

Employment Policy Directions in South Caucasus Countries: Securing Policy Development in Compliance with the EU Employment Strategy

Направления политики занятости в странах Южного Кавказа: Разработка политики соответствующей стратегии ЕС в области занятости



This publication is made possible by the generous support of the American people through the United States Agency for International Development (USAID). The contents are the responsibility of the International Center for Human Development (Armenia), Organizational & Technical Development Society (Azerbaijan) and The Strategic Research Institute (Georgia) and do not necessarily reflect the views of Eurasia Foundation, USAID or the United States Government.



Эта публикация стала возможным благодаря бескорыстной помощи американского народа, оказанной через Агентство США по международному развитию (USAID). Ассоциация Организационного и Технического Развития (Азербайджан), Международный Центр Человеческого Развития (Армения) и Институт Стратегических Исследований (Грузия) несут ответственность за содержание публикации, которое не обязательно отражает позицию Фонда Евразия, USAID или правительства США.

Баку - Tbilisi - Yerevan, 2006
Баку - Ереван - Тбилиси, 2006

*International Center
for Human Development*
ARMENIA

*Международный Центр
Человеческого Развития*
АРМЕНИЯ

*Organizational & Technical
Development Society*
AZERBAIJAN

*Ассоциация Организационного
и Технического развития*
АЗЕРБАЙДЖАН

*The Strategic
Research Institute*
GEORGIA

*Институт Стратегических
Исследований*
ГРУЗИЯ

ARMENIA
International Center
for Human Development

AZERBAIJAN
Organizational & Technical Development Society

GEORGIA
The Strategic
Research Institute

АЗЕРБАЙДЖАН
Ассоциация Организационного и Технического Развития

АРМЕНИЯ
Международный Центр Человеческого Развития

ГРУЗИЯ
Институт Стратегических Исследований

Employment Policy Directions in South Caucasus Countries: Securing Policy Development in Compliance with the EU Employment Strategy

Направления политики занятости в странах Южного Кавказа: Разработка политики соответствующей стратегии ЕС в области занятости

Employment Policy Directions in South Caucasus Countries: Securing Policy Development in Compliance with the EU Employment Strategy

Направления политики занятости в странах Южного Кавказа: Разработка политики соответствующей стратегии ЕС в области занятости

Baku - Tbilisi - Yerevan, 2006
Баку - Ереван - Тбилиси, 2006

ARMENIA / АРМЕНИЯ
International Center for Human Development
Международный Центр Человеческого Развития
www.ichd.org

AZERBAIJAN / АЗЕРБАЙДЖАН
Organizational & Technical Development Society
Ассоциация Организационного и Технического Развития
www.aaoг-az.com

GEORGIA / ГРУЗИЯ
The Strategic Research Institute
Институт Стратегических Исследований
www.src.ge

ISBN 9952-8021-6-1



This publication is made possible by the generous support of the American people through the United States Agency for International Development (USAID). The contents are the responsibility of the International Center for Human Development (Armenia), Organizational & Technical Development Society (Azerbaijan) and The Strategic Research Institute (Georgia) and do not necessarily reflect the views of Eurasia Foundation, USAID or the United States Government.



Эта публикация стала возможным благодаря бескорыстной помощи американского народа, оказанной через Агентство США по международному развитию (USAID). Ассоциация Организационного и Технического Развития (Азербайджан), Международный Центр Человеческого Развития (Армения) и Институт Стратегических Исследований (Грузия) несут ответственность за содержание публикации, которое не обязательно отражает позицию Фонда Евразия, USAID или правительства США.

Table of Contents / Содержание

English Version	8
National Report on Social Policy and Employment: Armenia	9
Executive Summary	10
1. Social-Economic Situation in the Republic of Armenia	12
2. Analysis of the Labor and Social Policy of the Republic of Armenia	15
2.1. Labor security, hygiene and health	15
2.1.1. National Legislation.....	15
2.1.2. Regulation Subject.....	15
2.1.3. Responsible Bodies.....	15
2.1.4. Legislative compliance	16
2.1.5. Recommendations.....	17
2.2. Employment and Organization of Labor.....	20
2.2.1. National Legislation.....	20
2.2.2. The subject of regulation	21
2.2.3. Responsible bodies	21
2.2.4. Legislative compliance	22
2.2.5. Recommendations.....	22
2.3. Equality between men and women.....	29
2.3.1. National Legislation.....	29
2.3.2. The subject of regulation	29
2.3.3. Responsible bodies	30
2.3.4. Legislative compliance	30
2.3.5. Recommendations.....	31
2.4. Social dialogue	33
2.4.1. National Legislation.....	33
2.4.2. The subject of regulation	33
2.4.3. Responsible bodies.....	34
2.4.4. Legislative compliance	35
2.4.5. Recommendations.....	35
3. Perspectives and Development Directions for the Next Three Years.....	37
3.1. Part One: Labor Policy	37
3.2. Part Two: Income and Wage policy	39
4. Comparison of indicators of guidelines for employment policies in EU with Armenian national statistical standards on employment and labour.....	42
National Report on Social Policy and Employment: Azerbaijan	65
Executive Summary	66
1. Social - Economic Situation in the Republic of Azerbaijan	67
1.1. Main Economic Indicators of the Republic of Azerbaijan.....	67
1.2. The Total Labour Resource and Occupation System	68
2. Analysis of the Labor and Social Policy of the Republic of Azerbaijan.....	71
2.1. Government Structure Regulating Social and Working Relations.....	71
2.2. Labor Security, Hygiene and Health.....	71
2.2.1. National Legislation.....	71
2.2.2. Ensuring Security of People, Property and Environment	72
2.2.3. Expertise of Conditions and Labor Security	74
2.2.4. Safety of Labor in Unreliable Forms of Employment.....	74

2.3. Occupation and Organization of Labor	76
2.3.1. National Legislation.....	76
2.3.2. Reasonable Working Hours.....	76
2.3.3. Work in Holiday or Weekend.....	79
2.3.4. Working and Additional Leaves.....	80
2.3.5. Legal Aspects of Forced Labour Concept	81
2.3.6. Employees Rights for Strikes	83
2.4. Gender Equality: Rights for deserved labor.....	84
2.4.1. State Structures, Regulating Principles of Gender Equality in labor Relations.	84
2.4.2. Equal Rights, Equal Opportunities	84
3. Prospectives and development directions for the coming three year period.....	93
3.1. Azerbaijan’s Movement toward Fundamental Principles of Labor Law of the Council of Europe Member Countries.....	93
3.2. Objective Economic and Legal Opportunities of Development Labour Code	95
3.3. Safety of Labour Processes and Protection of Employees’ Health.....	97
3.4. Legal Problems of Professional Risks	98
3.5. Prevention of Discrimination in the Sphere of Employees’ Health Protection and Hygiene of Work.....	102
3.6. Legal Protection of Juveniles, Invalids and Other Representatives of Vulnerable Social Groups	104
3.7. Development of Social Partnership.....	105
National Report on Social Policy and Employment: Georgia	108
Executive Summary	109
1. Social-Economic Situation in Georgia.....	110
2. Analysis of the Labor and Social Policy of Georgia	116
2.1. Labor security, hygiene and health.....	116
2.1.1. National Legislation.....	116
2.1.2. Regulation subject	116
2.1.3. Responsible bodies.....	117
2.1.4. Legislative compliance	117
2.1.5. Recommendations.....	118
2.2. Employment and Organization of Labor.....	121
2.2.1. National Legislation.....	121
2.2.2. The subject of regulation	121
2.2.3. Responsible bodies.....	121
2.2.4. Legislative compliance	121
2.2.5. Recommendations.....	123
2.3. Equality between men and women.....	125
2.3.1. National Legislation.....	125
2.3.2. The subject of regulation	125
2.3.3. Responsible bodies.....	126
2.3.4. Legislative compliance	126
2.3.5. Recommendations.....	126
2.4. Social dialogue	127
2.4.1. National Legislation.....	127
2.4.2. The subject of regulation	127
2.4.3. Responsible bodies.....	127
2.4.4. Legislative compliance	127
2.4.5. Recommendations.....	128

3.	Perspectives and Development Directions for the Next Three Years.....	130
3.1.	Part One: Harmonization of Georgian Labor Code with EU legislation.....	130
3.2.	Part Two: Employment strategy.....	135
	Conclusions and Recommendations	138
	Русская версия	141
	Национальный доклад по социальной политике и занятости: Армения	142
	Введение.....	143
1.	Социально-экономическое положение в Республике Армения.....	145
2.	Анализ трудовой и социальной политики Республики Армения.....	148
2.1.	Безопасность, гигиена и здоровье труда.....	148
2.1.1.	Национальное законодательство.....	148
2.1.2.	Предмет регулирования.....	148
2.1.3.	Ответственные органы.....	149
2.1.4.	Законодательное соответствие.....	149
2.1.5.	Рекомендации.....	150
2.2.	Занятость и Организация Труда.....	155
2.2.1.	Национальное законодательство.....	155
2.2.2.	Предмет регулирования.....	155
2.2.3.	Ответственные органы.....	156
2.2.4.	Законодательное соответствие.....	156
2.2.5.	Рекомендации.....	156
2.3.	Равенство между мужчинами и женщинами.....	165
2.3.1.	Национальное законодательство.....	165
2.3.2.	Предмет регулирования.....	165
2.3.3.	Ответственные органы.....	166
2.3.4.	Законодательное соответствие.....	167
2.3.5.	Рекомендации.....	167
2.4.	Социальный диалог.....	170
2.4.1.	Национальное законодательство.....	170
2.4.2.	Предмет регулирования.....	170
2.4.3.	Ответственные Органы.....	171
2.4.4.	Законодательное соответствие.....	172
2.4.5.	Рекомендации.....	172
3.	Перспективы и пути развития на ближайшие три года.....	175
3.1.	Часть первая: трудовая политика.....	175
3.2.	Часть вторая: политика окладов и доходов.....	177
4.	Сравнение показателей директив по политике занятости ЕС со стандартами занятости и труда, принятыми в статистике Армении.....	181
	Национальный доклад по социальной политике и занятости: Азербайджан	189
	Введение.....	190
1.	Социально-экономическая ситуация в Азербайджанской Республике...	191
1.1.	Основные показатели экономического развития.....	191
1.2.	Трудовые ресурсы и занятость населения.....	193
2.	Анализ трудовой и социальной политики в Азербайджан.....	196
2.1.	Государственные структуры, регулирующие трудовые отношения.....	196
2.2.	Безопасность и гигиена труда, защита здоровья.....	196
2.2.1.	Национальное законодательство.....	196
2.2.2.	Обеспечении безопасности людей, имущества, окружающей среды	197
2.2.3.	Экспертиза условий и безопасности труда.....	199

2.2.4.	Безопасность труда в ненадежных формах найма	200
2.3.	Занятость и организация труда	201
2.3.1.	Национальное законодательство	201
2.3.2.	Разумные рабочие часы	202
2.3.3.	Работа в праздничные и выходные дни.....	205
2.3.4.	Трудовые и дополнительные отпуска.....	207
2.3.5.	Правовые аспекты принудительного труда	208
2.3.6.	Право работника на забастовку.....	210
2.4.	Гендерное равенство – право на достойный труд	212
2.4.1.	Государственные структуры, регулирующие принципы гендерного равенства в трудовых отношениях.....	212
2.4.2.	Равные права и равные возможности.....	212
3.	Перспективы и направления развития на последующие три года	219
3.1.	Движение Азербайджана к основополагающим принципам трудового права стран членов Европейского Совета.....	219
3.2.	Объективные экономические и правовые возможности трудового законодательства Азербайджанской Республики.....	220
3.3.	Обеспечение безопасности трудовых процессов и охраны жизни и здоровья работников.....	221
3.4.	Правовые аспекты отношения к профессиональным рискам.....	222
3.5.	Предупреждение дискриминации в сфере охраны здоровья трудящихся и гигиены труда	226
3.6.	Правовая защита подростков, инвалидов и других представителей уязвимых социальных групп	229
3.7.	Развитие социального партнерства.....	230
3.8.	Рекомендации	231
	Национальный доклад по социальной политике и занятости: Грузия	233
	Введение	234
1.	Социально экономическая ситуация в Грузии	235
2.	Анализ условий труда и социальной политики Грузии	241
2.1.	Безопасность труда, гигиена и здоровье	241
2.1.1.	Национальное законодательство	241
2.1.2.	Субъект регулирования.....	241
2.1.3.	Ответственные органы.....	242
2.1.4.	Соответствие законодательству	242
2.1.5.	Рекомендации	243
2.2.	Занятость и организация труда	246
2.2.1.	Национальное законодательство	246
2.2.2.	Субъект регулирования.....	246
2.2.3.	Ответственные органы.....	247
2.2.4.	Соответствие с законодательством	247
2.2.5.	Рекомендации	249
2.3.	Равенство между мужчинами и женщинами.....	251
2.3.1.	Национальное законодательство	251
2.3.2.	Предмет урегулирования.....	251
2.3.3.	Ответственные органы.....	252
2.3.4.	Соответствие с законодательством	252
2.3.5.	Рекомендации	252
2.4.	Социальный диалог	253
2.4.1.	Национальное законодательство	253

2.4.2. Соответствие с законодательством	253
2.4.3. Рекомендации	254
3. Перспективы и направления развития на последующие три года	256
3.1. Часть 1 - Гармонизация трудового кодекса Грузии с законодательством ЕС	256
3.2. Часть 2 - Стратегия занятости	262
Заключение и рекомендации	265
The Annex	268

English Version

**National Report on Social
Policy and Employment:**

Armenia

Executive Summary

The purpose of the report is to approximate the Armenian national policy papers on social policy and employment to the European policy papers, conventions and recommendations of the Council of Europe and European Union (hereinafter European papers) and suggest a draft plan of policy development for the next three years in compliance with relevant European standards and norms. The European papers have been chosen in order to study the above mentioned sphere broadly and to develop and adequate state policy which will reflect the country's political priorities.

Throughout the program fifteen documents of the Council of Europe and the EU have been approximated (see the Annex). The European documents were acquired from the official website (www.coe.int) and publications of the Council of Europe, as well as the following websites: europa.eu.int/eur-lex, europa.eu.int/celex in February, 2006. The European policy papers have been compared to eight documents adopted by the Government of the Republic of Armenia (RA), or by the National Assembly of RA in the sphere of social policy and employment (see *Appendix 1*). These documents were retrieved from the electronic information database IRTEK, the official websites of the Government of the Republic of Armenia, the Ministry of Finance and Economy and the State Department for Migration and Refugees (www.gov.am, www.mfe.am and www.dmr.am) in February, 2006. These particular documents were selected in consultation with the representatives of the Ministry of Labor and Social Issues, who were keen on filling the juridical and information gaps of the sphere.

During the approximation process each European legal act was compared with the corresponding policy papers and laws of the Republic of Armenia. As a result, adequate tables for each of the approximated document have been developed, which underlie the development of the current report. Based on the findings, we suggest a draft structure for the national strategy for labor and social policy for the following three years, which will comprise two parts: labor policy and wages and income policy. The labor policy shall be worked out in accordance with the principles of the social state and human rights highlighted in the Constitution of the Republic of Armenia, and shall be based on free market economy and current social-economic conditions.

The purpose of this policy is to ensure the employees' material and social welfare, and to create improved conditions for labor. To reach this goal the following objectives are set:

- ensuring a modern legal framework for labor relations, its implementation and improvement;
- developing social-economic conditions for work motivation;
- developing state programs for increasing labor productivity and effectiveness;
- developing policy for workforce formation and its continuation;
- controlling implementation practice of the labor legislation and labor protection.

The goals for Income and Wages policy are as follows:

- providing for employees' living needs through wages;
- stimulating work outcomes;
- regulating labor demand and supply;
- ensuring new ways of payment determination;
- increasing wage proportion in GDP.

Finally, in the result of the recommended policy implementation it is expected to achieve the following outcomes:

- increased budget incomes through tax and social payment reforms;
- increase of population consumption, which will enhance economic activity and growth;
- labor productivity growth;
- increase of work discipline, and positive attitude towards work;
- poverty reduction;
- effective use of labor and high productivity of workforce;
- high wages and salaries compelling employers to stop relying on low price competition in international markets, but rather to make investments in high technologies, to stimulate innovation and seek new markets;
- decrease of workforce flow resulting in the reduction of hiring, training and adaptation expenses.

1. *Social-Economic Situation in the Republic of Armenia*

Over the last ten years, a sustainable economic growth has been observed in Armenia, at an annual average rate of 7.9 percent. As of the end of 2004, the GDP, as forecasted, surpassed its level in 1990 by 5.5 percent.

Over the last four years, the consumer price index was believed to be foreseeable and manageable, having not exceeded the 3 percent level. An exception was observed in 2003, when the consumer price index as of the year-end amounted to 8.6 percent, and the annual average index amounted to 4.7 percent, conditioned by certain external factors. In particular, 5.7 percent of the total 8.6 percent inflation recorded at the end of the year was conditioned by the 31.3 percent price increase of the Bread and Bakery product group comprising a 18.3 percent share in the Armenian consumption basket. Therefore, excluding the unexpected increase in bread prices, the inflation would be around 3.0 percent. The price index of food products (including alcoholic beverages and tobacco) was 112.4 percent and that of non-food products and service tariffs – 100.4 percent and 102.1 percent, respectively.

As of December 2004, the increase in inflation as compared with December 2003 amounted to 2.0 percent, against the forecast of 3 percent; and the annual average inflation totaled to 7.0 percent, against the forecast of 7.7 percent. Thus, inflation did not exceed its planned level.

Over 2006-2008, the monetary policy of the Republic of Armenia will target the maintenance of inflation at around 3 percent per annum¹.

