己的能力和条件行使其工作权利的重要经济保证。它是通过各种类型和层次的教育机构系统付诸实施的。这些教育机构拥有现代设备，它们都提供免费教育（宪法第45条第1款）。国家振兴教育：它给予在职学习的人员补助金和额外假期（劳动法典第55条第2款（c）和（d）项，部长会议1961年2月28日第35号决议，公布在1961年第18期《国家报》上），建造学生宿舍，并奖励有特殊才能的学生。

凡不属于经济保证范畴的行使工作权利的物质保证，应理解为包括例如实物支付、制服、免费用餐、膳宿、用电、供暖、免费运输等物质援助，此项援助确保体力劳动者和非体力劳动者的劳动权利。这一类还应包括保护措施和预防措施，以便体力劳动者和非体力劳动者能够在最大程度上履行他们的工作义务而不损害他们的健康。这些措施包括正常和特别的工作服、个人保护设备、解毒剂、保护装置、通风系统等。

法律保证

行使工作权利的法律保证是保加利亚劳动法规所规定的法律准则。正是通过这些法律准则产雇佣关系，并且在体力劳动者和非体力劳动者的被侵犯的权利终止和恢复的情况下，保证雇佣关系得到正当和合法的执行和保护。

按照现行法规，雇佣关系所依据的法律要素如下：劳动合同，包括给从高等、中等和专门教育机构毕业的青年专家分配工作；选举；加入生产合作社（TPK 和 TKZK）；法院裁决。这一切要素有一个特点，这就是：体力劳动者或非体力劳动者可以自由选择工作职位和地点，并在适当的时候同意这一职位和工作条件。

就建立雇佣关系而言，另一项法律保证就是那套帮助公民谋求其专业工作的法律准则。这些法律准则是在建立雇佣关系时起作用的法律保证。其中最重要的如下：

(a) 隶属于人民会议的州国家劳动监察机关和人力办事处负责人力分配和重新分配、准备必要的文献及提供关于企业所需工人和专家的信息。这些国家机构是分配人力、向谋求工作的公民提供信息和给予指导的中心；

(b) 为了遴选适当人员填补空缺，规范性法令¹规定可以对申请人进行初步考试或在申请人之间开展竞争，这样便能他们是否适合作出客观的评定；

(c) 规定签订试用期劳动合同的劳动法典第 19 条也可视为建立雇佣关系时起作用的法律保证。当决定这种试用期长短时，没有不利于劳动者的规定。在试用顺利结束时签订明确的劳动合同。倘若试用期满后，体力劳动者或非体力劳动者继续工作，而行政方面又没有异议，这就可以认为他已肯定被接受。规定对劳动者在试用期所做的工作不给予报酬的协议是无效的；

¹ 见劳动和工资委员会第 15 号命令第 31 段第 3 分段，该命令公布在 1976 年第 43 和 44 期和 1968 年第 96 期的《国家报》上。

(d) 在建立雇佣关系时，下述命令提供了一项重要的法律保证：职位应公平填补，允许人们从事不满全工作日的劳动。这个保证对家庭主妇及有婴儿的妇女特别方便，因为它允许她们把参加社会生产和承担家庭责任二者结合起来；¹

(e) 防止不公平地拒绝雇用求职者，这是行使工作权利及自由选择工作地点和工种的重要法律保证。遭到不公平拒绝的求职者可以通过行政渠道诉诸于上级组织，或通过检察机关的全面监督职能诉诸于检察机关。

劳动合同实施时的法律保证

根据保加利亚关于实际执行期间的雇佣关系的劳动立法所规定的法律保证，对体力劳动者和非体力劳动者也是非常重要的，因为这些法律保证促进生产过程的正常运行以及遵守商定的合同条件，保证公平的劳动报酬和有利的工作条件。

职业职责的固定性、稳定性及不可改变性

劳动法典第 15 条特别强调，劳动合同一旦签订，当事方便必须达成协议，必须规定工作地点和工作性质。也可以规定与强制性准则不相抵触的其他条件。劳动合同的内容由双方自由确定。非体力劳动者的职业职责的性质和数量根据特别工种来确定，体力劳动者的职业职责的性质和数量根据合格工资等级表来确定。

由于保加利亚若干经济部门生产的日益集中、专门化、自动化及强化，把诸种职业结合在一起便成为必要。在这种情况下，体力劳动者或非体力劳动者必须在同一工作时间内履行一个以上的职业职责，这一点必须载入劳动合同。

劳动法典（第 24 条）载有一项不允许劳动合同的一方改变合同所规定的工作性

¹ 见 1967 年第 15 号命令中有关人员编制表应用的第 12 段以及部长会议 1964 年 4 月 12 日第 471 号决议。

质的重要保证。这就是说，当劳动合同实施时，不可给体力劳动者或非体力劳动者分配劳动合同未包括的以及与其职位不相宜的工作。只有在下列情况下才允许有这一原则的例外：

双方共同协议：

由于劳动法典第 25 条中所说的生产原因，即为生产需要、停工及不可避免的事故所迫。在头两种情况下，不可给劳动者分配与其资格不相称的工作，而在第三种情况下，出于下列原因允许给劳动者分配与其资格不相称的工作：

由于体力劳动者或非体力劳动者引起的原因：

(a) 倘若降级——劳动和工资委员会 1977 年 3 月 11 日 R-8 号命令初步规定第 4 段；

(b) 倘若升级；

(c) 如果根据劳动法典第 130 条 (d) 和 (e) 款执行惩罚；

(d) 倘若怀孕和分娩（劳动法典第 118 条和 118 条 (a)）；

根据劳动法典第 24 条 (b) 款，如果正在做的工作的性质未经体力劳动者或非体力劳动者同意而改变，他可拒绝履行其职业职责，并可不预先通知而单方面终止劳动合同。

在劳动者同意下职业职责的改变

在两种情况下，经双方同意后劳动合同中规定的职业职责可以改变。第一种情况下，劳动者担任的职位改变了。在这一点上，除有关人员必须符合为这种职位的申请者规定的条件外，没有其他限制。第二种情况是，除了他的正常工作外，给他分配一项或一项以上的工作。这种情况可能在同一企业发生，倘若缺勤的劳动者必须暂时由他人代替（劳动法典第 77 条），或在另一企业发生，如缺勤的劳动者必须由他人顶替（劳动法典第 64 条）。倘若工作是顶替者完成的话，由于他担任了额外的职责，这便

构成顶替。如果此人在同一企业填补一个以上的空缺，这便构成在内部承担额外的职责（劳动法典第 73 条），如果他在两个企业或两个机关工作，这便叫做“在外部承担额外的职责”（劳动法典第 74 条）。

在执行纪律处罚时职业职责不可改变的法律保证

保加利亚劳动立法不仅在体力劳动者或非体力劳动者履行其职业职责方面，而且在执行纪律处罚方面，体现出对他们的关心。比如，在执行劳动法典第 130 条 (d) 关于调到同一企业内低工资的工作岗位或降级或降职类最高达 3 个月的规定或执行第 130 条 (e) 关于永久调到同一企业内的低工资工作岗位的规定的纪律处罚时，该劳动者必须调到低工资的工作岗位上去。如果处罚影响他的职等或职类，则担任的职位仍然不变。如果劳动者调到不同的职位，这一职位必须是他能够从事与执行处罚前相同的职业和专长的职位。在这些情况下，受处罚的人员不可调到与另一职业或专长有关的职位。

劳动者提高资格或学会新职业的法律保证

保加利亚劳动立法为在职时学会新职业或提高资格、接受高等教育或其他教育、使自己胜任高级职位等的体力劳动者和非体力劳动者，规定了有效的法律保证。在这种情况下，行政方面必须在 6 个月内给有关人员分配适合其新的职业、专长或资格的工作，并任命他担任相应的职位。根据劳动法典第 29 条 (a) 款，倘若管理部门不履行这一义务，它必须应劳动者的请求，同意终止他的经共同协议的劳动合同。¹倘若管理部门不同意，该劳动者可向州国家劳动监察机关及州工会理事会劳动监察机关

¹ 这项法律保证载于 1967 年第 58 期《国家报》公布的劳动和工资委员会 1967 年 R-27 号命令第 3 段以及部长会议 1970 年第 3 号决议第 9 段。

提出请求，这些机关的裁定对企业和劳动者是最后的、具有约束力的。

关于终止雇佣关系的法律保证

保加利亚劳动立法特别密切注意对终止劳动合同的问题作出全面和完备的法律规定。第一，它规定体力劳动者或非体力劳动者有预先通知单方面终止其劳动合同的完全自由（劳动法典第 30 条第 1 款），只要他想这样做，而且可以不说明原因。劳动法典第 34 条允许体力劳动者或非体力劳动者因企业不履行它的这个或那个义务或由于有利于该劳动者的其他客观原因，不预先通知就单方面终止劳动合同。

企业或机关只有在法律明文详细列举的情况下才可解雇体力劳动者或非体力劳动者——劳动法典第 31 和第 33 条（关于解雇的法律规定和限制）。这些理由即使经双方同意也不得扩大或改变。关于由于纪律而解雇的问题，有一项程序为劳动者的利益提供了特别保护。企业不得不预先通知就解雇没有犯罪的劳动者（劳动法典第 31 条），否则它必须赔偿该劳动者的损失（第 32 条）。有特别的规定保护某些种类劳动者（孕妇，有年龄不足 8 个月子女的母亲，休假的体力劳动者或非体力劳动者）的利益，因此他们的劳动合同不得终止，或者在非常的情况下，只有经工会机关同意才可终止（劳动法典第 31 条第 3 款，第 35、36 和 38 条）。

根据法律规定，被无理解雇的体力劳动者和非体力劳动者拥有有效的保护手段。他们可向主管司法机关提出控诉，或通过行政渠道要求承认他们的被解雇是无理的，应予撤销。他们可要求恢复原职。倘若体力劳动者或非体力劳动者被无理停止工作，企业、机关或团体及其各自的领导人应共同负责支付该劳动者从离去之日起至实际复职之日止的工资或劳动报酬。¹倘若这些负责人不执行给被无理解雇的劳动者复职的有效裁决，他们应受到劳动教养的处罚或不超过 300 列弗的罚金，还可受到正式

¹ 劳动法典第 93 条第 2 款。

公开惩戒。¹

被无理解雇的体力劳动者或非体力劳动者有权对他无工作时期——倘若未超过2个月——所受的损失要求赔偿。²

被无理解雇的体力劳动者或非体力劳动者没有工作的时期，在他的工作记录中应受到充分的考虑。³

第7条. 根据经济、社会、文化权利国际公约享有公正和良好的工作条件的权利

A. 报酬

1. 规范性规定*

2. 支付方法和工资规定

根据劳动法典第68条规定，各行各业的报酬制度和数额由部长会议决定。报酬数额按工作日的长短、必要的教育、劳动强度或危害健康状况及其对国民经济的重要性来确定。在保加利亚，工资和薪金，包括最低工资，是由中央确定的。这种规定工资和薪金的方法用于从事各种活动的全体体力劳动者和非体力劳动者。

按照1966年关于使用人员编制表的基本规定，不分所属部门和所在地点，各部门的企业、机关和团体都使用这种人员编制表。企业、国家经济和建设协会、委员会、

¹ 刑法典第117条。

² 劳动法典第93条第1款。

³ 见抚恤金条例适用规则第82款第1项（公布在1960年第65期《消息报》上），以及关于闲置时间、替代等的工资法令第38款，公布在1958年第58期《国家报》上。

* 见附件一。

预算机构、组织以及它们分支机构的人员编制表由上级组织首长批准，而部、委员会和部门、州人民会议执行委员会及部门的科学研究、设计和建筑研究所等机构的人员编制表由它们的负责人批准。人员编制表一经批准，就把关于企业、机关、团体及其分支机构的分类以及关于主管部、委员会或中央部门和中央工会委员会批准的职务说明的指标、准则和说明考虑进去。特殊职位的任命、任命批准以及提职必须具备关于所受教育、在专门领域的服务期限以及必要时还须持有法定证明书等方面的法定条件。在填补若干空缺时，企业、机关或团体的负责人可对求职者举行考试或竞争。

就大多数劳动者而言，使用的是按部门或主要活动种类划分工资标准的工资等级表。此外，计算劳动者的报酬时，还使用生产定额以及以此为基础的计件工资（按产量）加奖金的工资制度或计时工资加奖金的工资制度以及其他制度。

国家根据人员编制表和工资等级表规定基本工资和薪金的起始（最低）水平：1970年的起始水平为60列弗，1973年80列弗，根据计划1980年将提高到90列弗。

3. 报酬的组成部分

个人工资的结构，除正常的月工资外，还包括根据部长会议通过的有关法令所规定的额外报酬。这些额外报酬与现行工资规定和人员编制表有着不可分割的联系。它们包括下列诸项津贴：

(a) 根据劳动法典规定，在一家企业长期工作可领取连续工龄的津贴；

(b) 在诸如空中、水下、地下这样异常条件下工作，在有爆炸或起火危险的条件下工作，在对健康有害或有危险的条件下工作以及在枯燥无味的工作环境中工作，可领取津贴；

(c) 在偏僻工作地点、在远离有人烟的地区、在艰难的生活条件或工作条件下、在高山等等条件下工作，可领取津贴；

(d) 从事责任重大、精确程度高及质量优等的工作，可领取津贴；

- (e) 从事正常的正式任务以外的工作，可领取津贴；
- (f) 工作过程中利用学位、外语或速记技能的，可领取津贴；
- (g) 代替旅费的报酬（劳动法典第 87 条）；
- (h) 夜班津贴——最高额为日班工作每小时工资的 81.5%；
- (i) 实物津贴——提供免费食物、住房、照明和暖气；
- (j) 担任小组长等领导职务的津贴；
- (k) 加班津贴，数额可达计时工资的 100%。

4. 同工同酬：提升机会均等

根据保加利亚人民共和国宪法第 35 条的规定，“（1）法律面前，保加利亚人民共和国全体公民一律平等。（2）建立在民族、种族、社会出身、性别、宗教信仰、教育、社会地位或物质状况基础上的特权或对权利的限制不予承认。（3）国家创造有助于行使他们的权利及履行他们的义务的条件和机会，以保证公民平等。”援引的这些条文可以被认为对制定全体劳动人民在同工同酬方面权利平等的制度是最基本的。宪法第 36 条确认这一原则，并特别宣布男女权利平等：“在保加利亚人民共和国，男女享受平等权利”。宪法第 41 条第（1）款宣布下列原则：“按劳动数量和质量付给报酬”。这个原则保证全体劳动人民（男女老少）报酬平等。

在保加利亚人民共和国，除法律上宣布按照劳动的数量和质量付给报酬的权利平等原则外，实现这一原则的实际条件已经创立，这些实际条件的表现形式是物质、政治和法律的保证制度。这三重保证包括一切手段和可能性，以确保实现建立在报酬权利平等基础上的方针。为日益全面地发展这些保证所需的必要条件也已创立。