The production volume of Gross Domestic Product (GDP), at current prices, comprised 2228027.5 million drams for January-December 2005, and its growth rate, in comparison with the same period of 2004 comprised 113.9% against the corresponding indicator for January-December 2004 - 110.1%. The GDP per capita for January-December 2005 at current prices comprised 692450 drams or 1513 US dollars (hereinafter dollars).

According to the estimation, the average number of economically active population in the Republic for January-December 2005 comprised 1203.3 thousand persons, the 91.9 % of which or 1105.3 thousand were engaged in economy, and 8.1 % or 98.0 thousand (average for the period) did not have any job: they were registered in the “RA Employment Service” agency of the Ministry of Labor and Social Issues and acquired a status of “unemployed”. Since the beginning of 2005, 13.2 thousand persons have got a status of unemployed, and 32.9 thousand have withdrawn from registration. In December 2005 among the officially registered unemployed, women

¹ 2005-2007 Medium Term Expenditure Framework

constituted 70.8%, which increased by 0.5% in comparison with December 2004. January-December 2005 the monetary income of the population comprised 1454879.6 million drams, and money expenditures - 1405138.6 million drams, their growth rates comprised correspondingly 115.0% and 111.8% in comparison with January-December 2004. The real disposable money incomes of the population (here it is meant "incomes minus the compulsory payments", since it is necessary to take into account the changes in consumer price indices) for January-December 2005 increased by 13.8 % compared to January-December 2004.

According to the estimates of the preliminary data provided by about 9000 organizations, which present statistical reports on a monthly basis, in January-December 2005 the average nominal wages/salaries of employees comprised 52040 drams and increased by 19.5 % in comparison with the same period of 2004.

In budgetary organizations the wages/salaries of employees, which were estimated according to the current data of the reports received on a quarterly basis from about 4000 organizations financed from the budget, comprised 35781 drams and increased by 23.9% in comparison with the same period of 2004, and the wages/salaries of employees of non-budgetary organizations comprised 64734 drams and increased by 17.1 %.

In 2004, 85 employees (among them 7 women) received different types of body injuries and became unable to work for one or more days. Compared with the figures from 2003, this number has decreased by 10.5 percent (95 employees). Because of the failure to comply with the rules of labor security, 22 people died, among whom 4 women. Nine deaths were registered in Yerevan, six in Syunik and Kotayk regions, six in Gegharkunik, Lori and Vayots Dzor, two in each region and one in Shirak.

The above-mentioned figures stress the urgency of developing a viable labor and social policy which will positively enhance the labor practice in the country.

In 2000, the ILO estimated that 1.9-2.3 million employees died each year due to work-related casualties (i.e. accidents at work and occupational diseases). In 2002, these estimates were revised and took into account the data from 1998 to 2000. The findings were presented at the 16th World Congress on Safety and Health at Work in Vienna in May 2002.

The revised figures confirm that annually there are about two million work-related deaths, and that for every fatal accident, there are another 500-2.000 injuries, depending on the type of job. About 270 million workers are involved in occupational accidents annually - of which approximately 360,000 are fatal. The latest estimates of work-related deaths have increased dramatically since 1990, mainly because work-related communicable diseases were not counted previously and the number of cases of work-related cancer and circulatory diseases has increased. The biggest killer in the workplace is cancer, causing roughly 640,000 or 32% of deaths, followed by circulatory diseases at 23%, then accidents at 19% and communicable diseases at 1%. Asbestos alone takes some 100,000 lives annually. It is estimated that 20% of the 355,000 fatal accidents occurred in China; 13% of the total in India. This number is only topped by all other Asian countries and Islands together (24%). The rates in China

are expected to increase within the next years. The lowest proportions of fatal accidents (approx. 6%) can be found in established market economies and former socialist economies. Most fatal accidents happen in mining, agriculture (including forestry and fishing) and construction, followed by transportation and manufacturing.

2. *Analysis of the Labor and Social Policy of the Republic of Armenia*

2.1. *Labor security, hygiene and health*

"Labor legislation without inspection is an essay in ethics rather than a binding social discipline"
ILO Director General, 1996

2.1.1. *National Legislation*

The main legal acts of the Republic of Armenia regulating the sphere of labor security, hygiene and health are: Labor Code of the Republic of Armenia, Law on State Labor Inspectorate, as well as a number of other legal and sublegal acts. There is not any national policy paper or strategy in the field of labor security, hygiene and health.

2.1.2. *Regulation Subject*

In the legal acts concerning labor security, hygiene and health the subject of regulation is the following:

- The Labor Code regulates collective and individual working relations, defines the bases for the establishment, modification and termination of these relations and the order for their realization, as well, as the rights, obligations and responsibilities of the subjects of labor relations. In addition, it defines the conditions for providing security and maintenance of employees' health. It also regulates the right of employees to safe work, ensuring normal working conditions, the design of workstations, organization and performance of safe work and other main rules and norms of providing for employees' health and safety.
- The Law on State Labor Inspectorate regulates the organization and implementation of the state control and supervision over the adherence to normative provisions of labor legislation, other normative legal acts containing norms of labor right and collective contracts in the Republic of Armenia and defines the functions, rights and liabilities of the State Labor Inspectorate of the Republic of Armenia and functions of the state labor inspector.

2.1.3. *Responsible Bodies*

The responsible body in the sphere of labor security, hygiene and health in the Republic of Armenia is the State Labor Inspectorate of the Ministry of Labor and

Social Issues of the Republic of Armenia. The tasks of State Labor Inspectorate are as follows: assisting employers, trade unions and employees in receiving information on the application of more effective means and methods of enactment of the labor legislation and other legal acts containing labor right norms; ensuring preservation and protection of working conditions, labor rights and freedom of employees; preventing the violation of labor legislation; ensuring state control over the enactment of the labor legislation and other legal acts containing labor right norms¹:

2.1.4. Legislative compliance

In Armenia there is no national policy paper which clearly identifies the requirements regarding the field of safety, hygiene and health at work. The provisions of the new Labor Code adopted in 2004 are of very general nature and mainly do not comply with the *European policy papers*, except for the definitions of certain concepts. In particular, the *European policy papers* regarding safety, hygiene and health at work regulate the minimum health and safety conditions at work, obligations between employer and employee, as well as the organization of health and safety measures at workplaces in respect to dangerous substances, types and use of equipments and separate vulnerable groups of workers. The above-mentioned issues in the Republic of Armenia are regulated by the Labor Code², the Laws of Armenia on the Employment of the Population³ and Safe Use of Nuclear Energy for Peaceful Purposes⁴. However, it should be noted that the acts mentioned above do not fully incorporate European standards and requirements. In particular, they do not consider the specifications of different branches of economy, which are supposed to be regulated by collective agreements. It should be noted that there are no clear and specified mechanisms in the Armenian legislation retaining health and safety requirements at work, and their regulation is carried out only through collective agreements or legal acts drafted by the employer.

More specifically, the Armenian legislation, does not regulate the issues such as the protection of workers from risks related to the exposure to carcinogens and mutagens and minimum health and safety requirements for the protection of workers at temporary and mobile construction sites, involved in the manual handling of loads, in the mineral-extracting industries and in explosive atmosphere, as well as the requirement for the provision of health and safety signs at work.

In short, in Armenia the field of safety, hygiene and health at work is mainly regulated by the legal acts of the Labor Code, which are of very general nature and do not ensure a detailed regulation of the legal relations arising. It is necessary to adopt legal acts incorporating clear criteria for the regulation and evaluation of working conditions. Such regulation will facilitate the protection of interests of both employers and employees by the responsible public authorities.

¹ Law of the Republic of Armenia on "State Labor Inspectorate", HO-77-N, 24.03.2005

² HO-124, 09.11.2004

³ HO -93, 03.12.1996

⁴ HO -285, 01.02.1999

2.1.5. Recommendations

Safety and health of the employees is a system of maintaining the life and health of employees during the working activity, which includes legal, socio-economic, organizational-technical, health, medical-preventive, rehabilitation and other measures. One of the objectives of the labor legislation of the Republic of Armenia is to contribute to the creation of favorable labor conditions. Safety and health at work shall constitute one of the most rigorous and important sectors in Armenia's social policy and the Government shall adopt a strategic approach to this sector. The strategy in this sphere will be based on three main features:

- It will adopt a global approach to well-being at work, taking into account the changes in the world of work and the emergence of new risks, especially of a psycho-social nature. As such, it should be geared to enhancing the quality of work, and regarding a safe and healthy working environment as one of the essential components.
- It will consolidate a culture of risk prevention, combine a variety of political instruments - legislation, social dialogue, progressive measures and best practices, corporate social responsibility and economic incentives, and will build partnerships between all the players on the safety and health scene.
- It will point out the fact that an ambitious social policy is a factor in the competitiveness equation. Otherwise, having a "non-policy", engenders costs which weigh heavily on economies and societies.

Investing in work defense systems and improvement of working conditions is important for many reasons. First, the exact relations between health at work and competitiveness are more complex, than just a matter of compliance costs. As far as the economy is concerned, "non-quality" of work is expressed in a loss of productive capacity. Next, at a company level, "non-quality" gives the firm a poor public image, vis-à-vis its workforce, clients, consumers and the public at large, which is becoming more and more sensitive to safety issues. In other words, having a healthy working environment adds to the firm's quality image. At the same time this is a step taken towards the improvement of the environment in general, which is a part of the general approach to "quality management" and social responsibility, both of which have a beneficial effect on performance and competitiveness.

Armenian national policy on health and safety at work must keep pace with these changes and new needs, with the view of promoting the "well-being at work", which means the physical, moral and social well-being, and not just something that can be measured by the absence of accidents or occupational illnesses. The objective of the Armenian national policy regarding health and safety at work must be to encourage a continuous improvement of well-being at work, a concept which includes the physical, moral and social dimensions. In addition, a number of complementary objectives must be targeted jointly by all the players and social partners, namely,

- a continuous reduction in occupational accidents and illnesses. Thought should be given to setting quantified objectives, at both state and local level, particularly in sectors of activity with above-average incidence rates.

- mainstreaming the gender dimension into risk evaluation, preventive measures and compensation arrangements, considering the specific characteristics of women in terms of health and safety at work.
- enhanced prevention of occupational illnesses. Priority should go to illnesses due to asbestos, hearing loss and muscular-skeletal problems.
- considering the demographic change in terms of risks, accidents and illnesses. Preventive measures should take into account the age factor, and should specifically target young people and aging workers.
- considering the changes in the forms of employment, work organization arrangements and working time. It should be taken into account that workers in non-standard or precarious working relations constitute a sensitive group.
- considering the size of the firms. SMEs and very small businesses, as well as self-employed workers and unpaid family helpers, should all be a subject of specific measures in terms of information, awareness and risk prevention programs.
- *Analysis of new or emerging risks*, with special reference to risks associated with the interaction among chemical, physical and biological agents, and those associated with the general working environment (ergonomic, psychological and social risks).

It is very important to invest the notion of corporate social responsibility in our life. The increasing trend towards outsourcing, along with the public's enhanced sensitivity to health issues, has led a large number of firms to make a healthy and safe working environment an important criterion in the choice of their subcontractors and the way they market their products. For instance, health issues at work have been included in voluntary certification and product labeling initiatives, especially in purchasing procedures, often with the use of third parties.

Armenian national policy on health and safety at work must link up at least with the work being done by the international organizations. Republic of Armenia will continue its active collaboration with the agencies of the United Nations (the WHO and the ILO), European Council and European Union, which have a similar role to play in improving the level of protection of workers' health and safety. This cooperation should focus on supporting improvement of occupational health throughout the country, more particularly by adopting norms taking into account the ILO conventions and recommendations and the EU legislation, and by cooperating in order to ensure that the latter are effectively applied.

In the sphere of control over labor legislation Armenia must identify the following four areas of priority for cooperation with the EU:

1. a common labor inspection policy;
2. the harmonization and integration of legislation and standards;
3. the development of a common information and management system;
4. the development of common training policies and activities.

Through these efforts the RA Government shall strive to achieve the following:

- development of modern labor inspection methods;
- development of separate, independent occupational accident and disease insurance systems;

- analysis of the economic consequences of more effective and efficient labor inspection;
- introduction of a tripartite system of consultation and cooperation at different levels;
- cooperation with the Labor Inspectorates of different countries, including experience-sharing in adopting new institutional patterns, solutions, training programs, etc.;
- approximation of national systems and regulations to relevant ILO Conventions and EU directives.

Still, the core problem remains the following: workers' protection has become more and more difficult due to the privatization process and due to learning the rules of market economies. In consequence, this has led to a drastic degradation of the working environment and a renewed exploitation of the labor force in the Republic of Armenia. Therefore, it is important to introduce and elaborate a new aspect of labor protection concerning social protection and labor relations to ensure that labor disputes are settled, salaries paid at the right time and working hours respected.

To achieve this objective, it is crucial to exercise relevant and adequate control over social protection practices, and the role of SLI is essential here. Currently, it monitors the labor legislation, which deals with the following issues:

- preventative inspections;
- supervision over labor legislation;
- supervision over work conditions;
- consulting;
- training;
- investigation of occupational accidents and diseases;
- organization of regional activities (which will be carried out by regional centers of the State Labor Inspectorate);
- supervision and control of payment/non-payment of salaries;
- control of the informal sector (illegal work).

Thus, seizing existing opportunities and building upon successful experiences and methodologies, Armenian national strategy in the sphere of labor safety, hygiene and health will strive to:

- move towards more integrated country-based approaches, which combine social and economic objectives;
- engage in more cooperative efforts with the EU candidates, the Western European countries and partner organizations, as well as other transitional countries in Southern and Eastern Europe. The idea is to create or strengthen the networks of people and institutions that can provide follow-up activities to ILO initiatives and ensure more sustainability;
- mainstream gender equality concerns more systematically into all our programs and projects, based on gender analysis and followed by gender impact assessments;
- plan and implement more consistent and continuous capacity building strategies for our constituents and partners in other countries, focusing not

only on information dissemination, but also on initiating change in management skills at different labor and employment levels;

- recognize training as the major, and perhaps, the most important instrument in the hands of inspection management, to bring about organizational change.

In conclusion, we want to fix that today the changing world of work is facing new challenges. We are faced with changes in the industrial structure, in the organization of labor and employment, in social and political expectations and in the nature of the hazards. What does this mean for a labor inspector? The changes in the industrial structure have meant that we have moved away from manufacturing and towards privatization due to downsizing large organizations and subcontractors and creating small enterprises.

Regarding the changes in the organization of Labor and Employment, labor inspectors face the challenge of monitoring employment practices such as home and online labor, which are imbued with uncertainty regarding the employment status, an aging workforce and an increased female workforce which are both in need of special protection. Moreover, the social and political expectations in the world of work have changed significantly. The public is less tolerant regarding their working conditions, which has led to an increase of complaints and an enormous pressure on labor inspectorates asking for more investigation at workplaces and for stricter punishment of individuals and enterprises which do not comply with the set rules and regulations. In order to be able to meet these expectations in an appropriate way, we are in need of a more open government structure, which focuses more on outcomes, rather than the inputs, and on better evaluation, as well as long-term targets.

The changes that occurred in the nature of hazards are mostly connected with the demise of traditional labor activities; an increasing impact of chemical agents; risks, arising from decommissioning; ergonomic hazards; human factors (stress) and work with computers. All these changes have implications for labor inspectors. In order to tackle these new challenges in an appropriate and adequate way, the relevant labor acts and other laws should be accurate. New methods of risk assessment and internal evaluation must be introduced in the enterprises. Hence, the State Labor Inspectorate need more competencies, so that they can suggest more guidance and advice to the employers who intend to introduce an occupational safety and health monitoring system. Moreover, contacts (and targeted action programs) need to be made and established with small firms, in order to meet the challenges arising from the increasing number of small and medium enterprises.

2.2. Employment and Organization of Labor

2.2.1. National Legislation

The main legal acts regulating the sphere of employment and labor organization of the Republic of Armenia are as follows: Labor Code of The Republic of Armenia,

Law on Employment and Social Security during Unemployment, Law on State Labor Inspectorate, Poverty Reduction Strategy Paper, The Concept on the State Regulation of the Population Migration in the Republic of Armenia, Conception on the State Youth Policy, and several government decrees.

2.2.2. *The subject of regulation*

The legal acts mentioned above regulate the following:

- The Labor Code regulates collective and individual working relations, defines the bases for the establishment, modification and termination of these relations and the order for their realization, as well as, the rights, obligations and responsibilities of the subjects of labor relations. In addition, it defines the conditions for providing security and maintenance of employees' health.
- The Law on Employment and Social Security during Unemployment provides a legal basis for the employment of Armenian citizens, as well as guarantees for the realization of the right for freedom of choice in employment and social security during unemployment.
- The Law on State Labor Inspectorate regulates the organization and implementation of the state control and supervision over the adherence to normative provisions of labor legislation, other normative legal acts containing norms of labor right and collective contracts in the Republic of Armenia and defines the functions, rights and liabilities of the State Labor Inspectorate of the Republic of Armenia and functions of the state labor inspector.
- Poverty Reduction Strategy Paper regulates the issues concerning employment programs, which include programs of providing consultancy to job seekers, intermediary for finding employment (including the referral to other place of work), retraining and re-qualification of the unemployed, assistance to the unemployed in conducting entrepreneurial activities and creating additional job opportunities at employers, vocational training of the disabled, work rehabilitation and job search, organization of remunerated public work (including Benefit for Work), as well as programs of providing monetary assistance to unemployed job seekers and allocation of unemployment benefits.