在物质保证的范畴内，应注意保加利亚社会的经济结构所固有的因素。这些因素来源于社会主义所有制和社会主义生产方式，并且在性质上是客观的。保加利亚人民共和国宪法规定通过调节经济基础给予公民的权利和自由以客观（物质）保证。保加

利亚的社会主义经济制度建立在生产资料集体所有制的基础上。这个制度排除人剥削人,并在计划的基础上正发展成为共产主义经济(宪法第2章第13条)。在这方面,保加利亚人民共和国教育制度所根据的原则是具有特别重要意义的。保加利亚人民共和国宪法第45条规定:“公民依照法律有免费受各级和各类教育的权利”。教育机构属国家所有。实行8年义务教育。国家为普及中等教育创造必要的条件。国家振兴教育,改善教育机构内部工作条件的一切方面,提供奖学金,鼓励有特殊才能的学生。因此,按照公民的愿望和能力,创造了为取得资格所需的必要物质条件。正在实行招聘及以后提升机会均等的原则。这个原则与“按劳动数量和质量付给报酬”的原则有着不可分割的联系。

公民权利和自由的政治保证与社会主义政治制度有着直接的联系,而且前者来源于后者。社会主义政治组织并不仅限于国家和它的组织单位。它还依靠种种社会组织的存在(保加利亚人民共和国宪法第52条(1))。

发展社会主义民主与增加公民、劳动人民及其组织的积极贡献有着密切的联系。因此,公民权利和自由的政治保证的实施是与社会主义社会的社会组织的作用联系在一起。例如,这些组织的创造性意义从下述事实得到证明:工会通过参与起草劳动法规(劳动法典第3条),能够有助于保证男女同工同酬及提升机会均等的原则得到反映和遵守。作为劳动人民的社会组织,它们监督各工作场所及各雇主遵守这些原则。在这方面,诸如爱国阵线、保加利亚妇女委员会等社会组织也起着重要作用。

法律保证确保“男女同工同酬”和“提升机会均等”,这些保证是现行立法确定的有关准则。根据劳动法典第67条,“劳动者应按所完成工作的数量和质量领取报酬”。因此,规定劳动报酬数额时,劳动人民的性别、年龄或民族血统是无关重要的。

劳动法典第68条规定:“各行各业的劳动报酬制度和数额由部长会议规定。劳动报酬数额根据工作日的长短、所需的教育程度、劳动强度或危害健康状况及其对国民经济的重要性确定”。社会主义管理制度、分配的经济法则考虑到了熟练劳动和非熟

练劳动的差别，重体力劳动、脑力劳动和危害健康的条件下完成的工作之间的差别。在保加利亚人民共和国，一切劳动者都有权领取与他们在社会产品中所作贡献相当的部分。

“提升机会均等”原则适用于确定非体力劳动者薪金的人员编制表及确定体力劳动者工资的工资等级表。

非体力劳动者的人员编制表说明适用于担任特定职位的人员的条件。这些条件包括教育程度、在专门领域的工龄以及必要情况下的法定证明（医生、教员等）。

体力劳动者的工资等级表说明适用于受雇担任特定职位的人员的条件。倘若委派一个人充任特定企业的劳动力，他必须具有适当的级别。这可以通过参加理论和实践考试特别委员会的考查获得。还可以通过考试方法提高级别。

B. 职业安全和卫生

1. 规范性制度*

2. 职业安全和卫生的监督

“劳动保护”概念包括职业安全、职业卫生及法律保护。

在保加利亚建设发达的社会主义社会这个时期的国家政策，具体体现在部长会议和保加利亚工会中央理事会 1973 年 5 月 12 日第 15 号决议中。决议规定了关于改善劳动保护领域的全面综合活动及加强这一领域的指导和监督的基本方针。它规定劳动保护部门和监督机关的结构、基本职能和任务。

根据这个文件，授予保加利亚工会对劳动保护及国家和社会职责的一切监督权。这包括：

* 见附件一。

全面监督职业安全和卫生；

对遵守工效学和工业美学的要求的情况进行监测；

对影响体力劳动者和非体力劳动者的劳动问题的劳动法律及全面法律保护规定的正确执行情况进行监测。

第 15 号决议生效之后，建立了保加利亚工会行使劳动保护监督的单一制度。这使得有必要改组工会机关并使它们更加合格和更加专门化，以保证部门监督和区域监督的适当平衡。

经济机构或官员如就劳动者团体的工作条件和生活条件的保护问题作出任何非法决定或发布任何非法命令，工会机关有权干预和制止执行。

工会机构有权协调、要求和监督专门研究所和部门研究所科学地解决劳动保护问题和工效学问题。为了这个目的，设立了劳动保护和工效学研究所，它附属于保加利亚工会中央理事会和卫生部。

工会机构负责国家对劳动保护问题的监督。

附属于工会州理事会和工会委员会的劳动保护委员会以及工会小组的劳动监督员保证公众对劳动保护的监督。

监督机构井然有序的制度的存在、它们的人员素质的提高以及数以千计专家的参与监督工作，为改进工会机关在劳动保护领域的工作方式和方法创造了必要的条件。同时，工会在监督领域的组织工作水平已大大提高，这导致这一工作的效力、权能和完善程度的提高以及此项工作范围的扩大。

根据第 15 号决议，部、局、人民会议执行委员会、经济组织和其他组织、在同保加利亚工会密切合作的情况下，必须执行国家关于劳动保护（职业安全、职业卫生和法律保护）的政策。部和局的领导，经济、社会和合作组织的经理，国家、国营和合作企业、系统、组织和农场的经理，人民会议执行委员会主席，以及它们的理事会和管理部门的负责人，亲自负责保证遵守劳动法规，并负责创造一切必要条件，以保

证他们所指导的行业和活动领域的职业安全和卫生。根据卫生、职业生理学、心理学和工效学领域的科学技术进步和现代成就，这些条件符合劳动保护领域所实施的规范性法令的要求。部、局、组织、企业、系统和农场的领导人必须成立劳动保护职能科（处），并责成专家小组与它们联合，以便职业安全和卫生、工效学和防火等问题能迅速有效地得到解决。对部门间的劳动保护监督有更严格的要求。这居于国家和社会的监察和监督之前。部门劳动保护机构的组织、权利和义务由保加利亚工会中央理事会批准的特别法规加以规定。这些特别法规详细规定了这些机构在职业安全和卫生领域的义务（1974年第77期《国家报》）。

卫生部执行国家关于职业保健的政策，并负责对遵守保健条例的情况及就保健、卫生和流行病所采取的措施进行初步和日常的监督，以防止和消除有害的工业、家庭和其他废物所造成的工作环境污染，目的是保证尽可能良好的工作、日常生活、训练和供应食物的条件。为了这个目的，在卫生部内设立了国家保健和控制流行病委员会，各州也成立了保健和流行病监督机构。

内务部指导和监督国家、国营和合作企业和组织采取措施防止火灾和爆炸，并对遵守现行防火法规和准则进行日常的监督。此项工作由防火委员会去做。

国家标准化委员会附属于部长会议，是机械、电力设备和设施的技术管理的主要监督机构，关于机器、电力设备和设施的技术管理的其他监督机构以及负责监督起重设备的单位，则附属于人民会议。索非亚市人民会议保证国家对特别危险的设备、电力设施和机器设施的设计、生产、装配和运转的全部技术管理。