2.2.3. *Responsible bodies*

There are two responsible bodies in the sphere of employment and labor organization in the Republic of Armenia: the State Labor Inspectorate of the Ministry of Labor and Social Issues of the Republic of Armenia and the Employment Service of the Republic of Armenia. The tasks of State Labor Inspectorate are to assist employers, trade unions and employees in receiving information on the application of more effective means and methods of enactment of the labor legislation and other legal acts containing labor right norms; to ensure preservation and protection of working conditions, labor rights and freedom of employees; to prevent the violation of labor legislation, and to ensure state control over the enactment of the labor legislation and other legal acts containing labor

right norms¹. The Employment Service of the Republic of Armenia is an agency of the Ministry of Labor and Social Issues. The main purpose of the Agency is providing implementation of state regulation of employment and state and regional employment programs²:

2.2.4. Legislative compliance

The Armenian legislation in the field of employment right and work organization is of general nature and mainly does not comply with the European legislation. The similar European legislation regulates safeguarding of employment rights in case of insolvency of the employer, transfer of undertaking, as well as the protection of employee's right to be informed of the conditions applicable to the employment contract (employee's personal data protection, rest period, wages) and minimum health and safety requirements for the organization of working time.

The Armenian legislation does not enclose decrees regarding the requirement to inform the employee of the conditions applicable to the employment contract by the employer, minimum health and safety requirements for the organization of working time etc. The RA Law on Insolvency (bankruptcy) ensures the fulfillment of requirements of working relations or employment contract. However, it does not provide the concepts of employer's insolvency and any guarantees or any relevant specified mechanisms for legislative regulation.

2.2.5. Recommendations

Reducing unemployment is one of the priorities of the RA government. It highlights the crucial role of a meaningful dialogue between social partners and policy-makers with a view to resolve this problem. In order to address the issue Armenia must take the following measures:

- promote investment in vocational training, so that workers can adapt to technological developments throughout their working life;
- increase employment **opportunities** during periods of growth (notably via more flexible work organization, a wage policy designed to encourage job-creating investments and the encouragement of initiatives at both regional and local levels);
- reduce non-wage labor costs to encourage hiring, in particular of unqualified or young workers;
- improve the effectiveness of labor market policy by a better definition of measures to raise wages and by regularly evaluating the effectiveness of labor market policy instruments;
- improve the measures to help groups which are particularly hard hit by unemployment, notably long-term unemployment (young people leaving school without qualifications, elderly workers and women);
- improve the work conditions to protect workers' health and safety;
- ensure provision of information and consultation to workers;

¹ Law of the Republic of Armenia on "State Labor Inspectorate", HO-77-N, 24.03.2005

² Government Decree N 1823, 14.11.2002

- provide opportunities for the integration of persons excluded from the labor market;
- ensure equality between men and women;
- ensure social security and social protection of workers;
- protect workers when their employment contracts are terminated;
- represent and collectively defend the interests of workers and employers (including codetermination);
- create employment conditions for foreign-country nationals legally resident in the Republic of Armenia;
- make financial contributions for promotion of employment and job-creation;
- create Wage Guarantee Funds in the Republic of Armenia.

Taking into account the decision of the Council of Europe on Guidelines for the employment policies of the Member States, we recommend that the RA Government set the following objectives while amending the Poverty Reduction Strategy Paper:

Objective A: Implement employment policies aiming at achieving full employment, improving quality and productivity at work, and strengthening social and territorial cohesion

In addressing this objective, actions should focus on the following priorities: **attract and retain more people in employment, increase labor supply and modernize social protection systems.**

Raising employment levels is the most effective means of generating economic growth and promoting socially inclusive economies whilst ensuring a safety net for those unable to work. Promoting an increased labor supply in all groups, a new lifecycle approach to work and modernization of the social protection systems to ensure their adequacy, financial sustainability and responsiveness to changing needs in society are all the more necessary because of the expected decline in the working-age population. Special attention should be paid to tackling the persistent employment gaps between women and men, and the low employment rates of older workers and young people, as part of a new intergenerational approach.

Action is also required to tackle youth unemployment which is on average double the overall unemployment rate. The right conditions must be put in place to facilitate progress in employment, whether it is a first time entry, a move back to employment after a break, or the wish to prolong work-life. The quality of jobs, including pay and benefits, working conditions, employment security, access to lifelong learning and career prospects, is crucial, as are support and incentives stemming from social protection systems.

The Government shall promote a lifecycle approach to work through:

- a renewed endeavor to build employment pathways for young people and reduce youth unemployment,
- resolute action to increase female participation and reduce gender gaps in employment, unemployment and pay,
- better reconciliation of work and private life and the provision of accessible and affordable childcare facilities and care for other dependants,

- support for active aging, including appropriate working conditions, improved (occupational) health status and adequate incentives to work and discouragement of early retirement,
- modern social protection systems, including pensions and healthcare, ensuring their social adequacy, financial sustainability and responsiveness to changing needs, so as to support participation and better retention in employment and longer work life.

Facilitating access to employment for job seekers, preventing unemployment and ensuring that those who become unemployed remain closely attached to the labor market and increase their employability are essential to increase participation and combat social exclusion. This requires breaking down barriers to the labor market by assisting with effective job searching, facilitating access to training and other active labor market measures, ensuring that work pays, and removing unemployment, poverty and inactivity traps. Special attention should be paid to promoting the inclusion of disadvantaged people (including low-skilled workers) in the labor market. They should be included through the expansion of social services and the social economy, as well as the development of new sources of jobs in response to collective needs. Combating discrimination, promoting access to employment for disabled people and integrating immigrants and minorities are particularly essential.

The Government shall ensure inclusive labor markets, enhance work attractiveness, and make work pay for job-seekers, including the disadvantaged people, and the inactive through:

- active and preventive labor market measures, including early identification of needs, job search assistance, guidance and training as part of personalized action plans, provision of necessary social services to support the inclusion of those furthest away from the labor market and contribute to the eradication of poverty,
- continual review of the incentives and disincentives resulting from the tax and benefit systems, including the management and conditionality of benefits and a significant reduction of high marginal effective tax rates, notably for those with low incomes, whilst ensuring adequate levels of social protection,
- development of new jobs sources in services for individuals and businesses, notably at local level.

In this context, Armenia shall follow the European Convention on the Legal Status of Migrant Workers, providing the following measures and rights:

- possibilities and conditions of employment in the State of origin;
- financial aid granted for economic reintegration;
- the maintenance of social security rights acquired abroad;
- steps to be taken to facilitate the process of finding an accommodation;
- equivalence accorded to occupational qualifications obtained abroad and any tests to be passed to secure their official recognition;
- equivalence accorded to educational qualification, so that the children of migrant workers can be admitted to schools without downgrading.
- removing obstacles to mobility for workers within and outside the state,

- appropriate management of economic migration.

Objective B: improve adaptability of workers and enterprises

Armenia needs to improve its capacity to anticipate, trigger and absorb economic and social change. This requires employment-friendly labor costs, modern forms of work organization and well-functioning labor markets allowing more flexibility combined with employment security to meet the needs of companies and workers. This should also contribute to preventing the emergence of segmented labor markets and reducing undeclared work.

In today's increasingly global economy with market opening and the continual introduction of new technologies, both enterprises and workers are confronted with the need, and indeed the opportunity, to adapt. While this process of structural changes is overall beneficial to growth and employment, it also brings about transformations which are disruptive to some workers and enterprises. Enterprises must become more flexible to respond to sudden changes in demand for their goods and services, adapt to new technologies and be in a position to innovate constantly in order to remain competitive. They must also respond to the increasing demand for job quality which is related to workers' personal preferences and family changes, and they will have to cope with an aging workforce and fewer young recruits. For workers working life is becoming more complex, as working patterns become more diverse and irregular, and an increasing number of transitions need to be managed successfully throughout the work-life cycle. With rapidly changing economies and attendant restructuring, they must cope with new ways of working and changes in their working status, and be prepared for lifelong learning.

The Government shall promote flexibility combined with employment security and reduce labor market segmentation, considering the role of the social partners, through:

- the adaptation of employment legislation, reviewing where necessary the different contractual and working time arrangements;
- addressing the issue of undeclared work;
- better anticipation and positive management of change, including economic restructuring, notably changes linked to trade opening, so as to minimize their social costs and facilitate adaptation;
- the promotion and dissemination of innovative and adaptable forms of work organization, with a view to improve quality and productivity at work, including health and safety;
- support for transitions in occupational status, including training, self-employment and business creation.

The Government shall also ensure employment-friendly labor cost developments and wage-setting mechanisms by encouraging social partners within their own areas of responsibility to set the right framework for wage bargaining in order to reflect productivity and labor market challenges at all relevant levels and to avoid gender pay gaps, and by reviewing the impact on employment of non-wage labor costs and where appropriate, adjust their structure and level, especially to reduce the tax burden on the low-paid.

Objective C: increase investment in human capital through better education and skills

Armenia needs to invest more in human capital. Too many people fail to enter or to remain in the labor market because of the lack of skills, or due to skills mismatch. To enhance access to employment for all ages, raise productivity levels and quality at work, Armenia needs more effective and larger investment in human capital and lifelong learning for the benefit of individuals, enterprises, the economy and society.

Knowledge-based and service-based economies require different skills from traditional industries; skills which constantly need updating in the face of technological change and innovation. Workers, if they are to remain and progress in work, need to accumulate and renew skills regularly. The productivity of enterprises is dependent on building and maintaining a workforce that can adapt to change. The RA Government need to ensure that educational attainment levels are improved and that young people are equipped with the necessary competences. All stakeholders should be mobilized to develop and foster a true culture of lifelong learning from the earliest age. To achieve a substantial increase in public and private investment in human resources per capita and guarantee the quality and efficiency of these investments, it is important to ensure fair and transparent sharing of costs and responsibilities between all actors. To achieve these goals, Armenia shall establish comprehensive lifelong learning strategies, which will include the following key points:

- Expand and improve investment in human capital through inclusive education and training policies, as well as actions to significantly facilitate the access to initial vocational, secondary and higher education, including apprenticeships and entrepreneurship training, thus significantly reducing the number of early school leavers. Setting ambitious objectives and increasing the level of investment by all actors is not enough. To ensure that supply meets demand in practice, lifelong learning systems must be affordable, accessible and responsive to changing needs. Adaptation and capacity-building of education and training systems is necessary to improve their labor market relevance, their responsiveness to the needs of the knowledge-based economy and society and their efficiency.
- Adapt education and training systems in response to new competence requirements by raising and ensuring the attractiveness, openness and quality standards of education and training, broadening the supply of education and training opportunities and ensuring flexible learning pathways and enlarging possibilities for mobility for students and trainees, easing and diversifying access for all to education and training and to knowledge by the means of effective organization of work time, family support services, vocational guidance and, if appropriate, new forms of cost sharing, responding to new occupational needs, key competences and future skill requirements by improving the definition and transparency of qualifications, their effective recognition and the validation of non-formal and informal learning.

Within the context of Poverty Reduction Strategy Paper (PRSP) and Anti-Corruption Strategy one of the most urgent issues is the necessity of reforms in the

remuneration system within the public service sector. Among the reasons to encourage corruption in this sector is the disparity between the public servants' remuneration level, financial rewards, social security systems and their rights and responsibilities. Thus, accepting the objective necessity of reforms in the Armenian public servants' remuneration and motivation system, it is preferable to view possible variants of their remuneration and motivation in the context of future administrative reforms and modernization of the whole public service system.

Developing a modern pay policy, we must underpin it with the following principles:

- equal pay for equal work;
- significant pay differentials to reward different levels of work;
- pay for performance;
- transparency of the pay system, i.e. details of the pay structure and rules should be clearly described and available to all staff.

The main purposes of the implementation of remuneration reforms are these:

- development of high quality public service;
- development and investment of new mechanisms of motivation in order to increase labor efficiency;
- provide state guarantees in the sphere of labor remuneration;
- establishment of a minimum rate of remuneration equal or above minimal consumer budget;
- in case of changes in the nominal salary, increase of its real rate;
- development of market mechanisms to regulate labor remuneration.

Based on the above objectives and principles, we suggest the following activities for the regulation of the remuneration of public servants:

1. Development a Pay and Grading System, which uses a job evaluation approach to define a structure of job grades that reflects differences in the levels of responsibility, complexity, and outputs of different job levels, has a salary range for each job level that provides different salaries to recognize different levels of individual experience and performance at that job level. The aim should be to develop a pay system that pays jobs according to their scope and responsibility and the level of contribution that the jobs make to the effectiveness and results of the organization. It should aim to achieve an integrated pay and grading system for all parts of the public service, including tax, customs, and at least the central functions of the special services. Where differences exist between different state bodies, these should be based on a clear rationale so that there can be a single, transparent pay policy.
2. Development of a Performance Appraisal System, which sets clear performance targets for every staff member in line with the goals of the state bodies and its departments and divisions, assesses individual performance in relation to those targets, is supported by a system of pay differences and bonuses to reflect different levels of performance, and a training system to develop staff skills.
3. Establishment of a flexible system of public servants' remuneration. This system will enable the public service sector to recruit such employees, the supply

of which is low in the market. We suggest defining special additional pay for concrete functions or positions. To enable the public service to recruit people with key skills which are in short supply in the market, it may be necessary to have a special allowance on top of salary for certain key functions or jobs. Control would be needed to ensure that such allowances are paid on a consistent basis throughout the public service and are only paid when necessary.

4. It is necessary to minimize the gap between the remunerations in the public and private sectors. It will be done step by step, taking into account the dynamics of macroeconomic indices. For example, to increase the compression ratio in state bodies by increasing the salaries of senior managers by (for example) 50%, lowest level staff by 0%, and staff at intermediate levels by amounts ranging from 0% to 40%.
5. It is important to establish some types of additional remunerations, which will be available for increasing the professionalism of public servants and fostering improvement of their education and skills;
6. To foster public service stability and efficiency, we suggest establishing group or employee retention allowances. The Government may pay a retention allowance to a group or category of employees if the unusually high or unique qualifications of the employees or a special need of the agency for the employees' services makes it essential to retain the employees in the group, and it is reasonable to presume that there is a high risk that a significant number of employees in the targeted group would be likely to leave the public service for any reason in absence of the allowance. The responsible body must narrowly define the targeted group of employees to be paid a retention allowance using factors such as occupational series, grade level, distinctive job duties, unique qualifications, assignment to a special project, minimum agency service requirements, organization or team designation, geographic location, and performance level. This allowance may be paid to an employee, but before paying a retention allowance, it must be determined that the unusually high or unique qualifications of the employee or a special need for the employee's services makes it essential to retain the employee; and the employee would be likely to leave the public service (for any purpose) in absence of the allowance.
7. Finally, to address the principle of transparency, all amendments in the pay system should be clearly documented and communicated to all public servants.

2.3. Equality between men and women

"We take another step towards globalizing social progress when we champion gender equality as a matter of rights and social justice as well as efficiency and good business sense."

Juan Somavia
ILO Director-General

2.3.1. National Legislation

The sphere of equality between men and women mainly is regulated by the Labor Code of the RA, Law on State Labor Inspectorate, other laws and legal acts, as well as international agreements: UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women; a number of ILO conventions, among them Convention 100 on Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal, the National Program for 1998-2000 on the Improvement of Women's Situation and role in the society, the National Action Plan on Improving the Status of Women in the Republic of Armenia and Enhancing their Role in the Society.

In 2003, the Republic of Armenia ratified the European Social Charter where enjoyment of social rights without discrimination on the ground of sex is a fundamental principle set forth in the preamble to the Charter. It addresses the issue of equality between women and men from two important angles: work and family. In addition, the Poverty Reduction Strategy Paper (PRSP), in which equal rights and opportunities for men and women are emphasized, was elaborated by the mutual efforts of the RA Government, international organizations and civil society groups.

2.3.2. The subject of regulation

The Labor Code regulates collective and individual working relations, defines the bases for the establishment, modification and termination of these relations and the order for their realization, the rights, obligations and responsibilities of the subjects of labor relations, as well as conditions for providing security and maintenance of employees' health.

The Labor Code fixes also several principles, such as legal equality of parties of labor relations irrespective of their gender, race, nation, language, origin, citizenship, social status, religion, marital and family status, age, philosophy, political party, trade union or public organization membership, other factors unrelated to the employee's professional qualities and an equal pay for both men and women for the same or equivalent work.

The National Action Plan on Improving the Status of Women in the Republic of Armenia and Enhancing their Role in the Society 2004-2010, adopted by the Government of the Republic Armenia, defines the principles, priorities, and key targets of the public policy that is pursued to address women's issues in the Republic of Armenia. The National Action Plan aims at supporting equal rights and opportunities for women and men, as a prerequisite to shape a democratic, social, and legal state and a flourishing civil society.

The Law on State Labor Inspectorate regulates the organization and implementation of the state control and supervision over the adherence to normative provisions of labor legislation, other normative legal acts containing norms of labor right and collective contracts in the Republic of Armenia and defines the functions, rights and liabilities of the State Labor Inspectorate of the Republic of Armenia, and the functions of the state labor inspector. The State Labor Inspectorate controls over ensuring guarantees defined by the labor legislation for persons under 18 and women. In addition, it studies cases of employment preconditioned by gender discrimination and takes measures for the protection of violated rights of employees in cases defined by the legislation and applies to the court.

2.3.3. *Responsible bodies*

The bodies which have a responsibility to guarantee the equality between men and women, are the following:

The State Labor Inspectorate of the Ministry of Labor and Social Issues of the Republic of Armenia. The tasks of State Labor Inspectorate are: assisting employers, trade unions and employees in receiving information on the application of more effective means and methods of enactment of the labor legislation and other legal acts containing labor right norms; ensuring preservation and protection of working conditions, labor rights and freedom of employees, preventing violation of labor legislation; ensuring state control over the enactment of the labor legislation and other legal acts containing labor right norms¹: The Inspectorate also studies the cases of employment preconditioned by gender discrimination and takes measures for the protection of violated rights of employees in cases defined by the legislation and claims to the court.