为了改进对各国家机构和社会机构的工作的协调及执行这个领域的单一政策，在保加利亚工会中央理事会中设立了劳动保护协调理事会。

附属于保加利亚工会的劳动保护监督机构的工作不影响卫生部在职业卫生领域的权限。

在职业安全和卫生领域，工会劳动保护监督机构有权保证对机器、设备、技术系

统、企业和项目的设计、安装以及证明它们适于操作和运转的工作进行全面的、有效的、严格的、适当的、初步的和日常的监督。它们也可以在现有生产能力的现代化、改造和扩充方面行使这一监督职能。凭借这些机构的权力，它们的命令对部、局、企业、机关、组织和农场以及个人均具有约束力。

劳动保护领域的监督活动由工会机构独立进行或与其他国家机构的相应专门单位共同进行。进行劳动保护方面的监督活动的基本方法包括全面检查、定期检查及抽查。对局、部门和分部门进行检查的范围由劳动保护委员会决定，对州和企业进行检查的范围由州主管监督机构决定。进行检查时，首先检查经济机构在劳动保护领域的工作。

全面检查的目的是查明劳动保护工作的效力以及经济和工会机构和组织在解决各级、正在检查的项目、国家经济组织和部的安全、职业卫生、法律保护、工效学、工业美学和防火问题方面的工作的效力。在这些检查之前，对工作条件进行尽可能充分的实验性调查。对部、局、国家经济组织、州和经济区的全面检查由劳动保护委员会组织进行，除非规定另有安排。

进行定期检查是为了断定职业安全状况及遵守规范性法令要求的情况。这种检查的次数和持续时间，根据有关法定文件规定的预定计划以及检查中的项目性质和状况来决定。

检查包括查明以前检查（全面检查、定期检查或抽查）时发布的命令是否得到遵守，以及劳动保护领域的某些规范性法令的要求是否得到满足。

在任何检查中，如果发现违犯行为对劳动者的生命和健康形成直接威胁，或有引起火灾、爆炸或其他后果的危险，机器、设备和仪器、工区、生产部门、车间、企业和项目必须按规定的方式停止工作。

对工会机构在劳动保护领域的监督活动的组织、完成和评估，根据保加利亚工会中央理事会秘书处批准的特别命令进行。

倘若违反劳动法典及根据该法典颁布的规范性法令规定的职业安全和卫生法律保护规则，工会劳动保护监督机构有权对主管管理部门的工作人员和其他官员处以最多可达 300 列弗的罚金。倘若在作出处以罚金的决定后一年之内发生第二次违犯行为，罚金最高可达 500 列弗。现已实行这些处罚，不论违反有关规则的人所招致的纪律责任或刑事责任如何。

第 7 条. 工作时间、休息和闲暇

1. 关于工作时间和休息的规范性条款*

2. 工作时间

在保加利亚人民共和国，工作时间这个名词是指体力劳动者或非体力劳动者必须按照劳动合同条款或内部工作条例规定的专业和职业，出勤和完成生产任务的法定时间；企业、机构或团体的行政部门必须向体力劳动者和非体力劳动者提供生产性工作并监督其完成情况。

保加利亚立法把工作时间分成标准工作时间、缩短的工作时间和加班工作时间。

标准工作时间是指全国体力劳动者和非体力劳动者不分经济部门的法定工作时间。目前所有的经济部门（农业及直接参加卫生和教育领域的工作者除外）都实行 5 天工作周，工作日为 8.5 小时，而工作周为 42.5 小时。标准夜班工作时间为 7 小时。

就每周工作 6 天的劳动者来说，工作日为 8 小时，夜班工作为 6 小时。工作周为 46 小时，因为周末的工作日为 6 小时。

劳动合同当事方不得议定使工作时间超过法定的最高限度。

从 3 月 1 日至 9 月 30 日，上午 5 时至下午 10 时的工作，以及一年内的其他月份

* 见附件一。

上午6时至下午10时的工作,均为白天工作,而一天其他时间的工作则为夜班工作。

夜班工作艰苦,因而给予额外津贴,如为6日工作周,额外津贴为基本报酬的100%,如为5天工作周,津贴则为报酬的81.5%。¹

在下列情况下禁止夜间工作:

1. 年龄不满18岁的劳动者;
2. 怀孕的女工和女职员从确证怀孕之日起直到子女年龄满10个月为止。²

非全日工作想在法定工作时间内做部分时间工作的有婴儿的母亲、家庭主妇、退休者和其他公民,如果愿意可以做半日、隔日、半周或半个月的工作。就做半个工作日工作的人来说,为了计算合格劳务,把完成工作的时间当作全日的工作。³

工作时间可以按日、月、双月或部长会议决定的任何其他日历时期计算,然而要始终在法律规定的时间标准范围之内。工作日的长度不得超过10小时,运输、通讯、卫生机构的值班以及还有水电管理部门的修理队和抢修队除外,但它们的工作日长度不得超过12小时。

工作日的起止时刻由内部工作条例规定,并在工作时间中得到确认,倘若不是由部长会议的法令决定的话。

缩短的工作时间实行缩短的工作时间可视工作条件、体力劳动者或非体力劳动者的年龄、健康程度及精神紧张和神经紧张程度而定。根据这些标准,对下列诸类体

¹ 见劳动和工资委员会1977年4月20日第12号法令,公布在1977年第55期《国家报》上。

² 见劳动法典第112条和第114条。

³ 部长会议1964年12月9日第471号决议,劳动和工资委员会给各州的第0-9号通知,公布在1971年第77期《消息报》上。

力劳动者和非体力劳动者实行缩短的工作时间：

(a) 在对健康有害或危险的生产工作条件下工作的人。此类体力劳动者和非体力劳动者的清单由部长会议核准，并涉及大量体力劳动者和非体力劳动者。

(b) 未满 16 岁的少年的正常工作日为 6 小时。15 至 16 岁的少年只有经劳动监督机构的允许才可从事劳动，未满 15 岁的少年只可参加电影、戏剧、歌剧等的摄制工作。

(c) 其工作涉及精神紧张和神经紧张的体力劳动者和非体力劳动者：医生、教育机构的教学人员、讲师等。

关于 6 天工作周，缩短的工作时间一天为 7、6 或 5 小时，一周为 41、35 或 30 小时，而关于 5 天工作周，缩短的工作时间一天为 8 或 7 小时，一周为 40 或 35 小时。

加班 原则上禁止加班劳动。只有在依据规定的情况下才允许加班劳动，¹并且一年不得超过 150 小时。加班劳动不管是否得到批准，不管持续时间长短，无论如何必须按下列比率付给额外津贴：不满 2 小时的加班劳动付给正常劳动报酬 25% 的额外津贴，2 小时以上的付给 50% 的额外津贴，休息日任何时间的加班劳动付给 50% 的额外津贴，公共假日任何时间的加班劳动付给 100% 的额外津贴。加班劳动不得以补休酬报。

倘若加班劳动使周末连续休息时间少于 24 小时，体力劳动者或非体力劳动者不仅可领取加班费，而且可在下周内得到相应时间的补休。²

怀孕妇女和哺乳母亲自证实怀孕之时起直到子女年满 10 个月为止，可不必从事加班劳动。

¹ 劳动法典第 46 条。

² 关于体力劳动者和非体力劳动者工作时间与休息的法令第 48 段。

残疾人和继续工作的老年退休者如不同意，可不必从事加班劳动。¹

中断的工作日 中断的工作日制度在通讯、商业和运输部门实行。工作时间总数不得超过正常工作日，但预定的时间分段分散在一天的不同时间。这种时间分段的间隔不得少于1小时，而间隔次数，除用餐中断外，每天不得超过2次。

劳动法典第55条第2(d)款中提到的一类体力劳动者和非体力劳动者的工作时间 这类体力劳动者和非体力劳动者在法定的正常时间工作，但由于他们工作的特殊性质，他们必须在正常工作时间之外继续工作，最多2小时。由于这种工作，他们的年度带薪假增补1至12个工作日；他们的工作时间之外的工作没有报酬，而是用这种休假来补偿。倘若这类体力劳动者和非体力劳动者必须在正常工作时间之外，在休息日或公共假日工作，他们有权领取加班报酬。

3. 休息

休息期是指体力劳动者和非体力劳动者不从事其工作任务并可随意利用的时间。

由于保加利亚实行5天工作周，休息日的天数几乎增加了一倍，即从58天增加到104天。连同年度带薪假，体力劳动者和非体力劳动者不工作的天数约为120天，换句话说约占日历年的三分之一。

为了规定休息时间及工作和休息的交替，休息期分成下列几类：(a)工作时间的休息（用餐时间）；(b)工作日之间的休息；(c)工作周之间的休息；(d)年假。

工作时间的休息（用餐时间）

按照劳动法典第49条的规定，工作日可因一次或多次休息而中断，但下列情况为例外：连续作业的生产和连续作业的企业。在最后一情况下，劳动者应有机会在工作

¹ 关于体力劳动者和非体力劳动者工作时间与休息的法令第29段。

时间用餐。

不将用餐等休息时间计入体力劳动者和非体力劳动者的工作时间。

用餐时间的长短由企业经理同工会委员会议定。用餐时间不得少于半小时(关于工作时间与休息的法令第43条)，由企业或基层单位的内部工作条例规定。

在5天工作周的情况下，作为对三班轮流工作的例外，允许缩短用餐时间，但不得少于20分钟。

根据部长会议第36/1972号决议，允许行政和工厂负责人与工会一起在日工作时间做10分钟工间操。

工作日之间（工作轮班之间）的休息

工作日之间（工作轮班）的休息期是指从工作日（班）结束到下一天（班）开始之前的这段时间。

根据劳动法典第50条的规定，按标准工作日工作的体力劳动者或非体力劳动者，有权在工作日之间连续休息12-16小时。通常休息期为16小时，但作为例外，也可以减少到12小时。

在5天工作周的情况下，如标准工作日（班）为8.5小时，工作日之间的休息时间最高限度为15.5小时。

工作周之间的休息（休息日）

在6天工作周的情况下，体力劳动者和非体力劳动者在工作周之间的连续休息时间为36小时，但连续作业的生产和轮班工作除外，在这种情况下，休息时间不得少于24小时。工作周之间的最短休息时间同样适用于5天工作周。然而，在5天工作周的情况下，工作周之间的休息时间通常为42至72小时。体力劳动者和非体力劳动者有2个休息日，通常在星期六和星期日，但按照工作时间表，休息日也可以排在一周的其他日子。

禁止用给予体力劳动者和非体力劳动者现金报酬来代替休息日。

每年的非工作日（公共假日）

公共假日由部长会议规定。

目前，公共假日有：1月1日——元旦；5月1日和2日——劳动节；5月24日——保加利亚人民教育和文化、斯拉夫文学和保加利亚新闻日；9月9日和10日——解放日；11月7日——伟大的十月社会主义革命节。

4. 休假

关于休假的范规性条文*

体力劳动者和非体力劳动者的休假权利是宪法和劳动法典予以保证的基本权利之一。保加利亚人民共和国的劳动立法规定各种休假，每种休假都有特殊目的，根据法律决定休假的条件，并有规定的长短时间。国家不仅关心各种休假的规范性条例，而且关心保证最合理地利用这种休假，以便帮助在最大不过的程度上恢复体力劳动者或非体力劳动者在工作过程中所消耗的精力和体力。为了这个目的，国家不断扩大疗养院、俱乐部、文化宫及其他可以休息和利用闲暇从事文化活动的场所的网络。

休假基本上分成两类：带薪的和不带薪的。

带薪休假又分成正常的和补充的。

正常的年度带薪休假期长短视体力劳动者或非体力劳动者的工龄而定。工龄达10年的为14个工作日，达10-15年的为16个工作日，15年以上的为18个工作日。星期天休息日不得当作工作日，不算在上述14、16或18个工作日之内。

正常的年度带薪休假根据行政部门和工会委员会拟定的名册享受，同时照顾到

* 见附件一。

体力劳动者和非体力劳动者的需要及企业的生产需要。少年即年龄不满 18 岁的体力劳动者和非体力劳动者，以及有年满 3 岁的子女的母亲，有权在夏季享受休假。

休假必须每年及全部一次利用。作为例外，以及由于休假法令（第 11 条）列举的客观原因，或者如果体力劳动者或非体力劳动者由于任何正当理由提出这样的要求，休假可以延期到下一年。还有作为例外，休假可分成两次，但不得分成两次以上。

体力劳动者或非体力劳动者不要求休假这个事实并不剥夺他的这项权利。放弃休假权利或放弃行使休假权利是无效的。这些规定的目的是保证每一个体力劳动者和非体力劳动者有休息的必要条件，以便恢复其体力和健康。

禁止以现金报酬代替年度带薪休假，但劳动合同终止的情况除外，如果体力劳动者或非体力劳动者在解雇前尚未利用休假的话。

延长正常的年度带薪休假。按照劳动法典第 54 条的规定，某些类别的体力劳动者和非体力劳动者根据其工作性质，有权延长正常的年度带薪休假。例如，这类休假给予所有教育机构的教学人员（2 个月）、科学研究机构和类似机构的科学工作者（26 - 48 个工作日）以及年龄不满 16 岁的体力劳动者和非体力劳动者（26 个工作日）和其他人。

关于假期报酬

根据劳动法典第 75 条的规定，行政部门必须在开始利用年度带薪休假前一天，向体力劳动者或非体力劳动者预发假期报酬。

关于领取计件（按产量）或计时加额外津贴的报酬的体力劳动者和非体力劳动者正常的和延长的年度休假的报酬，将以过去 8 个月的平均报酬为依据。

关于领取计时报酬的体力劳动者和非体力劳动者，假期报酬将以他们开始利用休假时的计时报酬为依据。

计算年度带薪报酬数额所依据的月报酬，包括基本报酬和所有连续性的额外报

酬(不管报酬的方式和形式如何),以及各种额外津贴,但提前完成建设项目的额外津贴除外。它不包括参加会议的每日生活津贴、旅费、膳宿费及津贴、优惠照顾报酬、赏金、加班费或参加部级委员会会议活动的报酬。它包括利用年度带薪休假的那个月之前8个月领取的额外津贴。倘若8个月中任何1个月的额外津贴是在体力劳动者或非体力劳动者休假之后支付的话,应付给他的假期报酬数额必须重新计算,以便该体力劳动者或非体力劳动者能领取相当于额外津贴的差额。

包括在总报酬内的实物报酬,由财政部同劳动和工资委员会及工会议定。

在带薪休假期间,每月的子女津贴由企业、基层单位或组织代表国家社会保险计划全部照发。

对于根据计件制(按产量)或计时加额外津贴制领取报酬的一切体力劳动者和非体力劳动者,依照下述方法计算假期报酬数额:开始休假的那个月之前8个月的报酬,用8来除。所得总额用25来除。所得结果乘以工作日天数,便是年度带薪假期。