Employment Service of the Republic of Armenia is an agency of the Ministry of Labor and Social Issues. The main purpose of the Agency is the implementation and regulation of employment and state and regional employment programs²:

2.3.4. *Legislative compliance*

In general, the provisions of the European legislation on equality between men and women are not reflected in the Armenian legislation. Equality between men and women in the European legislation incorporates the implementation of the principle of equality between men and women, as well as the protection of rights of self-employed women. In Armenia the mentioned legal relations are mainly regulated by the Labor Code³ the provisions of which, however, do not cover the requirements of the European legislation. The Armenian legislation does not enclose legislative mechanisms ensuring equal employment rights between men and women as regards to access to employment, vocational training and promotion, the concept of self-employment and provisions on equal treatment for men and women in terms of career opportunities, promotion etc.

¹ Law of the Republic of Armenia on "State Labor Inspectorate", HO-77-N, 24.03.2005

² Government Decree N 1823, 14.11.2002.

³ HO-124, 09.11.2004

2.3.5. Recommendations

The Government of Armenia shall pay special attention to the following strategic actions:

1. prioritize gender issues in fundamental principles and rights at work: promotion of international labor standards, such as maternity protection, workers with family responsibilities, safety and health, part-time workers and home workers, and the organization of workers in order to gain visibility and exert pressure for change.
2. prioritize gender issues in employment and income generation
 - employability of women: ensure equal access to training and acquisition of new skills in order to break occupational segregation by sex and enable women to benefit from new technologies.
 - eradication of poverty by addressing both the quantitative and qualitative dimensions of employment opportunities for women. Pay special attention to the vulnerability of women at different stages of the life cycle and combat trafficking of women and girls.
 - support to wage workers and the self-employed in the informal economy through innovative schemes.
 - support to women in the area of management development and entrepreneurship.
 - vulnerability of women to crises and the need to design specific responses which cater for the different needs of both men and women.
3. prioritize gender issues in social protection
 - In the current socio-economic context, the primary objective of social protection is to reduce insecurity in the world of work: to ensure safe and decent conditions of work, to prevent poverty and social exclusion, to maintain incomes and ensure adequate access to care and social services for all.
 - It is also important to ensure that the conditions of work are safe, healthy and decent. Occupational safety and health policies should ensure protection of all workers' health, while taking into account the specific needs of each category of workers, both women and men. Of specific interest to women are maternity protection, the elimination of sexual harassment and violence at the workplace, and improvement of work conditions in hazardous industries.
4. prioritize gender issues in social dialogue
 - make gender equality issues visible on the agenda of social dialogue and that of tripartite institutions - governments, employers' organizations and trade unions;
 - mainstream gender issues in the work of labor ministries, government agencies, employers' organizations and trade unions;
 - outreach by the social partners to the informal sector, small enterprises and precarious workers to extend their representation. Build alliances

- with relevant women's organizations around programs to promote gender equality;
- ensure gender balance in membership and in leadership and representation functions of the social partners.

We recommend the following ways of ensuring gender equality in the Republic of Armenia:

1. improvement of legislation considering gender analysis;
2. investment of gender approach in the process of making collective agreements and contracts;
3. increasing awareness in the society.

One of the important aspects in gender issues is gender equality in the labor market. This has a number of factors to be considered:

Conditions of hiring and dismissal

- providing real guarantees on providing equality for men and women in the process of hiring and career development, considering their qualification and experience;
- providing a high level insurance protection for women during pregnancy and maternity leave;
- creating conditions to help persons with family responsibilities in the process of hiring;
- strengthening control over labor legislation.

Work time

- providing control over maintenance of the work time regime established by the legislation, barring periodical application of unpaid part-time employment and unpaid vacations;

Work remuneration

- establishment of minimum wage equal, or above minimal consumer budget;
- creation of conditions for increasing remuneration in each workplace;
- speeding-up paces leveling average wages in budgeting sphere and industry;

Work conditions and safety

- strengthening control over implementation of Armenian legislation on labor safety and health, considering the gender aspect;
- approximating Armenian legislation to ILO conventions and EU directives;
- improving the practice of staff training on labor safety issues, raising the qualifications and role of labor inspectors;
- creating opportunities for all forms of training which will result in raising the staff qualifications, as well as the realization of the right to additional education;
- creating mechanisms to encourage employers to develop systems for retraining and raising the staff qualifications;
- forming systems for continuous professional development of employees;

Increasing awareness of the society about gender issues

- studying and extending information on the situation of working women in different spheres, regions and organizations;
- disseminating knowledge on gender equality;
- extending information about legislation concerning the situation of women in the family and society.

All the above-mentioned are specific actions that can enhance the practice of equal treatment of men and women in a working environment.

2.4. Social dialogue

The main goal of social dialogue itself is to promote consensus building and democratic involvement among the main stakeholders in the world of work. Successful social dialogue structures and processes have the potential to resolve important economic and social issues, encourage good governance, advance social and industrial peace and stability and boost economic progress.

2.4.1. National Legislation

The sphere of social dialogue is mainly regulated by the Labor Code of the RA, Law on State Labor Inspectorate, other laws and legal acts.

2.4.2. The subject of regulation

Labor code regulates collective and individual working relations, defines the bases for the establishment, modification and termination of these relations and the order for their realization, rights, obligations and responsibilities of subjects of the labor relations, as well as conditions for providing security and maintenance of the health of employees.

The Labor Code also fixes the following principles:

- provision of the right to freely make union for the protection of the rights and interests of the employees and employers, including the rights to create trade and employers unions or join them;
- freedom of collective negotiations;
- responsibility of the parties to the collective contract for their obligations.

Labor Code also defines the notion of social partnership: it is a system of relationships between employees (their representatives) and employers (their representatives) as defined by the Labor Code the Government of the Republic of Armenia, which is called upon to ensure the consolidation of the interests of the employees and employers in collective labor relations.

The main principles of social partnership, established by the Labor Code, are:

1. the equality of the parties;
2. the freedom of collective negotiations;

3. consideration of the interests of the parties and performance of respectful attitude;
4. compliance with the requirements of labor legislation and other normative acts by parties and their representatives;
5. authorization of the representatives of the parties;
6. freedom of choice of work-related issues offered for discussion;
7. voluntary character of the parties to accept obligations;
8. feasibility of the obligations accepted by the parties;
9. mandatory performance of collective contracts;
10. control and supervision over the implementation of collective contracts;
11. responsibility for non-implementation of the collective contracts because of the parties or their representatives.

The Law on State Labor Inspectorate regulates the organization and implementation of the state control and supervision over the adherence to normative provisions of labor legislation, other normative legal acts containing norms of labor right and collective contracts in the Republic of Armenia and defines the functions, rights and liabilities of the State Labor Inspectorate of the Republic of Armenia and functions of the state labor inspector. One of the main principles of the activities of the State Labor Inspectorate is social partnership in the sphere of labor protection. During state control and supervision over application of legal acts which contain norms of labor legislation and labor right, the Inspectorate cooperates with state bodies, local authorities and other bodies and non-governmental organizations exchanging relevant information. The Inspectorate also assists employers, trade unions and employees in receiving information on the application of more effective means and methods of enactment of the labor legislation and other legal acts containing labor right norms

2.4.3. *Responsible bodies*

The body which carries the responsibility for social dialogue, is the State Labor Inspectorate of the RA Ministry of Labor and Social Issues. The tasks of the State Labor Inspectorate are the following: assisting employers, trade unions and employees in receiving information on the application of more effective means and methods of enactment of the labor legislation and other legal acts containing labor right norms; ensuring preservation and protection of working conditions, labor rights and freedom of employees; preventing the violation of labor legislation; ensuring state control over the enactment of the labor legislation and other legal acts containing labor right norms¹. In addition, the Inspectorate organizes seminars dedicated to the enactment of the labor legislation and other legal acts containing labor right norms for the representatives of employers, their unions, groups of workers, provides employers with methodological assistance in the protection of work safety, assists trade unions in enactment of labor legislation and other legal acts containing labor right norms through provision of appropriate information and

¹ Law of the Republic of Armenia on "State Labor Inspectorate", HO-77-N, 24.03.2005.

consultancy, conducts reception of citizens, considers complaints and recommendations on the violation of citizens' labor right.

2.4.4. *Legislative compliance*

The Armenian legislation in the field of social dialogue mainly does not comply with the European legislation, since it is defined in very general terms. The European legislation, for instance, outlines the employer's obligation to inform and consult employees or their representatives, an aspect which is not regulated by the Armenian legislation at all.

In Armenia there are no mechanisms and conditions stipulated by the legislation to involve special experts and representatives of workers in information transfer process regarding the employment relations between employer and employee. The Armenian legislation does not specify the conditions for providing information on employment relations between employer, employee and their representatives which are related to cooperation principle, the assumption of mutual rights and obligations, as well as mutual interests which have appeared in the above-mentioned process. Though the Armenian legislation envisages the concept of social partnership, it lacks the procedure for providing information.

2.4.5. *Recommendations*

Partnership must be understood in its broad sense: partnership with organizations representing civil society, local authorities, social partners, the private sector, and partnership with entitled persons in order to promote participation and empowerment of these persons.

We are sure that for the sustainable development acceptance of the following actions is necessary:

1. The Law on Trade Unions should be amended, taking into account the new Labor Code of RA, and adoption of a law on employers' union;
2. The role of NGOs, trade unions, unions of employers and other actors of civil society should be recognized by government and their actions should be supported.
3. The activities of NGOs, trade unions, employers' unions and other actors should be encouraged and supported. However, their role is not to make up for the shortcomings of social protection agencies and services;
4. The experience of NGOs, trade unions, employers' unions and other actors, and particularly their "alarm signal" function, should be taken into account in the framing of policy aimed at ensuring access to social protection;
5. Cooperation between social protection agencies and services on the one hand and NGOs and other actors on the other should be promoted, thus fostering interaction between the social protection system and the voluntary sector;
6. The consultation of all partners should be promoted to the greatest extent possible when reforms of the social protection system take place;
7. NGOs, trade unions, employers' unions and other actors should be recognized as partners in the implementation and assessment of measures taken to improve access to social protection and in the sphere of labor and employment.

The government shall encourage and provide a sound basis for all the forms of social dialogue: information-sharing, consultations, tripartite or bipartite bodies which engage in negotiations and make agreements, and collective bargaining. Collective bargaining is not only an integral – and one of the most widespread – forms of social dialogue, it can be seen as a useful indicator of the capacity within a country to engage in national level tripartism. Parties can engage in collective bargaining at the enterprise, sectoral, regional, national and multinational levels.

Government shall strengthen the following enabling conditions for social dialogue:

- strong, independent workers' and employers' organizations with the technical capacity and access to the relevant information to participate in social dialogue;
- political will and commitment to engage in social dialogue on the part of all the parties;
- respect for the fundamental rights of freedom of association and collective bargaining;
- appropriate institutional support.

To conclude, for social dialogue to work, the state cannot be passive even if it is not a direct actor in the process. It is responsible for creating a stable political and civil climate which enables autonomous employers' and workers' organizations to operate freely, without fear of reprisal. Even when the dominant relationships are formally bipartite, the state has to provide essential support for the parties' actions by providing the legal, institutional and other frameworks which enable the parties to act effectively.

3. *Perspectives and Development Directions for the Next Three Years*

To tackle the above-mentioned issues, we suggest a draft structure for the national strategy on labor and social policy for the following three years.

3.1. *Part One: Labor Policy*

The policy in the labor sphere shall be carried on according to the principles of the social state and human rights established in the Constitution of the Republic of Armenia, and shall be based on free market economy and current social-economic conditions.

The purpose of the policy is to ensure employees' material and social welfare, and to create improved conditions for labor. To reach this purpose the following goals are necessary:

1. ensuring a modern legal framework for labor relations, its implementation and improvement;
2. developing social-economic conditions for work motivation;
3. developing state programs for increasing labor productivity and effectiveness;
4. developing policy for workforce formation and its continuation;
5. controlling over labor legislation implementation and labor protection.

The interim objectives for each of these goals are specified below:

Ensuring modern legal framework for labor relations, its implementation and improvement

To ensure a modern legal framework the Government should:

- establish obligatory standards necessary to protect human rights in the workplace;
- control over labor legislation:
- define main mechanisms and directions to regulate labor relations;
- improve labor legislation and other normative legal acts containing norms of the labor law.

Development of social economic conditions for work motivation

To increase work motivation the Government and employers should:

- create favorable work conditions, providing a legal framework for it;
- ensure pay of equal value for performed work;

- pay for differentiation according to employee's skills, knowledge, experience, quality and difficulty of performed job;
- develop social, medical and unemployment insurance systems, as well as separate, independent occupational accident and disease insurance systems;
- ensure sufficient conditions for employees' rest and free time both by the Government and private sector;
- introduce such moral values as diligence, responsibility, equity, justice, and community feeling.

Measures mentioned above shall be reflected in the sectoral employment contracts based on social partnership.

Development of state programs for increasing labor productivity and effectiveness

For accomplishing this goal the policy shall cover two directions:

1. ensuring private and state investments in capital and R&D;
2. ensuring private and state investments in human capital. To develop human capital it is necessary:
 - to work out and implement the following measures: health, educational, employment and unemployed training policies;
 - effective economic policy for sustainable economic growth and raising competitiveness in international markets;
 - regional development policy;
 - integration of labor and economic development programs;
 - encouragement of labor flexibility based on effective use of information, and management and organizational culture improvement.

Development of policy for workforce formation and its sustainability

For effective workforce formation the workforce potential and demand in emerging and developing spheres shall be determined based on economic development potential. For the workforce formation and a continuous process of labor resources the Government shall:

- create segmentation of labor resources based on occupation, economy spheres, education, qualification, wages and salaries, social, demographic, regional factors. It shall create a database, which will contain all the information about the workforce potential;
- develop and execute measures connected with the social status of the population, migration, job-orientation; training programs for highly qualified, qualified, and low qualified employees in degrading branches of economy.

Control over implementation of labor legislation and labor protection

For labor protection it is necessary to clarify current issues and problems in public and private sectors and regulate them by law. The law shall regulate:

- the cooperation of state, employers, trade-unions, and NGOs in labor protection area;

- the relations between employers and employees directed toward creation of healthy and secure work-conditions.
- the support to the state control and supervision over meeting the requirements of the labor legislation, other normative legal acts containing norms of the labor law, collective contracts exercised by the relevant state bodies and non-state supervision - by trade unions and employers (representatives of the employers).

3.2. Part Two: Income and Wage policy

Within the income and wage policy the following goals must be achieved:

1. providing for employees' living needs through wages;
2. stimulating work outcomes;
3. regulating labor demand and supply;
4. ensuring new ways of payment determination;
5. increasing wage proportion in GDP.

Providing employees' living needs through wages

For achieving this goal the Government shall gradually equalize the minimum wage and the minimum consumption basket along with the economic development. It is crucial to establish minimal consumer basket for the Republic of Armenia.

Stimulation of work outcomes

To stimulate work outcomes the Government shall ensure:

- the creation of a unified tariff-qualification system, which will consist of Unified Tariff Nets for the public sector and branch tariff agreements for the private sector which will include branch tariff system as a recommendation;
- the development of a reward system which will be based on work performance;
- the growth of the role of collective reward system.

Labor demand and supply regulation

For social justice and assurance of equal job access in the market, the Government shall regulate labor supply and demand by:

- a) the development of labor market institutions, i.e. increasing the role of regional employment centers by providing training programs for unemployed people (active social policy);
- b) labor demand formation policy, which shall be implemented through the following:
 1. macroeconomic regulation:

- improvements of tax laws directed toward job creation and small-medium business;
 - sustainable economic growth;
 - stimulation of the monetary policy, which will foster Foreign Direct Investments;
 - organization of paid public works and its improvements;
2. continuation of public administration reforms to raise efficiency and effectiveness;
 3. amendments on organizations' insolvency and bankruptcy laws, stressing the importance of measures helping organizations' financial recovery; establishing wage guarantee funds;
- c) the labor supply formation policy, which shall be carried out in the following directions:

- active social policy;
 - development of self-employment;
 - regulation of work-time, forbidding unlawful overtime work;
 - policy of regulating migration.
4. the development of social partnership. Wage regulation in non-competitive labor markets based on social partnership (participation in wage regulation process of state, private sector, and trade-union representatives);
 5. exposure of the underground economy, emphasizing economic and social methods.

Ensuring new ways of payment determination

Accomplishment of this goal shall be achieved through:

1. modernizing labor remuneration principles, reflecting free market relations, basic human rights and current situation and payment level determination;
2. signing branch labor agreements based on social partnership, which shall include:
 - tariff-qualification agreements;
 - compensation and reward payment system;
 - minimum wage in branch;
 - time, place and way of payment and fines;
 - definition of responsibilities for breaking rules.
3. allowing for collective labor bargains based on branch labor agreements, which will regulate labor relations and pay issues in a specific organization.

Increase of wage proportion in GDP

To increase the wage and salary proportion of the GDP, the state must execute the following measures:

1. economic development program for the fast and sustainable growth of GDP;
2. tax reforms, as well as tax administration improvements.

3. wage and salary rise in the economy based on average labor productivity level: for example, if average productivity increases by 1%, the average wage shall increase at least by 0.5 %.
4. improvement of the social insurance system, input and development of social, medical and unemployment insurance systems, as well as development of separate, independent occupational accident and disease insurance systems.

The policy is expected to have the following results:

1. tax and social payment reforms, which will increase the budget incomes;
2. increase of population consumption, which will enhance economic activity and growth;
3. labor productivity growth;
4. increase of work discipline, and positive attitude towards work;
5. poverty reduction;
6. effective use of labor and high productivity of workforce;
7. high wages and salaries, which will compel employers to make investments in high technologies, to stimulate innovation and seek new markets, rather than rely on low price competition in international markets;
8. decrease of workforce flow, which will reduce hiring, training, and adaptation expenses.

4. Comparison of indicators of guidelines for employment policies in EU with Armenian national statistical standards on employment and labour

Guidelines for employment policies in EU are a set of employment and labour market objectives necessary to enhance the labour market transformation in a given country, to encourage the adaptation process of the employment system in order for this country to be able to implement the European Employment Strategy and prepare it for accession to the European Union¹. These guidelines are grouped into eight categories which include 64 indicators in all for measurement of the employment policy. Indicators are divided into two groups: key indicators and context indicators.

We have analyzed 41 key and 23 context indicators and compared those with the corresponding Armenian statistical methodology papers², indices and indicators published in Armenian Statistical Yearbooks and other publications (*see appendix 1*). We included the ILO's Key Indicators of the Labour Market³ into the comparison process as well, since the NSS officials told the experts that Key Indicators of Labour Market are practically used in Armenia as part of Armenia's international obligations, though there is no binding Armenian legal act which compels their ratification or makes their implementation compulsory in the RA. The experts concluded that the implementation of ILO's KILM can be a part of meeting Armenia's obligations toward ILO, a process based on ILO Convention 160 on labour statistics and a corresponding ILO Recommendation 170. Armenia has ratified ILO Convention 160 in a respective resolution by the National Assembly⁴, which declares that according to the first and second clauses of Article 16 of the Convention, Armenia takes the responsibility only for Articles 7, 12 and 13 regarding the current statistics of the economically active population, employment, unemployment and visible underemployment where possible. The statistical data shall be compiled in such a way as to be representative of the country as a whole. In particular, the experts would like to mention that Armenia has not joined the following articles:

¹ COUNCIL DECISION on Guidelines for the employment policies of the Member States (2005/600/EC)

² Visit official website of National Statistical Service of RA: www.armstat.am

³ Visit Key Labour Market indicators in official website of ILO: www.ILO.org

⁴ National Assembly Resolution N-162-3, 13.12. 2004

Article 8: Statistics of the structure and distribution of the economically active population shall be compiled in such a way as to be representative of the country as a whole, for detailed analysis and to serve as benchmark data.

Article 9: 1. Current statistics of average earnings and hours of work (hours actually worked or hours paid for) shall be compiled covering all important categories of employees and all important branches of economic activity, and in such a way as to be representative of the country as a whole. 2. Where appropriate, statistics of time rates of wages and normal hours of work shall be compiled covering important occupations or groups of occupations in important branches of economic activity, and in such a way as to be representative of the country as a whole.

Article 10: Statistics of wage structure and distribution shall be compiled covering employees in important branches of economic activity.

Article 11: Statistics of labour cost shall be compiled covering important branches of economic activity. Where possible, these statistics shall be consistent with data on employment and hours of work (hours actually worked or hours paid for) of the same scope.

Article 14: 1. Statistics of occupational injuries shall be compiled in such a way as to be representative of the country as a whole, covering, where possible, all branches of economic activity. 2. As far as possible, statistics of occupational diseases shall be compiled covering all branches of economic activity, and in such a way as to be representative of the country as a whole.

Article 15: Statistics of industrial disputes shall be compiled in such a way as to be representative of the country as a whole, covering, where possible, all branches of economic activity.

As a result of the comparison, we have found out that the indicators of European Employment policy mainly do not correspond with Armenian statistical indicators on employment (*see appendix 1*). Armenia needs to improve its statistical standards on labour and employment according to European guidelines. Most of the statistical standards on labour and employment are not defined by any national legal act. In addition, the research showed that about thirteen European indicators are available in Armenia. The majority of available indicators are part of the ILO's Key Indicators of Labour Market. However, there are no binding methodologies and practical guides imposed by any Armenian national legal act for the implementation and estimation of KILM in Armenia. Thus, there is no Armenian legal act defining or approving the methodologies for most of the available indicators. Moreover, these indicators are not largely presented to the public through official statistical publications in Armenia.

Based on this research, experts recommend:

1. Armenia needs to adjust the methodology of available indicators to European standards. The definitions, methodologies and implementation of these indicators should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.
2. European indicators which have no corresponding Armenian standards need to be included into Armenian statistical standards on labour and employment

and made legally binding and enforced through state legislation, which should meet the European requirements.

3. Analyzing European employment policy indicators based on their application in statistical systems of EU Member States, we recommend that Armenia at this period of time can limit itself only to the implementation of the indicators included in the **List** below (*available indicators are also included. See also the priority column in appendix 1*):

In addition, the experts emphasize that the main goal of this project is focusing on policy analysis. Thus, taking into account the scope of work and available timeframe it was practically impossible to conduct a deeper analysis of statistical indicators of employment in Armenia. Yet, the results, findings and recommendations of this research can be of great value for relevant stakeholders and can serve as a sound basis for future work in the field.

Conclusions

Armenia has progressed in restructuring its economy and approaching a market- and socially -oriented economy. At the same time it should be noted that improvements are yet necessary for labour markets to function effectively and active labour market programmes in favour of disadvantaged groups are of particular importance. Sustainable macro-economic policies and the programme of broad economic reforms were certainly essential to ensure the competitiveness of Armenia and to underpin economic and social progress. However, for several reasons employment policy and labour market reforms should also have a crucial role.

Continued unemployment is an important macro-economic imbalance, and the most vivid evidence of the competitive pressures faced by Armenia. Moreover, it is important to measure the level of long-term unemployment; regional variation in unemployment; unemployment among youth and disadvantaged groups by implementing European indicators for monitoring the Employment Guidelines. This will also help the process of European integration by allowing comparing employment policies and introducing European standards.

This Report has identified a number of priority areas where the Armenian labour market still needs improvement and where ongoing monitoring should be carried out in the context of European Employment Policy, namely:

- Sustained efforts (in terms of research, analysis, information systems and identification of appropriate policy measures) for a better understanding of the labour market operation;
- Committed implementation of educational reforms, with particular emphasis on aligning vocational education and professional preparation with the needs of the labour market;
- Expansion of continuous education and re-training in the context of a clear strategy and legislative framework for lifelong learning;
- Maintenance of "employment-friendly" wage developments in line with growing labour productivity through social-partner consensus;

- Development of the current structure of unemployment benefit payments and improvement of social assistance to the unemployed who are not entitled to benefit;
- Implementation of an active strategy of supporting and encouraging job search;
- Expansion of active labour market programmes targeting disadvantaged groups in labour market through prioritizing training and human resources measures over providing temporary public jobs.

The List of EU employment policy indicators for adoption and implementation in Armenia fixed by national legislation.

Guideline No.17:

Implement employment policies aiming at achieving full employment, improving quality and productivity at work, and strengthening social and territorial cohesion

Employment rate: Persons in employment in age groups 15 – 64, 15 – 24, 25 – 54, 55 - 64 and 20 – 64 as a proportion of total population in the same age group and broken down by sex.

Employment growth: Annual change in total number of employed persons. Breakdown by sex.

Employment rate full-time equivalent: Total hours worked divided by the average annual number of hours worked in full-time jobs, calculated as a proportion of total population in the age groups 15-64. Breakdown by sex.

Real GDP growth: Annual average of GDP growth

Labour supply growth: Annual change in labour supply (including employed and unemployed in working age 15-64). Breakdown by sex.

Unemployment Rate: Total of unemployed persons as a share of total active population. Breakdown by sex.

Activity rate: Share of employed and unemployed in total population of working age 15-64. Breakdown by sex.

Growth in labour productivity: Growth in GDP per capita of employed population and per hour worked

Guideline No.18:

Promote a lifecycle approach to work

Youth unemployment ratio: Total of unemployed young people (15-24 years) as a share of total population in the same age bracket. Breakdown by sex.

Employment gender gap: The difference in employment rates between women and men in percentage points and by age group (15-24, 25-54, 55-64). The difference in employment rates between women and men in percentage points by education level (less than upper secondary, upper secondary and

tertiary education, according to the ISCED classification).

Unemployment gender gap: The difference in unemployment rates between women and men in percentage points

Gender pay gap: Difference between men's and women's average gross hourly earnings as percentage of men's average gross hourly earnings (for paid employees). Breakdown by public and private sectors.

Gender segregation: 1. Gender segregation in occupations, calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce a total amount of gender imbalance presented as a proportion of total employment (ISCO classification). 2. Gender segregation in sectors, calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce a total amount of gender imbalance presented as a proportion of total employment (NACE classification).

Employment impact of parenthood: The difference in percentage points in employment rates without the presence of any children and with presence of a child aged 0-6, by sex (age group 20-50).

Guideline No.19: Ensure inclusive labour market, enhance work attractiveness, and make work pay for job-seekers, including disadvantaged people, and the inactive

Long-term unemployment rate: Total long-term unemployed population (12 months or more) as a proportion of total active population. Breakdown by sex.

Labour reserve: Inactive persons wanting to work as a percentage of working age population 15-64. Breakdown by main reason and by sex.

Working poor: Number of working poor as % of working population. Working poor (in-work poverty) is defined as the share of individuals who are classified as "at work" (either in wage and salary employment or self-employed) according to the definition of most frequent activity status (the status that individuals declare to have occupied for more than half the total number of months for which information on any status in the calendar of activities is available) whose household equivalised disposable income is below 60% of national median equivalised income.

Poverty (low-wage) trap: The marginal effective tax

rate on labour income taking account of the combined effect of increased taxes on labour and in-work benefits withdrawal as one increases the work effort (increased working hours or moving to a better job). Calculated as the ratio of change in personal income tax and employee contributions plus change (reductions) in benefits, divided by increases in gross earnings, using the "discrete" income changes from 34-66% of APW. Breakdown by family types: one earner couple with two children, single parent with two children and single person.

Unemployment trap: The marginal effective tax rate on labour income taking account of the combined effect of increased taxes and benefits withdrawal as one takes up a job. Calculated as the ratio of change in gross income minus (net in work income minus net out of work income) divided by change in gross income for a single person moving from unemployment to a job with a wage level of 67% of the APW.

Guideline No.20:
Improve matching of
labour market needs

Overtime work: Employees for whom the number of hours actually worked exceeds the number of hours usually worked due to overtime as a % of all employees. Breakdown by sex.

Guideline No.21:
Promote flexibility
combined with
employment security and
reduce labour market
segmentation, having
due regard to the role of
social partners

Transitions by type of contract: Transitions between non-employment and employment and within employment by type of a contract from year n to year n+1

Diversity of contractual and working arrangements: Total employees in part-time and/or fixed-term contracts plus total self-employed as % of persons in employment. Employees in non-standard employment (part-time and/or fixed-term) as % of total employees. (Breakdown by part-time, fixed-term, part-time and fixed-term.) Total self-employed as % of total persons in employment. Breakdown by sex.

Working time: 1. Average weekly number of hours usually worked per week defined as the sum of hours worked by full-time employees divided by the number of full-time employees. Breakdown by sex. 2. Trends in average effective annual working time per employed person.

Trends in accidents at work: The evolution of the incidence rate, defined as the number of serious accidents at work per 100 000 persons in employment.

<p>Guideline No.22: Ensure employment-friendly labour cost developments and wage-setting mechanisms</p>	<p>Employment in newly established enterprises: Number of persons employed in newly born enterprises (in year n) and in surviving enterprises (set ups in years n-3, n-2 and n-1) in relation to the number of persons employed in all active enterprises (in year n)</p>
	<p>Real unit labour costs: Growth in total compensation per employee adjusted for labour productivity and GDP deflator</p>
<p>Guideline No.23: Expand and improve investment in human capital</p>	<p>Labour productivity: Total annual output divided by number of occupied population and hours worked (GDP in PPS per person employed/per hour worked relative to EU-25)</p>
	<p>Implicit tax rate on employed labour: Ratio of total taxes on employed labour (personal income taxes plus employees' and employers' social security contributions plus payroll taxes) divided by the total compensation of employees plus payroll taxes</p>
	<p>Taxation on low-wage earners: Tax wedge on labour cost: ratio of income tax plus employee and employer social contributions including payroll taxes less cash benefits divided by the labour costs for a single earner earning 67% of the APW.</p>
	<p>Investment in human resources: Total public expenditure on education as a percentage of GDP.</p>
	<p>Educational attainment of 22 year olds: Percentage of 22 year olds having achieved at least upper secondary education (ISCED level 3). The age group 20-24 is used as proxy. Breakdown by sex.</p>
<p>Early school leavers: Percentage of 18-24 year olds having achieved lower secondary education (ISCED level 2) or less and not attending further education or training. Breakdown by sex.</p>	
<p>Participation in education and training: Participation in education and training (25-64), overall. Breakdown by sex, by working status and by educational attainment.</p>	
<p>Participation in CVT: Share of employees participating in continuous vocational training (CVT). Breakdown by sex.</p>	

Appendix 1

Policy context	N	European Indicator and its definition	Indicator used in Armenia and its definition	Comments	Recommendations	Application priority ¹
Indicators to monitor Guideline 17						
Achieve full employment	17.1	EMPLOYMENT RATE. Persons in employment in age groups 15 – 64, 15 – 24, 25 – 54, 55 - 64 and 20 – 64 as a proportion of total population in the same age group.	KILM 2. Employment-to-population ratio The employment-to-population ratio is defined as the proportion of country's working-age population that is employed.	The indicator is available in Armenia, but its methodology is defined by ILO in its key labor market indicators. There is no Armenian legal act defining or approving the methodology for this indicator, although it is published by NSS	The methodology needs to be adjusted to the European standards and the definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
	17.2	Employment growth. Annual change in total number of employed persons		no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
	17.3	Employment rate in full time equivalents. Total hours worked divided by the average annual number of hours worked in full-time jobs, calculated as a proportion of total population in the 15-64 age group	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
	17.4	Real GDP growth. Annual average of GDP growth	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
	17.5	Labor supply growth. Annual change in labor supply (including employed and unemployed persons in working age, i.e. 15-64).	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
Reduce unemployment	17.6	Unemployment rate. Total unemployed persons as a share of total active population	Registered unemployment rate Registered unemployment rate is estimated as the ratio of the number of officially registered unemployed in comparison with the number of economically active population. KILM 8, Unemployment The unemployment rate shows the proportion of the labor force that does not have a job and is actively looking for work.	The indicator is available in Armenia. Its methodology is defined both in NSS's statistical yearbooks and in ILO's KILM. Armenian methodology does not correspond with the European one. ILO's methodology is not legally binding for Armenia.	The methodology needs to be adjusted to the European standards and the definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
Reduce inactivity	17.7	Activity rate. Share of employed and unemployed in total popula-	KILM 1. Labor force participation rate The labor force participation	The indicator is available in Armenia, but its methodology is defined by ILO, in	The methodology needs to be adjusted to the European standards and the	1

¹ 0- European indicator does not need to be applied in Armenia, 1- European indicator is available or needs to be implemented

Appendix 1

Policy context	N	European Indicator and its definition	Indicator used in Armenia and its definition	Comments	Recommendations	Application priority ¹
		tion of working age 15-64.	rate is the proportion of country's working-age population that engages actively in the labor market, either by working or looking for work; it indicates the relative scope of available labor supply in the production of goods and services. The breakdown of the labor force by sex and age group gives a profile of the distribution of the economically active population within a country.	its key labor market indicators. There is no Armenian legal act defining or approving the methodology for this indicator. In addition, it is not largely presented to the public through official statistical publications in Armenian.	definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	
	17.8	Transitions by employment status. Transitions between employment, unemployment and inactivity from year n to year n+1.	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0
Improve quality at work		See GL 21				
Improve productivity at work	17.9	Growth in labor productivity. Growth in GDP per capita of employed population and per an hour worked	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
Strengthen territorial cohesion	17.10	Regional disparities (1) – coefficients of variation. Standard deviation of employment (unemployment) divided by the national average (age group 15-64).	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0
	17.11	Regional disparities – underperforming regions. 1. Share of underperforming regions in terms of employment and unemployment (in relation to all regions and to the working age population/labor force). 2. Differential between average employment/unemployment of the underperforming regions and the national average in relation to the national average of employment/unemployment. Thresholds to be applied: 90% and 150% of the national average rate for employment and unemployment, respectively. (An extra column with the national employment and unemployment rates would be included)	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0
Strengthen		See GL 18 and 19				

Appendix 1

Policy context	N	European Indicator and its definition	Indicator used in Armenia and its definition	Comments	Recommendations	Application priority ¹
n social cohesion						
Indicators to monitor Guideline 18						
Promote a lifecycle approach to work	17.1	EMPLOYMENT RATE (age group 15-64). Persons in employment in age groups 15 – 64, 15 – 24, 25 – 54, 55 - 64 and 20 – 64 as a proportion of total population in the same age group.	see above			
Build employment path for young persons and reduce youth unemployment	18.1	Youth unemployment ratio. Total unemployed young people (15-24 years) as a share of total population in the same age bracket	KILM 9. Youth unemployment Youth unemployment is an important policy issue for many countries, regardless of their development stage. In the context of this indicator, the term "youth" is defined as persons aged 15 to 24, while "adults" are defined as persons aged 25 and over. The indicator defines youth unemployment in the following ways: (a) youth unemployment rate; (b) percentage of youth unemployment within the adult unemployment rate; (c) youth share in total unemployment; and (d) youth unemployment as a proportion of youth population.	The indicator is available in Armenia, but its methodology is defined by ILO in its key labor market indicators. There is no Armenian legal act defining or approving the methodology for this indicator. It is not largely presented to the public through official statistical publications in Armenian.	The methodology needs to be adjusted to the European standards and the definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
Increase female participation	17.7	Activity rate. Share of employed and unemployed in total population of working age 15-64.	see above			
Reduce gender gap in employment	18.2	Employment gender gap. The difference in employment rates between women and men in percentage points, by age group (15-24, 25-54, 55-64) and by education level (less than upper secondary, upper secondary and tertiary education).	KILM 2. Employment-to-population ratio Employment-to-population ratios are of particular interest when broken down by sex, as the ratios for men and women can provide information on gender differences in labor market activity in a given country. The KILM 14 (Educational attainment and illiteracy) indicator reflects the levels and distribution of the knowledge- and skills-base of the labor force and population. It includes two measures pertaining to educational levels, and a third measuring illiteracy in	The indicator is available in Armenia but its methodology is defined by ILO in its key labor market indicators. There is no Armenian legal act defining or approving the methodology for this indicator. It is not also largely presented to public through official Armenian statistical publications.	The methodology needs to be adjusted to the European standards and the definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1