在过去8个月中,倘若体力劳动者或非体力劳动者利用了前一年的年度带薪休假或工龄假(病假、产假、检疫假、照看家庭病员的假、参加学习班的假、不带薪的休假,等等),或者不是由于自己的过错而发生的停工,假期报酬则根据这个时期的计时报酬计算(关于体力劳动者和非体力劳动者休假的法令第16、17和18款)。

中断的休假

在体力劳动者或非体力劳动者享受年度带薪休假期间,如果给他以别的某种假——病假、产假、培训假等——则带薪休假即告中断。一旦导致体力劳动者或非体力劳动者中断休假的原因不再适用,剩下的休假必须在年底之前利用。

年度带薪的补充休假

从事特别有害和危险生产的体力劳动者和非体力劳动者,享受在有害条件下劳动的年度带薪补充休假。年度带薪补充休假每一个日历年有4至22个工作日。

在采矿、建筑、冶金、金属加工、化学工业、纺织工业、运输和全国性建设项目等企业连续工作2年或2年以上的体力劳动者和非体力劳动者，有权享受每年3天的年度带薪补充休假。

产生重大效益的发明或合理化建议的提出者，有权享受12个工作日的年度带薪补充休假。

在高等和中等学校举办的函授班学习的体力劳动者和非体力劳动者，包括研究生和校外生，在5天工作周的情况下，每学年享受年度带薪补充休假25个工作日，在6天工作周的情况下，高等和中等学校的学生50天，中等、技术和职业学校的学生30个工作日。

在夜校学习的体力劳动者和非体力劳动者有权每学年享受带薪补充假期如下：

(a) 在6天工作周的情况下：

高等学校学生最多32天；

中等学校学生最多12个工作日，他们还每天早1小时下班；

职业和技术学校学生1学年6个工作日，最后1年12天。他们还每天早1小时下班；

(b) 在5天工作周的情况下：

高等学校学生最多12个工作日，他们还每天早半小时下班；

职业和技术学校学生6个工作日，最后1年12天。他们还每天早半小时下班。

(在函授部和夜校以及校外)学习并继续工作的一切体力劳动者和非体力劳动者，有权享受带薪补充休假30天，以便准备国家考试，包括准备取得毕业证书的工作以及他们论文的准备和答辩。

通过考试获准入学的体力劳动者和非体力劳动者，有权享受如下的考试期间带薪补充休假：

(a) 申请进高等学校和研究生班的人——12个工作日；

(b) 申请进其他学校的人——6个工作日。

由于其工作性质而必须加班工作的体力劳动者和非体力劳动者，可享受年度带薪补充休假每一个日历年1至12个工作日。

给婴儿喂奶的带薪假给婴儿喂奶的女体力劳动者和女非体力劳动者，有权享受每天给婴儿喂奶的2小时带薪假直到婴儿年满8个月为止。这种假可一次使用，也可分两次使用，每次1小时。婴儿年满8个月后，喂奶的母亲有权享受每天1小时的假，因为卫生当局认为婴儿仍须喂奶。

公务假和创造假

部长会议根据各部和其他中央部门关于进行雇用关系并不包括的某些活动的建议，允许给予公务假。这种假用于参加训练和运动比赛，用于准备运动比赛等等（关于体力劳动者和非体力劳动者休假的法令第60条）。

部长会议还允准创造假，让科学工作者、作家和其他人员收集资料，进行研究，解决科学理论和实践问题。

体力劳动者和非体力劳动者应召到武装部队受训超过15天的，启程前和结束后可分别享受2天的带薪补充休假（劳动法典第65条第5款）。

体力劳动者和非体力劳动者作为政治组织和社会组织的中央机构的代表，被派往国外参加五一劳动节和国庆节庆祝活动及参加国际会议时，企业、基层单位和组织必须同意（关于体力劳动者和非体力劳动者休假的法令第63条）。

献血者的带薪休假根据关于休假的法令第63条，体力劳动者和非体力劳动者响应号召到医疗单位进行体格检查和自愿献血时，企业和机关必须同意。体格检查所需的时间，在体力劳动者或非体力劳动者献血的当天和次日，均应作为带薪公务假。

不带薪休假

如果体力劳动者或非体力劳动者需要的话,在不影响生产或工作的情况下,一年内可享有为期 30 个工作日的不带薪休假。这种休假应计工龄。在特殊情况下,根据体力劳动者或非体力劳动者的要求,可以给予更长的不带薪假期(劳动法典第 58 条)。

根据关于休假的法令第 66 条,被派往国外学习和受专业训练的体力劳动者和非体力劳动者,可享受不带薪休假。

在函授班或夜校学习的体力劳动者和非体力劳动者以及校外生,有权享受最多可达 3 个月的不带薪休假,以便准备国家考试和中学毕业证书考试(见部长会议 1961 年第 35 号决议第 6 条,公布在 1961 年第 18 期《国家报》上)。

保加利亚人民共和国的体力劳动者和非体力劳动者在执行国家、社会和其他任务时,可以离开工作岗位。劳动法典第 65 条列举了下列情况:

- (a) 法院传讯或者应其他权力机关要求充当见证人或鉴定人;
- (b) 出席代表大会、议会或会议;
- (c) 因近亲死亡请假(2 天);
- (d) 与征兵或军人登记有关的应召;
- (e) 作为人民议会代表、人民顾问或法院陪审员出席法庭审讯。

第 8 条. 自由组织与加入工会的权利、工会自由行使职责的权利和罢工权利

1. 规范性条文*

基本原则保加利亚人民共和国宪法和劳动法典保证保加利亚公民有自由组织工

* 见附件一。

会的权利。

保加利亚人民共和国工会是根据自愿原则，不分种族、民族、性别或宗教信仰联合起来的体力劳动者和非体力劳动者的群众性非党派社会组织。

根据上述原则，保加利亚人民共和国实际上保证劳动者有组织工会的权利。组织这样的工会没有必要事前经过批准。建立这样的组织，制定和通过它们的章程和计划，以及选举各级领导人和代表，像它们的一切活动一样，可以在组织上独立地以及完全自由地进行。承认任何工会组织为法人实体不需要先决条件。

关于行使工会权利的问题，除宪法第52条第3款规定的条件外，没有任何限制。该款内容如下：“反对既定的保加利亚人民共和国社会主义制度、侵犯公民权利或宣传法西斯意识形态或任何其他反民主意识形态的组织，一律予以取缔”。

保加利亚工会在关于劳动条件、生活条件及国家社会福利的一切事项上有广泛的权限，而保加利亚工会中央理事会除上述全国性权限外，还有权根据宪法第80条的规定提出立法建议。

保加利亚工会是世界工会联合会的成员。

保加利亚人民共和国不禁止罢工，然而，由于劳动者和保加利亚社会主义国家——它是工农国家——的利益和目标是一致的，因此没有发生过罢工事件。

第9条. 享受社会保障的权利

1. 规范性条文*

2. 社会保险和社会保障的一般特点

保加利亚人民共和国的社会保险和社会保障适用于全体劳动者及在高等、中等、

* 见附件一。

专业学校学习的人。

对于在国家、公共和合作机构和组织的国营、公营和合作企业以及在私人的企业、农场和家庭从事劳动的全体体力劳动者、非体力劳动者和合作社社员，都必须实行劳动社会保险，而不论受雇时间或报酬方式如何（保加利亚劳动法典第 145 条）。

社会保险和社会保障还适用于不是根据劳动合同从事工作、而是独立从事自由职业的人——文化界人士（作家、记者、演员、画家和雕刻家）、律师、艺人、商人等。

社会保险制度包括关于疾病、分娩、劳动事故、残废、老年及赡养家庭的人死亡的补助金，家庭补助，由于健康原因而变换工作的劳动者的附加报酬，在预防诊所、矿泉疗养地和休养所治疗和休养的现金补偿。