Appendix 1

Policy context	N	European Indicator and its definition	Indicator used in Armenia and its definition	Comments	Recommendations	Application priority ¹
			the adult population. The indicators cover the educational attainment of both women and men in the entire labor force. As with the indicator for unemployment by educational attainment (KILM 11 Unemployment by educational attainment),			
	18.3	Employment gender gap rate in FTE. The difference in employment rates measured in full-time equivalent between women and men in percentage points	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0
Reduce gender gap in unemployment	18.4	Unemployment gender gap. The difference in unemployment rates between women and men in percentage points.	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
Reduce gender gap in pay	18.5	Gender pay gap. Difference between men's and women's average gross hourly earnings as percentage of men's average gross hourly earnings (for paid employees)	KILM 16. Occupational wage and earning indices KILM 16 looks at trends in, and differentials between, occupational wages (i.e. wage rates or earnings) in specific industry groups. Changes in average wages within an industry or sector may be due not only to changes in levels of wage rates or earnings, but also changes in the occupational composition of employment and in the proportion of men and women employed. Considering the wages for specific occupations allows avoiding some of the limitations associated with using broad averages, where changes in the composition and structure of the workforce might influence the recorded changes in average wages.	The indicator is available in Armenia, but its methodology is defined by ILO, in its key labor market indicators. There is no Armenian legal act defining or approving the methodology for this indicator. In addition, it is not largely presented to the public through official statistical publications in Armenian.	The methodology needs to be adjusted to the European standards and the definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
	18.6	Gender pay gap (breakdown and adjustment). 1. Gender pay gap by age group and educational attainment (difference between men's and women's average gross hourly earnings as percentage of men's average gross hourly earnings for paid employees at work 15+ hours). 2. Gender pay gap, adjusted for sector, occupa-	KILM 16. Occupational wage and earning indices KILM 16 looks at trends in, and differentials between, occupational wages (i.e. wage rates or earnings) in specific industry groups. Changes in average wages within an industry or sector may be due not only to changes in levels of wage rates or earnings but also to changes in the occupational composition of employment	The indicator is available in Armenia but its methodology is defined by ILO in its key labor market indicators. There is no Armenian legal act defining or approving the methodology for this indicator. It is not also largely presented to public through official Armenian statistical publications.	The methodology needs to be adjusted to the European standards and the definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1

Appendix 1

Policy context	N	European Indicator and its definition	Indicator used in Armenia and its definition	Comments	Recommendations	Application priority ¹
		tion and age	and in the proportion of men and women employed. Looking at wages of particular occupations avoids some of the limitations associated with using broad averages, where changes in the composition and structure of the workforce might be influencing the recorded changes in average wages.			
	18.7	Gender segregation. 1. Gender segregation in occupations, calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce a total amount of gender imbalance presented as a proportion of total employment. 2. Gender segregation in sectors, calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce a total amount of gender imbalance presented as a proportion of total employment.	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
Better reconciliation of work and private life	18.8	Employment impact on parenthood. The difference in percentage points in employment rates without the presence of any children and with presence of a child aged 0-6, by sex (age group 20-50).	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
Provision of care facilities (for children and other dependants)	18.9	Lack of care for children and other dependants. Share of persons (age group 15-64) who would like to work but are not searching for a job / who are working part-time due to lack of suitable care facilities, in relation to the total population of the age group. Breakdown by: lack of care services for children; lack of care services for dependant adults (i.e. ill, disabled, elderly relatives or friends); lack of care services for both children and dependant adults.	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0
Provision of child	18.10	CHILD CARE (1). National sources	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the	0

Appendix 1

Policy context	N	European Indicator and its definition	Indicator used in Armenia and its definition	Comments	Recommendations	Application priority ¹
care facilities		Children cared for (by formal arrangements (2) other than by the family) up to 30 hours a usual week / 30 hours or more a usual week as a proportion of all children of the same age group.			indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	
Provision of care for other dependants	18.1	Care of dependent elderly. Dependent elderly men and women over 75 as a proportion of all men and women over 75. Breakdown by : living in specialized institutions, help at home (other than by the family), and looked after by the family	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0
Support to active ageing Discourage early retirement	18.2	AVERAGE EXIT AGE FROM LABOUR FORCE. The average age of withdrawal from the labor market, based on a probability model considering the relative changes of activity rates from one year to another at a specific age.	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0
Improved (occupational) health		See GL 21				
Adequate incentives to work	18.3	Transitions by pay level. Transitions between non-employment and employment and within employment by pay level (gross monthly earnings) from year n to year n+1(4).	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0
Indicators to monitor Guideline 19						
Active and preventive labor market measures	19.1	Long-term unemployment rate. Total long-term unemployed population (12 months or more) as a proportion of total active population	KILM 10. Long-term unemployment Two separate measures of long-term unemployment are included: (a) those unemployed for a year or more as a percentage of the labor force; and (b) those unemployed for a year or more as a percentage of the total unemployed (the incidence of long-term unemployment).	The indicator is available in Armenia, but its methodology is defined by ILO, in its key labor market indicators. There is no Armenian legal act defining or approving the methodology for this indicator. In addition, it is not largely presented to the public through official statistical publications in Armenian.	The methodology needs to be adjusted to the European standards and the definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
	19.2	Inflow into long-term unemployment. Share of young/adult unemployed becoming unemployed in month X, still unemployed in month	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0

Appendix 1

Policy context	N	European Indicator and its definition	Indicator used in Armenia and its definition	Comments	Recommendations	Application priority ¹
		X+6/12 without any break of more than one month (28-31 calendar days).				
	19.3	Preventative services. Share of young/adult unemployed becoming unemployed in month X, still unemployed in month X+6/12, and not having benefited from intensive counseling and job-search assistance. (LMP category 1) [target value 0%=full compliance] Method: B*/A. In addition, on a voluntary basis, B*/(B*+C*) A = Inflow into unemployment in month X B* = Persons still unemployed in month X+6/12 months who did not receive intensive counseling and job-search assistance C* = Persons still unemployed in month X+6/12 months who received intensive counseling and job-search assistance	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0
	19.4	NEW START (a). National sources Share of young/adult unemployed becoming unemployed in month X, still unemployed in month X+6/12, and not having been offered a new start in the form of training, retraining, work experience, a job or other employability measure. (New start = a job or LMP categories 2-7) [target value 0%=full compliance] Method: B/A. In addition, on a voluntary basis, B/(B+C) A = Inflow into unemployment in month X B = Persons still unemployed in month X+6/12 months who did not receive a New Start C = Persons still unemployed in month X+6/12 months who received a New Start but still unemployed	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0
	19.5	New start (b). Share of young/adult unemployed becoming unemployed in month X, still unemployed in month	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0

Appendix 1

Policy context	N	European Indicator and its definition	Indicator used in Armenia and its definition	Comments	Recommendations	Application priority ¹
		X+6/12, and not having been offered a new start in the form of training, retraining, work experience, a job or other employability measure. (New start = a job or LMP categories 1-7) [target value 0%=full compliance] Method: B/A. In addition, on a voluntary basis, B/(B+C) A = Inflow into unemployment in month X B = Persons still unemployed in month X+6/12 months who did not receive a New Start C = Persons still unemployed in month X+6/12 months who received a New Start but still unemployed				
	19.6	Transitions into employment/training Transitions of unemployed people into employment and training from year n to year n+1.	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0
	19.7	ACTIVATION OF LONG-TERM UNEMPLOYED. Number of long-term registered unemployed participants in an active measure (training, retraining, work experience or other employability measure) in relation to the sum of the long-term unemployed participants plus registered long-term unemployed (yearly averages).	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0
	19.8	Follow-up of participants in active measures. National sources 1. Rate of inflow of LMP participants into employment (3 or 6 months after participation in a measure) 2. Rate of return of LMP participants into unemployment (3 or 6 months after participation in a measure)	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0
	19.9	LMP expenditure. Active/passive LMP expenditure as % of GDP Possible measurements related to the extent of unemployment will be used.	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0
	19.10	Labor reserve. Inactive persons wanting to work as a percentage of working age population 15-	KILM 13. Inactivity rate The inactivity rate is defined as the percentage of the population that is neither	The indicator is available in Armenia, but its methodology is defined by ILO, in its key labor market indica-	The methodology needs to be adjusted to the European standards and the definition, methodology and	1

Appendix 1

Policy context	N	European Indicator and its definition	Indicator used in Armenia and its definition	Comments	Recommendations	Application priority ¹
		64.	working nor seeking a job (that is, not in the labor force).	tors. There is no Armenian legal act defining or approving the methodology for this indicator. In addition, it is not largely presented to the public through official statistical publications in Armenian.	implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	
Support the inclusion of those furthest away from the labor market	19.1 1	Unemployment rate gaps for people at a disadvantage. Difference in unemployment rates for disadvantaged groups (according to national definitions) and the overall unemployment rate, in percentage points	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0
	19.1 2	Unemployment rate gap between non-EU nationals and EU nationals. Unemployment rate gap between non EU and EU nationals, in percentage points	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0
	19.1 3	Labor market gaps for disadvantaged groups. Gaps in the labor market (such as employment, unemployment and inactivity gaps), for disadvantaged groups (such as disabled people, ethnic minorities, immigrants, low skilled people, lone parents, etc.) according to national definitions.	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0
Contribute to the eradication of poverty	19.1 4	Working poor. Number of working poor as % of working population. Working poor (in-work poverty) is defined as the share of individuals who are classified as "at work" (either in wage and salary employment or self-employed) according to the definition of most frequent activity status (the status that individuals declare to have occupied for more than half the total number of months for which information on any status in the calendar of activities is available) whose household equivalised disposable income is below 60% of national median equivalised income.	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
Review of incentives / disincentives	19.1 5	Poverty (low wage) trap. The marginal effective tax rate on labor income taking	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted	1

Appendix 1

Policy context	N	European Indicator and its definition	Indicator used in Armenia and its definition	Comments	Recommendations	Application priority ¹
tives resulting from tax and benefit systems, significant reduction of high marginal effective tax rates, notably for those with low income		account the combined effect of increased taxes on labor and inwork benefits withdrawal as one increases the work effort (increased working hours or moving to a better job). Calculated as the ratio of change in personal income tax and employee contributions plus change (reductions) in benefits, divided by increases in gross earnings, using the "discrete" income changes from 34-66% of APW. Breakdown by family types: one earner couple with two children, single parent with two children and single person.			and made legally binding by an Armenian legal act.	
	19.16	Unemployment trap The marginal effective tax rate on labor income taking account of the combined effect of increased taxes and benefits withdrawal as one takes up a job. Calculated as the ratio of change in gross income minus (net in work income minus net out of work income) divided by change in gross income for a single person moving from unemployment to a job with a wage level of 67% of the APW.	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
Development of new sources of jobs in services	19.17	Employment rate in services. Number of employed persons working in the services sector (in main job) aged 15-64 as percentage of the population of the same age group	KILM 4. Employment by sector This indicator categorizes employment into three broad sectors: agriculture, industry and services. It shows the employment rate in each sector as a percentage of total employment.	The indicator is available in Armenia, but its methodology is defined by ILO, in its key labor market indicators. There is no Armenian legal act defining or approving the methodology for this indicator. In addition, it is not largely presented to the public through official statistical publications in Armenian.	The methodology needs to be adjusted to the European standards and the definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0
Indicators to monitor Guideline 20						
Ensure transparency of employment opportunities	20.1	TRANSPARENCY OF JOB VACANCIES. Share of job vacancies advertised through Member States' public employment services that are accessible on a common platform by jobseekers throughout the EU.	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0

Appendix 1

Policy context	N	European Indicator and its definition	Indicator used in Armenia and its definition	Comments	Recommendations	Application priority ¹
Anticipation of labor market shortages and bottlenecks	20.2	Vacancies per unemployed. Trend within a Member State of the ratio between the total number of the stock of vacancies compared to the total number of unemployed (v/u ratio)	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0
	20.3	Overtime work. Employees for whom the number of hours actually worked exceed the number of hours usually worked due to overtime as a % of all employees.	KILM 6. Hours of work Two measurements related to working time are included in KILM 6 in order to give an overall picture of the time that the employed throughout the world devote to work activities. The first measure relates to the hours an employed person works per week. The number of employed are presented according to the following hour bands: less than 20 hours worked per week, less than 34 hours worked per week, between 20 and 29 hours, between 30 and 39 hours, 40 hours and over and 50 hours and over, where available. The second measure is the average annual number of hours worked per person.	The indicator is available in Armenia, but its methodology is defined by ILO, in its key labor market indicators. There is no Armenian legal act defining or approving the methodology for this indicator. In addition, it is not largely presented to the public through official statistical publications in Armenian.	The methodology needs to be adjusted to the European standards and the definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
Indicators to monitor Guideline 21						
Adaptation of employment legislation, reviewing where necessary the different contractual and working time arrangements	21.1	Transitions by type of contract. Transitions between non-employment and employment and within employment by type of contract from year n to year n+1.(1)	KILM 3. Status in employment The method of classifying employment by status is based on the 1993 International Classification by Status in Employment (ICSE), which classifies jobs held by persons at a point in time with respect to the type of explicit or implicit employment contract the person has with other persons or organizations. Such status classifications reflect the degree of economic risk, an element of which is the strength of the attachment between the person and the job, and the type of authority over establishments and other workers that the person has or will have.	The indicator is available in Armenia but its methodology is defined by ILO in its key labor market indicators. There is no Armenian legal act defining or approving the methodology for this indicator. It is not also largely presented to public through official Armenian statistical publications.	The methodology needs to be adjusted to the European standards and the definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
	21.2	Diversity of contractual and working arrangements.	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the	1

Appendix 1

Policy context	N	European Indicator and its definition	Indicator used in Armenia and its definition	Comments	Recommendations	Application priority ¹
		Total employees in part-time and/or fixed-term contracts plus total self-employed as % of persons in employment. Employees in non-standard employment (part-time and/or fixed-term) as % of total employees. (Breakdown by part-time, fixed-term, parttime and fixed-term.) Total self-employed as % of total persons in employment.			indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	
	21.3	<p>Working time.</p> <p>1. Average weekly number of hours usually worked per week defined as the sum of hours worked by full-time employees divided by the number of full-time employees</p> <p>2. Trends in average effective annual working time per employed person.</p>	<p>KILM 6. Hours of work</p> <p>The number of hours worked have an impact on the health and well-being of workers, as well as on the levels of productivity and labor costs of establishments. Therefore, measuring the level and trends in the hours worked for different groups of workers and for workers individually, is important when monitoring working and life conditions, as well as when analyzing economic developments.</p> <p>Two measurements related to working time are included in KILM 6 in order to give an overall picture of the time that the employed throughout the world devote to work activities. The first measure relates to the hours an employed person works per week. The number of employed are presented according to the following hour bands: less than 20 hours worked per week, less than 34 hours worked per week, between 20 and 29 hours, between 30 and 39 hours, 40 hours and over and 50 hours and over, where available. The second measure is the average annual number of hours worked per person.</p>	The indicator is available in Armenia, but its methodology is defined by ILO, in its key labor market indicators. There is no Armenian legal act defining or approving the methodology for this indicator. In addition, it is not largely presented to the public through official statistical publications in Armenian.	The methodology needs to be adjusted to the European standards and the definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
	20.3	<p>Overtime work.</p> <p>Number of employees for whom the number of hours actually worked exceeds the number of hours usually worked due to overtime as a % of all employees</p>	see above			1
Address the issue	21.4	<p>Undeclared work.</p> <p>Size of undeclared work in</p>	KILM 7. Employment in the informal economy	The indicator is available in Armenia, but its method-	The methodology needs to be adjusted to the Euro-	1

Appendix 1

Policy context	N	European Indicator and its definition	Indicator used in Armenia and its definition	Comments	Recommendations	Application priority ¹
of undeclared work		national economy (e.g. as share of GDP or persons employed)	Employment in the informal economy refers to the estimated number of persons employed in the informal economy in relation to the total number of employed persons.	ology is defined by ILO, in its key labor market indicators. There is no Armenian legal act defining or approving the methodology for this indicator. In addition, it is not largely presented to the public through official statistical publications in Armenian.	pean standards and the definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	
Promotion of innovative and adaptable forms of work organization and improvement of quality at work	18.13	Transitions by pay level. Transitions between non-employment and employment and within employment by pay level (gross monthly earnings) from year n to year n+1(2).	see above			0
	21.5	Job satisfaction. Satisfaction with type of work in present job	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0
Improve productivity at work	17.9	Growth in labor productivity. Growth in GDP per capita of employed population and per hour worked.	see above			
	21.6	Use of computers. Share of the workforce, using computers at home and/or at the workplace for work purposes.	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0
Improve health and safety at work	21.7	Trends in accidents at work. The evolution of the incidence rate, defined as the number of accidents at work per 100 000 persons in employment.	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
	21.8	Trends in occupational diseases				
Support for self-employment	21.2	Diversity of contractual and working arrangements. Total employees in part-time and/or fixed-term contracts plus total self-employed as % of persons in employment. Employees in non-standard employment (part-time and/or fixed-term) as % of total employees. (Breakdown by part-time, fixed-term, parttime and fixed-term) Total self-employed as % of total persons in employment.	see above			0
Support	21.9	Enterprise births.	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology	0

Appendix 1

Policy context	N	European Indicator and its definition	Indicator used in Armenia and its definition	Comments	Recommendations	Application priority ¹
for business creation		Gross birth rate of new enterprises as a percentage of total stock of active enterprises			and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	
	21.10	Survival rate of newly born enterprises. Newly born enterprises of year n that are still active in year n+3	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0
	21.11	Employment in newly established enterprises. Number of persons employed in newly born enterprises (in year n) and in surviving enterprises (set ups in years n-3, n-2 and n-1) in relation to the number of persons employed in all active enterprises (in year n).	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
Indicators to monitor Guideline 22						
Ensure employment-friendly labor cost developments and wage-setting mechanisms	22.1	Growth in real unit labor costs. Growth in total compensation per employee adjusted for labor productivity and GDP deflator	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
	22.2	Labor productivity. Total annual output divided by number of occupied population and hours worked (GDP in PPS per person employed/per hour worked relative to EU-25)	KILM 18. Labor productivity and unit labor costs Labor productivity is defined as output per unit of labor input, and unit labor cost is the labor cost per unit of output. The Information presented here refers to the total economy: the manufacturing sector, two service sectors - transport and communication - and wholesale and retail trade. In addition, this edition of the KILM provides estimates of productivity in agriculture, forestry and fishery.	The indicator is available in Armenia, but its methodology is defined by ILO, in its key labor market indicators. There is no Armenian legal act defining or approving the methodology for this indicator. In addition, it is not largely presented to the public through official statistical publications in Armenian.	The methodology needs to be adjusted to the European standards and the definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
Avoid gender pay gap		See GL 18				
Review the impact on employment of	22.3	Implicit tax rate on employed labor. Ratio of total taxes on employed labor (personal income taxes plus employ-	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1

Appendix 1

Policy context	N	European Indicator and its definition	Indicator used in Armenia and its definition	Comments	Recommendations	Application priority ¹
non-wage labor cost		ees' and employers' social security contributions plus payroll taxes) divided by the total compensation of employees plus payroll taxes				
Reduce tax burden on the low-paid	22.4	Taxation on low-wage earners. Tax wedge on labor cost: ratio of income tax plus employee and employer social contributions including payroll taxes less cash benefits divided by the labor costs for a single earner earning 67% of the APW.	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
Indicators to monitor Guideline 23					t	
Expand and increase investment in human capital	23.1	Investment in human resources. Total public expenditure on education as a percentage of GDP.(1)	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
	23.2	Investment by enterprises in training of adults. Investment by enterprises in continuous vocational training (CVT) in relation to labor costs.	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	0
	23.3	EDUCATIONAL ATTAINMENT OF 22 YEAR OLDS. Percentage of 22 year olds having achieved at least upper secondary education. The age group 20-24 is used as proxy	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
Reduce the number of early school leavers	23.4	EARLY SCHOOL LEAVERS. Percentage of 18-24 year olds having achieved lower secondary education or less and not attending further education or training	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
Efficient lifelong learning strategies open to all	23.5	PARTICIPATION IN EDUCATION AND TRAINING. Participation in education and training (25-64), overall, and by age group, working status and educational attainment	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1
	23.6	Participation in CVT. Share of employees participating in continuous vocational training (CVT)	no corresponding indicator	no available methodology	The definition, methodology and implementation of the indicator should be adopted and made legally binding by an Armenian legal act.	1

Appendix 1

Policy context	N	European Indicator and its definition	Indicator used in Armenia and its definition	Comments	Recommendations	Application priority ¹
Indicators to monitor Guideline 24						
There are no indicators at present.						

**National Report on Social
Policy and Employment:**

Azerbaijan

Executive Summary

The presented publication is dedicated to the problems of harmonizing the labour legislation of Azerbaijan with the European legislation on social policy and occupation. Azerbaijan's becoming a member of the Council of Europe and implementation of the obligations on human rights protection promoted transformation of the legal culture from socio-centrist to persona-centrist type of political regime – from post-totalitarian to democratic, social protection – from patriarchal to civil culture of participation.

However comparative analyze of the Azerbaijani and European legislation in the sphere of on social policy and occupation has identified considerable difference in the approach of our country to the policy of labour and occupation against the standards of the European Union. The list of recommendations for the governmental and political bodies of Azerbaijan have been developed on the base of the given analyze aiming to bring the labour legislation and policy of the country to confirmity with the strategy of European Union.

The publication consists of three parts: socio-economic situation in Azerbaijan, analyze of the labour relations and social policy of the republic as well as prospectives and directions of the country's development for the coming three year period.

General socio-economic situation in the country, important economic indicators, existing systems of formal and informal employment of the population, poverty reduction and realization of the main measures of social protection of vulnerable layers of population especially refugees and internally displaced people are analyzed in the first part.

The second part covers main components of the labour and social policy of the country: labour safety, hygiene and health, occupation and organization of labour, achieving gender equality on labour relations, main directions of development of social dialogue. All these problems are considered on the context of national legislation, the subject of regulation of responsible bodies and confirmity with legislation. The outcome of the comparative analyzing has led to developing recommendations to harmonize the labour and social policy of Azerbaijan with the standards of the European Union.

The prospectives and directions of development in the sphere of labour and occupation in Azerbaijan for the coming three year period are identified in the third part of the research. It is necessary consecutively to bring the national labour legislation into line with the common European legal practice, i.e. harmonize it. The main problem of Azerbaijan national legislation including the labour law insists in not so much its non-perfection as in an opportunity of its application. These recommendations are related with two spheres – bringing the legislation of Azerbaijan to confirmity of corresponding European directives and identify priorities for the occupation strategy.

1. Social - Economic Situation in the Republic of Azerbaijan

1.1. Main Economic Indicators of the Republic of Azerbaijan

Post-independence years have cut deeply into the fabric of the society, fundamentally transformed daily lives, values and norms, expectations and life strategies of the people.

International Financial Institutions (IFI) see development of the natural resource base (oilfield development and construction of the Baku-Tbilisi-Ceyhan export pipeline), transparency in accumulation and use of petroleum revenues (establishment of the State Oil Fund and preparation of the first report for the Extracting Industries Transparency Initiative), and using the Fund money for reconstruction of vital infrastructure (road construction, etc.) as major achievements of the Government of Azerbaijan in the last years. Nevertheless, IFI express concern about rising inflation, a lag in reforming the banking sector, monopolisation of economy. Petroleum and its products make up 90% of country's exports; petroleum revenues underwrite half of the state budget. The Government is taking steps to combat this petroleum dependency and the so-called Dutch disease, provoked by activities of trans-national oil companies. In the first quarter of 2006 industrial production grew by 15%, the highest rate since independence.

Methodology of assessing poverty used by the Government has been approved by both the International Monetary Fund and the World Bank and is generally compatible with international standards. Since launching the State Programme for Poverty Reduction and Economic Development (SPPRED) for 2003-2005, the poverty level was pushed down from 49% in 2003 to 40.2% at the end of 2005, greatly facilitated by the State Programme for Regional Socioeconomic Development for 2004-2008. Still, according to preliminary figures of the State Statistical Committee, 29% of population lived below the poverty line in 2005. SPPRED data and studies conducted by the World Bank and various sociological services confirm that poverty is highest (72.5%) among the internally displaced persons (IDPs); out of 300,000 able-bodied IDPs, about 200,000 are unemployed.¹ International organisations emphasise high poverty levels and bad housing conditions of refugees and IDPs.²

The current socioeconomic situation is explained by objective difficulties common to transition economies, as well as specific problems borne by Azerbaijan. According to official statistics, a country as potentially rich as Azerbaijan produced only USD 939.9 GDP

¹ Rapid Assessment SPPRED, UNIFEM. 2006,p.34

² State Programme for Poverty Reduction and Economic Development, SPPRED / Millennium Development Goals (MDGs), Regional Workshops; in 2005 UNDP Annual Report, p. 12.

per capita.¹ The average monthly wage is AZM 534,000,² a figure quite significant by CIS standards. From 1 July 2005 the minimum wage was raised by 20% to AZM 150,000. The minimum consumption, AZM 194,000 in 2004, rose because of inflation to AZM 213,000 in 2005. The minimum consumption basket in Azerbaijan is defined to contain foodstuffs (at the requisite 2,250 kcal per day level) and a number of non-food goods and services and is inclusive of mandatory payments, dues and taxes. Minimum consumption is crucially important for the official definition of poverty and determination of social assistance allocations. In 2003 the minimum consumption was AZM 175,000, rising to AZM 194,000 in 2004 and AZM 250,000 by the end of 2005.

In 2006, the budget allocation for education was 25% more and for health care 44% more than in the preceding year. All in all, 20.9% of GDP³ goes to the social sector. From 2005 mandatory social contributions are fixed at 25% of the salary, of which employers pay 22% (out of their payroll provision) and the employee contributes 3%. By the amount of the average pension, Azerbaijan is currently in the fifth position among the CIS countries, after Kazakhstan, Russia, Belarus and Ukraine. The average pension / average wage ratio in Azerbaijan is 25%.

1.2. The Total Labour Resource and Occupation System

Currently, the total able-bodied prime-age population of Azerbaijan is 4,896,200, of which about 48% or 2,350,200 are women. As of 2005, the total workforce stood at 3,726,500, or 76.1% of the labour resource, comprising 1,948,000 working men and 1,778,500 working women. In 2005 there were 27,900 officially unemployed women and 23,100 men. This goes a long way to show how much real unemployment is undervalued by official statistics, the reason being primarily the current system of registering the unemployed, which is based on voluntary registration of the jobless who are looking for work.

Under new economic conditions, old and mostly unsolved problems of this kind are supplemented by a new breed of challenges: a threat of unemployment and difficulties finding a job that are more hurtful for women due to their lesser competitiveness and higher "social cost" of their labour; women's displacement from paid employment into the domestic arena; rising social insecurity of mothers due to infinitesimal social benefits they get; growing commercialisation of pre-school and school education. Combining outside and domestic labour with

¹ The Ministry of Economic Development of Azerbaijan Republic / MAIN FORECASTED ECONOMIC INDICATORS OF THE REPUBLIC OF AZERBAIJAN FOR 2003-2005.

² The Ministry of Economic Development of Azerbaijan Republic / MAIN FORECASTED ECONOMIC INDICATORS OF THE REPUBLIC OF AZERBAIJAN FOR 2003-2005 A national currency, manat, is represented here in its pre-2006 un-denominated form (AZM). As the study was conducted in September 2005, AZM shall be converted into USD at the exchange rate of 4,600.

³ The Ministry of Economic Development of Azerbaijan Republic / MAIN FORECASTED ECONOMIC INDICATORS OF THE REPUBLIC OF AZERBAIJAN FOR 2003-2006.

motherhood function imparts a special character to women's social input. Domestic labour is an important part of women's social and labour routine. Expert opinion obtained in the scope of this study confirm a developing tendency of acknowledging economic importance of unpaid housework by the Azerbaijani society, a trend that can alter societal attitudes to female labour, enhance its public recognition and social status of women involved, including housekeepers. Women do often combine several loads at a time: keeping house, caring for children, looking after the elderly; therefore, to attain any job efficiency women depend on being catered well by schools, day care centres, social offices, special programmes for working women and their family members that need to be available in their localities.

If men's participation in productive economy is defined chiefly by age, education level and professional skills, women's participation rate also depends on indirect influence of socioeconomic and demographic variables. The key indicator is the unemployment rate (represented in Figure 1, based on official data) that is derived from number of the unemployed officially registered by the state employment service. It is well known that the official rate underestimates male unemployment because some men do not want to be seen as vulnerable and ill-fitting by claiming the unemployment benefit. Nevertheless, the chart shows that male unemployment is climbing while female unemployment has displayed a clear tendency to stabilise.

Figure 1



Among effects of transition are slumping industrial production and a drop in the standard of life that lead in the countryside to demonetisation of economic transactions within families and corresponding development of in-kind forms of subsistence economy. A portion of goods and services formerly obtained at the market is now produced within a household: principally, the yield of a household subsidiary plot, but also own-use production of some foodstuffs, making and repairing clothes, etc. With falling incomes, many families had to discontinue using

outside services, substituting for them by domestic labour of family members, primarily women.

Labour market of Azerbaijan records significant latency, experiencing both hidden unemployment and informal (grey) employment, out of state control and official statistical registration. Informal employment means, most often, hiring without a contract, dismissal without severance pay, longer work hours and lower pay. Labour and civil rights of the informally employed are often infringed but grey economy is for many an only chance of getting any job at all.

Application of gender approach allows us to see social heterogeneity of informal employees and verify once more see that lower-paid jobs go disproportionately to women. Typical occupations in grey economy are street peddling, bazaar sales, construction and repairs services, private cabbings, home-work (cottage industry), cleaning services, cooking, baby-sitting. In most cases these occupations are rigidly gender-segregated. As in formal economy, men are more often employers (at firms, restaurants, farms) or are engaged in higher-paid, skilled occupations (construction, car repairs). Women are chiefly employed in poorly-paid jobs (as bazaar and kiosk sellers, nannies, cleaners) therefore gender segregation in the informal sector by and large determines the choice of occupation.

Big numbers, intense social and economic vulnerability are characteristics of the unemployed population in Azerbaijan, mostly made up of refugees and internally displaced persons. Some IDPs, mostly women, passively wait for suitable jobs to materialise, relying on IDP benefits in the meantime. One needs to add here 14,900 IDPs who, by decision of the Cabinet of Ministers, continue to receive their average monthly salaries after losing jobs in budgetary organisations for reasons beyond their control.

In 2006, July, 1, 3 866,9 thousand people concerned to the category of employed population and 32,5% made persons working for hire. From January to April of 2006 number of persons working for hire in financial sector increased by 17% as compared with analogous period of last year, in construction – by 8,1%, industries and distributors energy, water, and gas – by 7,3%, sector of service, operations with immovable property – by 6%, agricultural culture – by 4,1%.

At the same time 1/5 persons working for hire are engaged in the area of material industry, most of all is concentrated at large and middle works. The number of employees of state services increased by 14,8% as compared with analogous period of 2005 and amounted 25,6 thousand persons from whom the women did 28,2%.

In the structure of organisations and undertakings 0,7% were temporary workers, 1,3% - persons working for collective or individual working contracts. In building – 20,8% temporary workers and employees working for contracts, 20,5% - in education, 11% - in transport and communication, 10,7% -employees are engaged in operations with immovable property and services.

Thus, social and economic reality of Azerbaijan are actual enough for harmonising national labour legislation with common European labour law.

2. *Analysis of the Labor and Social Policy of the Republic of Azerbaijan*

2.1. *Government Structure Regulating Social and Working Relations*

The government structure regulating social and working relations is the Ministry of Labour and Social Protection established by the Decree of the President of the Republic of Azerbaijan “**About Establishing the Ministry of Labour and Social Protection of the Republic of Azerbaijan**” in 1992, October, 10. Before establishing this Ministry there existed the Ministry of Social Security and the State Committee for Labour and Social Problems. The duties of the ministry are:

- Forming the state politics in the sphere of labour, social protection, pension security, demography, and migration in the forms defined by the legislation;
- Establishing the necessary conditions for increasing the population initiative and enterprise, securing protection of employees’ labour rights at all enterprises, boards, and organisations irrespective of forms of private or other property;
- Realising politics directed for reducing the level of unemployment including labour market of weakly competitive population especially youth, mothers having many children, refugees and displaced persons, invalids, members’ families of parents were lost at war, and self-employed persons.
- Together with relevant authorities and, government and non-government undertakings, working up the plans of actions for establishing new operators positions, improvement the machinery of professional preparation of labour resources for market conditions.

2.2. *Labor Security, Hygiene and Health*

2.2.1. *National Legislation*

The main legal acts of the Republic of Azerbaijan regulating the sphere of labor security, hygiene and health are: Labor Code of the Republic of Azerbaijan, the Ministry of Labour and Social Protection as well as a number of other legal and sublegal acts. There is not any national policy paper or strategy in the field of labor security, hygiene and health.

Azerbaijan has jointed only half the legal positions declared by the European Social Charter. But Azerbaijani state recognized that it was not ready to ensure executing of such document positions as establishing of the just, safe, sound conditions of

work, conceding of the right for the four-weeks paid leave, real financial support to the senior-citizens.

Azerbaijan was one of the first out of three Council of Europe new member countries which joined UN Convention on protection of the rights of labor migrants and their family members. Milli Mejlis (Parliament) adopted special law regulating the legal status of the migrants,¹ which meet the standards of labor security and hygiene. Azerbaijan has faced the flow of Azerbaijani refugees from Armenia yet in early 90th of the last century. Azerbaijan provided shelter in its territory for the refugees of Meskhetin-Turks and Chechens. Today Azerbaijan turns to be attractive for labor migration due to dynamic economic development, realization of energy and transportation projects. That's why the country has always attached great importance to the problem of illegal migration and joined all international documents providing minimum rights for labor security and protection from illegal migrants.