如上所述的学生每月领取每个子女 20 列弗的现金补偿，而女学生则领取怀孕、产期、10 个月、12 个月或 14 个月的照料婴儿假期（视婴儿出生顺序而定）的现金补偿。

对由于疾病、分娩或劳动事故而暂时失去劳动能力的社会保险及家庭补助等等，由保加利亚工会中央理事会及其机关、保加利亚工会州理事会通过下列专门机构负责：国家保险委员会和国家社会保险州分委员会。

支付因疾病、劳动事故、职业病、年老而失去劳动能力及赡养家庭的人死亡等等的养恤金的责任，由中央养恤金委员会及其地方机构州养恤金委员会承担。

中央养恤金委员会隶属于财政部。

社会保险费通过企业、基层单位和组织的保险缴款来筹集。不向体力劳动者、非体力劳动者和合作社农民收取保险缴款。

从事专业、贸易或商业活动的人支付他们自己的保险缴款。

来自保险缴款的保险基金如果不足以支付必要的现金补偿、家庭补助和养恤金，差额由国家预算提供，国家预算包括了国家社会保险系统的预算。

所有社会保险费都用现金支付。只有整容设备和器具以及预防诊所和营养食堂的免费膳食以实物提供。

对暂时失去劳动能力（事故、职业病、疾病、怀孕和分娩、检疫等）的现金补偿以及对残废、年老和赡养家庭的人死亡的养恤金，则按在构成支付补偿原因的那些情况之一开始之前领取的报酬的规定比例（百分比）确定和计算。

(a) 全体保加利亚公民的免费医疗援助

下列诸项法律构成保加利亚公民享受免费医疗援助的规范性依据：

保加利亚人民共和国宪法（第 47 条）；

劳动法典（第 146 条第 2 款）；

保健法（第 146 条第 2 款）；

保健法适用规则（第 1 条）。

按照这些规范性法令，全体保加利亚公民有权享受免费医疗和综合保健服务。以提供普遍可得到的和合格的医疗为目标，国家正在建立一个重要的国家机构和基层单位网络。

免费医疗包括：

所有门诊检查及综合医院和疗养所的检查，手术，治疗，以及为了诊断、治疗或预防而进行的化验；

在医院治疗，在一般保健机构分娩，在预防诊所治疗；

牙科，口腔病，以及免费提供假体装置，但所用的材料费除外；

旨在防止流行病蔓延的消毒，根据卫生机构命令所实行的各种预防措施；

符合医疗准则和社会准则的流产；

医院治疗期间的药物。对于患某种疾病在家接受治疗的患者，卫生部编制了免费提供药物单。

(b) 关于疾病的现金补偿

根据劳动法典第 150 条的规定，如果因疾病（一般疾病）、劳动事故或职业病而造成暂时失去劳动能力的话，则支付现金补偿，直到恢复劳动能力或直到取得残废（终身丧失劳动能力）证明为止。

关于疾病（一般疾病）的现金补偿数额视到开始失去劳动能力时的连续工龄长短而定。

对于连续工龄 3 个月至 10 年者，发给工资的 70% 的现金补偿。

对于连续工龄 10 至 15 年者，发给工资的 80% 的现金补偿。

连续工龄 15 年以上者，其现金补偿额为工资的 90%。

对于暂时失去劳动能力持续 15 天以上者，自第 16 天起，将其现金补偿额从 70% 增加到 80%，以及从 80% 增加到 90%。

体力劳动者、非体力劳动者、集体农庄农民以及享受社会保险和年龄不满 18 岁、连续工龄不满 3 个月的其他人，可领取 70% 的现金补偿，以第 16 天起领取 80% 的现金补偿。

在发生劳动事故或职业病的情况下，不论连续工龄长短，一律按本人工资的 90% 发给现金补偿。

如有必要照料家庭患病成员或陪同患病成员到保加利亚另一人口中心或国外去化验或治疗，工人和职员有权享受医疗机构决定的假期；一年可享受 10 个日历日的现金补偿。

如有必要照料 16 岁或不满 16 岁的患病子女或陪同患病子女到另一人口中心或国外化验或治疗，患者父母——母亲或父亲——一个日历年可享受共 60 天的现金补偿（劳动法典第 3 章适用规则第 40 款）。

(c) 产假

根据劳动法典，妊娠的社会保险包括怀孕、分娩、照料婴儿等四个时期，其长短

视婴儿出生顺序而定。怀孕和分娩的头一个时期，从预产期前 45 天开始，以分娩告终。这个假叫怀孕假，有 45 天。倘若婴儿早产，怀孕假的剩余部分在分娩后利用。

产假的第二个时期叫分娩假。这个假从分娩日算起，第 1 个婴儿 75 天，第 2 个婴儿 105 天，第 3 个婴儿 135 天。第 4 个婴儿及其后的每个婴儿，分娩假与第 1 个婴儿相同。

第三个时期包括从分娩之日起算分别为 75、105 或 135 天的分娩假期满后的时间以及因预测不准确或早产而未利用的怀孕假。这个时期的第 1 个婴儿为 6 个月（180 天），第 2 个婴儿为 7 个月（210 天），第 3 个婴儿为 8 个月（240 天），第 4 个及其后的婴儿均为 6 个月（180 天）。这一时期叫照料婴儿假。¹

第四个时期包括照料婴儿假期满后的时期，直到婴儿年满 3 岁为止。

在怀孕假和分娩假（第一和第二个时期）期间，母亲按其工资的 100% 领取现金补偿。在照料婴儿假期（第三个时期）中，妇女的现金补偿按最低工资支付，每月 80 列弗。

给予母亲的直到其婴儿年满 3 岁为止的假期不发工资，但完全计算工龄，这个时期享受社会保险。²

怀孕假和分娩假对于行将做母亲的妇女是必需的，因为在这个时期由于医疗和社会医疗的原因，她被视为暂时失去劳动能力。根据母亲的要求，给予她照料婴儿直至其年满 3 岁的休假。在此假期内，她可以上班，而不需要批准或其医生或其所在企业负责人的同意。倘若妇女在与婴儿出生顺序相应的规定假期届满前的照料婴儿假期内上班，她领取正常工资以及相当于最低工资一半（每月 40 列弗）的现金补偿。

¹ 见劳动法典第 60 条。

² 见劳动法典第 61 条。

(d) 残废金、残废养恤金

倘若暂时失去劳动能力的情况变成了永久性的,换句话说,倘若继续失去劳动能力,那么便停止支付现金补偿。在这种情况下,倘若符合必要的条件,体力劳动者和非体力劳动者便有权领取残废养恤金。

根据养恤金条例,有两种残废养恤金:

劳动事故或职业病所造成残废的养恤金;

一般疾病所造成残废的养恤金。

对于劳动事故或职业病所造成的残废一律付给养恤金,而不论工龄长短。遭受工伤的情况在养恤金条例适用规则(第56和57条)中作了规定,职业病列入专门表格(养恤金条例适用规则附件一)。除职业病的名称外,该表格还列举了引起疾病的有害工作条件及可能产生这种有害条件的职业。

工伤(职业病)所造成残废的养恤金数额,根据工伤(职业病)开始之前12个月的月工资总额及失去劳动能力的程度即医疗专门委员会规定的残废类别来确定,该委员会是由专家和医生组成的劳动委员会。

根据这些条件,第1类残废的养恤金,按工资的100%至70%发给;第二类按85%至55%发给;第3类按65%至35%发给。第1类残废的最低养恤金数额每月65列弗,第2类55列弗,第3类45列弗。

支付一般疾病所造成的残废的养恤金有诸种情况:在职期间开始残废,或在职业终止不超过2年后残废。

残废必须在在职期间开始这一条件,不适用于出生时起便双目失明的人。

只有在残废开始之前已工作一段时期,才有权根据有关人员的年龄领取一般疾病所造成残废的养恤金:

达到20岁,不论工龄长短;

达到25岁——5年工龄;

天生的盲人或在就业前失明的人——已有5年工龄，而不论年龄如何。

关于一般疾病所造成残废的养恤金数额，按特定残废类别，根据疾病前12个月的月工资确定：

一类残废，养恤金为工资的75-55%；二类残废，65-40%；三类残废，50-25%。

按照一定的基本养恤金比率付给一类和二类残废者养恤金的百分比增长数：

工龄10-15年——5%；

工龄15-20年——10%；

工龄20年以上——15%；

男的工龄25年和女的20年，在残废开始前男满55岁和女满50岁——25%。

对一般疾病发给的残废养恤金最低数额为：

一类残废——每月55列弗；

二类残废——每月45列弗；

三类残废——每月35列弗。

(e) 退休金和养老金

根据：年龄，工龄。标准：因工资和工龄不同而各异。

体力劳动者和非体力劳动者、合作社农民、文化工作者及其他人员在达到一定工龄和与其工种相应的年龄之后，有权享受退休金和养老金：

一类——工龄15年，男50岁，女45岁；

二类——工龄20年，男55岁，女50岁；

三类——男工龄25年，60岁；女工龄20年，55岁。

有关规则依照工种的性质和特定条件，指出每一工种所属的类别。

对于生有和养育5个或5个以上子女的妇女、盲人和某些残废者，制定了有权享受养恤金的特别条件。

因此，凡照料5个或5个以上子女的妇女，在工龄满15年及年满45岁（如属于

一类，年满 40 岁）之后，有权领取养恤金。

盲人和天生残废或就业前残废的人员，以及身体有伤、属于一类或二类残废的战争伤员，在工龄满 15 年、男满 50 岁和女满 45 岁之后，有权享受养恤金。身体有伤和属于三类的战争伤员，在工龄满 20 年、男年满 55 岁和女满 50 岁之后，有权享受养恤金。

凡男满 60 岁和女满 55 岁的人员，在达到相应工种的法定工龄至少二分之一时，有权享受削减后的养恤金。养恤金数额按有关工种的工龄足 1 年的比例确定。

退休金和养老金按领取养老金者从工龄最后 15 年中选择的连续 3 年的月平均工资总额的 85% 至 55% 付给。

(f) 遗属抚恤金

有权享受遗属抚恤金的人。遗属抚恤金数额按遗属人数发给。最低金额。

下列靠死者赡养的遗属有权领取遗属抚恤金：

子女、兄弟、姊妹和孙子孙女直到 18 岁，倘若他们是学生的话则直到 25 岁，倘若他们在达到上述年龄前便已失去劳动能力甚至可超过这一年龄。兄弟、姊妹和孙子孙女包括在遗属之内，倘若他们没有能劳动的父母的话；

年龄分别为 60 或 50 岁的丈夫或妻子，倘若他们不能工作（残废），则不必达到此年龄；

祖父和祖母，倘若他们没有生计，或者没有任何负有法律义务供养他们的人；

死者的子女和父母（倘若后者不能劳动），有权领取遗属抚恤金，即使他们不靠死者赡养，如果他们以后没有任何生计；

遗属抚恤金数额，根据有权领取抚恤金的遗属人数，规定按付给死者个人养恤金的一定百分比发给；

倘若有 1 个遗属，遗属抚恤金数额相当于本人养恤金的 50%；

倘若有 2 个遗属，遗属抚恤金数额相当于本人养恤金的 75%；

倘若有 3 个或 3 个以上的遗属，遗属抚恤金数额则相当于本人养恤金的 100%；给予每个遗属的遗属抚恤金最低数额为 20 列弗。因此，倘若死者领取养恤金 100 列弗，而留下 6 个遗属——3 个子女，1 个妻子和父母双亲——则他们有权享受遗属抚恤金，那么每个遗属可每月领取 20 列弗，6 人共 120 列弗，尽管死者的个人养恤金较低（100 列弗）。

(g) 劳动事故补偿金

由于劳动事故而引起的暂时失去劳动能力的补偿金已在上文 (b) 项讨论过了。终身丧失劳动能力（残废）的津贴已在关于劳动事故养恤金的一节——(d) 项中讨论过了。

除了由于劳动事故而引起的暂时丧失劳动能力以及根据规定的养恤金领取的现金补偿金之外，受难者或其遗属有权请求企业支付所受身心损害的附加补偿金。这种行动的根据见关于义务和协议的第 45 条，该条论述遭受非法伤害的情况。

(h) 失业补偿金

对劳动者的失业保障在劳动法典第 161 条中作了规定。根据该条规定，体力劳动者和非体力劳动者如果不是因本人过失而被解雇，并在解雇或就业登记后一定时间内不能安排工作，便可领取现金补偿金。领取补偿金的条件和数量由关于解雇补偿金和津贴的特别法令规定。这种补偿金的数额视靠失业劳动者赡养的家属人数而定。领取补偿金的最长时间为 13 周。由于在保加利亚人民共和国不存在失业这一社会现象，所以支付这种补偿金的事例是非常罕见的。

3. 家庭补助

“家庭补助”这个概念包括了给予家庭的两种补助金，其目的是帮助家庭养育子女，并鼓励生育第 2 和第 3 个孩子。

属于家庭补助这一标题的补助金包括：

分娩补助金；

每月子女津贴。

应付的分娩补助金按下列标准确定：第1个孩子100列弗，第2个孩子250列弗，第3个孩子500列弗。其后的孩子按第1个孩子的补助金支付。

16岁前靠父母抚养的子女的每月津贴按下列标准支付：

第1个子女5列弗，

第2个子女15列弗，

第3个子女35列弗，

其后每个子女5列弗。

有2岁以下子女的未婚母亲领取全国最低工资（目前为80列弗）二分之一的每月补助金。

倘若未婚母亲休不带薪的假期或完全不劳动，她可领取相当于最低月工资总额的津贴。

关于第1个子女，未婚母亲领取增加的每月津贴——10列弗，而不是5列弗，相当于支付给其他体力劳动者和非体力劳动者的津贴。¹

在劳动合同终止之日起的6个月内分娩的妇女，有权领取现金补助，每月80列弗，第1个子女为期10个月，第2个子女12个月，第3个子女14个月，其后每个子女10个月。²

丈夫服现役的妇女每个子女每月领取20列弗的子女津贴，直到子女年满16岁。³

¹ 奖励生育法令第3款和第3款a项。

² 同上，第3款e项。

³ 奖励生育法令适用规则第3款d项。

本报告所附文件目录*

- 一、保加利亚人民共和国宪法
- 二、劳动法典
- 三、养恤金条例
- 四、养恤金条例适用规则
- 五、奖励生育法令
- 六、委托保加利亚工会监督劳动保护法
- 七、授予工会提供社会保险权利法
- 八、民事诉讼法
- 九、关于外国人在保加利亚人民共和国居住法
- 十、行政违犯和处罚法
- 十一、刑法典

* 这些文件在秘书处的档案中有保加利亚人民共和国送交的原文供查阅。