2.2.2. Ensuring Security of People, Property and Environment.

In Azerbaijan there exist obliging requirements to the industrial and other processes in ensuring of people's safety, property, and environment and so on. Traditionally they are presented in the list of normative acts of technical regulating.

There is one of important section 211 "Government Regulation of Occupational Safety" in the Labour Code of Azerbaijan that in the first point runs as follows, "A unified government occupational safety policy shall be prepared and implemented by relevant authorities in order to provide their equal fulfilment and to ensure the application of the right of additional leave and other standards by taking into account the peculiarities of work conditions, in cases determined in this Code. The relevant authorities shall prepare unified and detailed list of its application". Thus, it imposes on an executive authority the duty to establish common for all republic such lists and rules of their applying. However, the analyse of these sections dedicated to problems of labour safety shows that in the concrete area the question is about the regulation of "underground works, mines, tunnels, constructions and other workplaces at which they work underground".

There is a section 218 "Compliance with Occupational Safety during Facility Planning, Construction and Operation". But it has clearly prohibiting character, and the requirements of industrial processes technical regulation are absent there.

The section 223 "Labour Protection Services" §2 points out that "experts familiar with Labour Legislation and occupational safety standards shall be included in the staff of Labour protection services". However, the law says nothing about the numbers of such employees. How many workers must such a specialist ensure protecting to? A thousand? Five hundred? The Labour Code passes over a silence that gives an opportunity to employers in the present character of "injurious capitalism" save on the fund of wages at the expense of absence of an expert of work protection

¹ <http://www.trend.az/index.php?mod=shownews&news=82290&lang=ru>

Compare the sections 211 and 218 of the Labour Code of Azerbaijan Republic with analogous requirements approved of the Cabinet of Ministers of the Council of Europe and introduced in the different countries' national legislation. The Member-States must regulate the rules in the risks areas connected with the next sectors and sorts of activities:

- Marking cargo carried with crafts;
- Accidents dockers protection;
- Work in the docks;
- Instruction for safety at building, temporary and mobile building sites;
- Ores, extraction of minerals by drilling and underground work for mineral output;
- Ships and seiners,
- Prevention of great industrial crashes.

Compactness of formulations is an evidence of competence of laws authors in the special Committees of the Council of Europe.

– *Recommendations*

- It is obvious that the Azerbaijan labour legislation is extremely need of introducing the position about regulating shown risks in some sectors and types of activities because exactly such areas of economy as oil output, sea transport, fishery, construction are priorities for Azerbaijan.
- For three last years the numbers of employees for whom an employer had to organise the service of work protection reduced from 100 to 50 persons in the Member-States. One specialist for fifty persons is a present European legal standard that has a tendency to reducing in the further. Let us suppose that such European norm is unacceptable for the state of Azerbaijan economy, but, on other hand, it is necessary to assign the clear criterions of organizing a service of work protection by trying to advance them to European standards as far as possible.
- The strengthening of control function from the side of state is a common European tendency that must its reflection in the Azerbaijan legislation.
- The most actual position for Azerbaijan legislation is the sanctions that can be fined by labour inspectors. All the information about legal infringements is submitted to legal bodies of the Council of Europe (the norm is obliging for all the Member-States) with clear dividing of possibilities of administrative or legal punishments. Of course, all the illegal actions of employers that are corresponded with the clauses of criminal law are made inquiry by bodies of prosecution. But the administrative sanctions are heavy enough too. *“Sanctions must ensure a restraining effect for employers”* (Cyprus legislation); sums of fines must increase proportionally to number of victim employees (Irish legislation), and permanently increase if the cases of infringements from the side of the same employer repeat themselves again (Austrian legislation).
- European experience of labour inspections seemed to be absolutely unclaimed by the Azerbaijan labour legislation though the labour inspections activity extends, in fact, to all the spheres of labour relations and industries with the exception of ones whose activities are not connected with any risks. Such a

norm exists in the Italy labour legislation. But according to labour law of Scandinavian countries “self-employed persons” and even home servants are a subject of labour inspectors’ occupational interest. The some countries’ labour laws establish the minimal numbers of examinations that labour inspectors must conduct, and assign an effectiveness of such actions. The numbers of inspectors and standards of their educational and professional levels including their legal knowledge are considered with labour legislation of all the Member-States.

2.2.3. *Expertise of Conditions and Labor Security*

According to the Labour Code of Azerbaijan Republic the monitor requirement also imposed on state companies, concerns, unions, and associations of enterprises. But, according to European practice the notion of “*work conditions examination*” is much broader than concept of “*the monitor of executing norms of work protection regulations*”.

– *Recommendations*

- It is necessary to pay attention to the fact that in European labour law there functions much clearer the apparatus of concepts which touches the positions of working conditions including a compensation for hazardous work conditions, examination of work protection and so on. Clearness, distinctness, working out in detail do not demand the financial expenses from a state. However, they allow to avoid the double sense and, hence, simplify the very procedure of labour conflicts settlement.
- It is necessary to understand to our Government officials that the state undertakings have right to control themselves when it is clear that this is a duty of independent experts in whose role there must appear the authorities in the form of labour inspections. Of course, the making an examination can demand some very special knowledge. So in Europe for making such examinations they attract other organizations that have necessary experience and accreditation.

2.2.4. *Safety of Labor in Unreliable Forms of Employment*

The requirements of industrial processes safety and employees’ health keeping in the legislation of all the civilization countries prevail over economic indicators. The Azerbaijani labour law is not an exception to its honor, but in this direction there exist the significant divergences with the European requirements, sometimes they are very serious. Some employees who come into the zone of “*insecure form of employment*” got almost into a certain legal vacuum.

According to European legal practice such forms include:

- Temporary work;
- Work with fixed period;
- Self-employment.

The European Committee for Social Rights came to conclusion that the social characteristics of active population had been undergone with significant changes. So there appeared the large employees’ categories whose majority does not even try to

come out of the “famous” zone of “insecure forms of employment”. It is, as a rule, representatives of migrants the second generation, persons are of peasant origin, youth not having a rather educational level, former delinquents and so on, i. e., if anyway they are not representatives of marginal groups, all the same they belong to the low social stratum.

The employees belonged to these groups are subject to the industrial risks both on the strength of specific character of their work (mainly in the building and industrial business at the part not demanding a high qualification) and on the one of their social status. (One must emphasize that in Azerbaijan such a category is headily represented by former dwellers from rural places and the second generation of refugees). It is natural that these groups of population are need of ensuring their rights for safe work and keeping health in the processes of working relations.

In Europe the insecure forms of employment became the subject of European Directive 91/383 that supposes some measurements for increasing the level of safety and keeping health at work specially for employees with temporary working relations or working relationships with the fixed period. They suppose all the Member-States to establish the regulations considering a specific character of such working relations. It is done that the employees are hired for such conditions would be able to possess the same level of protection like other employees of the undertakings.

– *Recommendations*

- Azerbaijani lawyers, legislators, experts for working relations should pay attention to France, Benelux countries’ experience in which the there legislatively approved the list of works for which employees cannot be taken without preliminary informing, educating, and the constant medical control.
- At present there exist the special normative and legal acts that establish the criterions of work safety almost in the Member-States. Moreover, they comprehend all the economics:
 - Refining industries;
 - Mining and ore working;
 - Transport including shipping;
 - Commercial operations;
 - Agricultural production.

They mean both the state sector and private one. It is not only a requirement of International Labour Organization, the Council of Europe and other official organization, but also it is a cornerstone of modern social and labour relationships. In this aspect the Azerbaijani labour level corresponds to the legislation of European states.

- However, one must admit that Europeans permanently perfect the forms of applying their normative and legal acts. In some respects the Belgium experience disseminated all over Europe would be profitable for Azerbaijan. Belgians were the first who established that the regulations of work safety and work hygiene in the certain degree can be different for hired employees and self-employed persons in their activities because the work conditions of two

employees' categories differ from each other too. But in both the cases the relevant regulations and their applying into practice must be adequate in the context of executed work.

- Since self-employed persons are involved in the economic, industrial, social and, hence, legal relationships that are directly connected with work safety and hygiene, the European Committee for the Social Rights demands that these persons' statuses and activities would be clearly regulated by appropriating legal norms.
- The European experts admit that one can make some exceptions in this area according to practical reasons. In particular, it can be realized because of small risks in some sectors and jobs (the first was German legislation) or because of difficulties of realizing monitor or absence of cooperation with labour inspection (Italy, Spain).

2.3. *Occupation and Organization of Labor*

2.3.1. *National Legislation*

The main legal acts regulating the sphere of employment and labor organization of the Republic of Azerbaijan are as follows: Labor Code of The Republic of Azerbaijan, Law on Employment and Social Security during Unemployment, State Programmed for Poverty Reduction and Economic Development (SPPRED), The Concept on the State Regulation of the Population Migration in the Republic of Azerbaijan, Conception on the State Youth Policy, the decrees of the president and several government decrees.

2.3.2. *Reasonable Working Hours*

It is absolutely obvious that the **"right of occupy in free selected job"** must be ensured with appropriate conditions of labour. The clause 2 of the European Social Charter, Directives of the Council of Europe, Conventions of International Labour Organization, documents of European structures that occupying in social and working relations, grip the problems (working time, days-off, leaves and so on) which the first got into the center of labour movement attention, and in whose spheres were established the earliest international standards. Some Conventions of ILO regulate these positions in details. However, having got development in the "precedent law" of the European Committee in the form of different Directives and Decisions, the positions of clause 2 of the Social Charter act as independent European standards in this area.

Thus, the Council of Europe imposes on the states signed and ratified the Charter the obligation to ensure the effective realization of rights for just conditions on the next positions:

- reasonable working hours;
- paid holidays;

- minimal two-weeks' duration paid leave;
- additional paid leave for employees occupied in adverse working environment;
- daily day-off

In the Revised Charter a minimal leave increased to four weeks, and new paragraphs of the clause 2 establishes the employers obligation to inform opportunely the employees about the important aspects of collective agreement and working relations and also impose on the state the obligation to regulate all the employees night work.

It is necessary to emphasize that the positions about working time presented in the Azerbaijan Labour Code with sections 89-102, as a whole, can be considered both democratic and progressive, though the question of their legal applying remains open till now. However, the sections of Labour Code about "*working hours and rules of regulating them*" fully make not response for the European labour law. So the European Committee demanding from the Member-States establish the reasonable hours, proposes "*successive reducing a working week in that measures in which the growth of labour productivity permits to do it and other necessary factors*"

There is no such norm in the Azerbaijan labour law, but this position found its reflection in socially the most advanced legislation of Scandinavia, Ireland, Austria. Some experts of law consider that it represents only a certain declaration, juridical "protocol for purposes". However, its introduction in a national legislation would oblige employers to find the ways of reducing a working week not at the expense of falling the level of production but on the strength of increasing labour productivity.

Introducing in the practice of social and working relations a term "reasonable hours" the European Committee emphasizes that it has no opportunity of defining abstractly, out of touch with the context would be daily and weekly hours reasonable or not. At the same the Committee very sharply defined "unreasonable" hours: on no account a working time must reach 16 hours daily and 60 hours weekly including overtime too.

In such a firm form this requirement came into the legal space of Italian, Czech, and other countries' labour legislation. There exist such a norm in the Azerbaijan Labour Code, but it is, in fact, divided among the sections 89 "*Standards Working Hours*", 95 "*Work Schedule*", 96 "*Total Hours Worked*", 99 "*Overtime*", 100 "*Minimum Overtime Work*", 101 "*Exception Where Overtime is Permitted*". Thus, the maximal level of working time for 60 hours must be calculated analyzing the whole rows of Labour Code legal norms. It creates an opportunity of free interpreting by dishonest employers, their legal consultants and even judges.

– 2.3. Recommendations

- The purpose of defining of "unreasonable" hours is, according to the Council of Europe "*employees' health and safety without neglecting other, especially economic interests*". In order to form an opinion if a state keeps its obligation of regulating working time it will be insufficient to estimate only its length established with legislation. One should take into consideration the situation in practice, and also the degree of employer's right to demand carrying out

overtimes. The last position must be regulated with a state, it must not be left to an employer and employee discretion. Such regulation is needed for employees lives and health protection whose degree of risk becomes large enough during overtime.

- The sections 99 and 101 of Azerbaijan Labour Code "*Overtime*" and "*Exceptions Where Overtime is Permitted*" propose the list of extra-ordinary situations from the global natural disaster and ensuring defensive capability to the "*cases when a break at work is impossible due to the absence of a substituting employee*". However, in the Code there are absent the prohibitive positions except §3 of section 99 that runs as follows, "*Employees working under very difficult and hazardous, conditions and in other cases stipulated by this Code shall not be required to work overtime*". But the European labour law directly prohibits overtime even from the mutual agreement of employer and employee for getting the excess profit. True, this legal norm seems to be a moot point for many European legislators. This legal norm seems to be a moot point fore many European legislators. But the Committee has given notice that it would form this norm as a Decision of the Council of Europe that was obliged for all the Member-States. So Azerbaijani legislators can introduce this legal position in the national labour legislation already today.
- All the European legal documents bind the Member-States to admit "*the employees right for higher payment except the special cases*". This principle stipulated with the position that the work carried out in the special conditions demands the employee's special efforts. Hence, a wage rate of overtime work must be higher than an usual one.
- The section 165 "*Compensation for Overtime*" of Azerbaijan Labour Code provides for the fact that the payment for overtime work can not be less that twice standards of usual work. This position firmly fixed in Azerbaijan labour legislation. At the same time the European countries Labour Codes establish a free scale of payment. For example, in Belgium it increases from 6,5% to 50%. But in Island a standard charge can reach 180% and some more increases in the holidays. The highest scale of charges for overtime work exists in Greece where it reaches 200%. But in any case, Europeans come to this question differentially, considering the character and volumes of overtime work, conditions of its executing, importance and responsibility of assignment.
- On such a background the legislatively fixed wages looks like an anachronism of the Soviet period that can be hardly admissible in the conditions of market economy. At the same time one should introduce the "*free scale of charges*" very carefully so as not to break the lasting tradition and not to give employers an opportunity of paying for overtime according to the lowest wages rate. So before making amendments to the national legislation the Ministry of Labour and Social Protection Azerbaijan Republic will have to carefully work up the system of paying for overtime taking into consideration the professional, social, and medical characteristics of such work.
- §3 the same section 165 does not admit the compensation of overtime with an additional day-off. However, the profile committee of the Council of Europe considers that it is possible to present the period of rest as a compensation for overtime. It fixes a condition according to which this period must exceed the

one worked overtime since it substitutes not usual but increased payment. Such practice is applied especially broadly in Luxembourg labour law.

- The introduction of such a norm in Azerbaijan labour legislation would significantly more than prohibitive positions of section 165, response to both the character of market economy and employees social interests. At the same time it is necessary that the compensation of overtime with an adequate period of rest should be realized according to mutual agreement of employee and employer and from approval of trade union that must find the reflection in the new editing of present section.

2.3.3. *Work in Holiday or Weekend*

With regards to the work in holiday or weekend that one admit the Azerbaijan legislation in these questions is on the level of European requirements. For example, the European Committee demands that at least a payment in holidays would not be less than in usual days. Employees got the additional days-off instead of ones worked out in holidays. This norm is not only in the Azerbaijan Labour Law. It also provides for the double payment for working in holidays and the Day of National Mourning.

This is a position 1 of the section 109 "Compensation of Employees Who Work on Days Off , Holidays and Other Days not Considered Working Days" that runs as follows, "As an exception, who work on days-off and holidays must be granted another day off or double compensation for the work performed on those days". However, for example, a very progressive in the question of ensuring the employees right for a rest Portugal legislation approves that an additional payment of labour in holidays must not replace presenting days-off or free time.

Moreover, there became a legal norm of this country's legislation, the requirement of that the work in holidays would have an limited character, and conditions of its permission were clearly stipulated without remaining an opportunity of too broad interpretation.

At present the profile European structures repeatedly consider influence of flexible organization of working time on the payment norms in holidays. So Belgium legislation prohibits to attract the same employees to the work in holidays. An employer must look for flexible forms of labour activity for working in national holidays. Such a position is absent in the Azerbaijan labour legislation and it must be introduced as an additional point in the section 107 of the Azerbaijan Labour Code "*Prohibition on Work during Days Off, Holidays and Day of National Mourning*".

– *Recommendations*

- One must say that before 1991 in the labour law there existed the norm of simultaneous of presenting compensation for a day-off and payment in the double size. Its restoration in the labour legislation, in many respects, depends on the improvement of state economy and socials politics of government. So there is a hope of returning this legal norm in the context of social and working relations.

- The process of globalization, development of many-sided connections, had attracted a lot of foreign employers who opened the new enterprises and services in Azerbaijan using national labour force. In this connection one need to introduce in the labour legislation of the republic the position according to which an employer does not have a right to establish days off and holidays in accordance with traditions or laws of other state. Such a phenomena is still to be found in Azerbaijan. The introduction of this legislative norm will be adequate to the requirements of the Council of Europe because the European Committee for Social Rights considers that a day-off must coincide with a day of rest which is usual for a present country or region.

2.3.4. Working and Additional Leaves

The Azerbaijan labour legislation has sufficiently strong positions of working and additional leaves positions. So the section 112 provides for that employees are entitle to different types of leave:

- vacation consisting of base and additional vacation times;
- social leave for maternity and child care;
- educational and creative leave for continuing education and pursuing scientific research;
- unpaid leave.

It is important that there is included such a position in the Azerbaijan labour law, "Other types of leave may be specified by the employment contractor collective contract".

As a whole all these position is in accordance with the norms of European law. However, the possibilities for their developing are not exhaust at all.

– Recommendations

- The Revised Charter demands four-week annual leave. At the same time in Azerbaijan the leave duration is some less. The section 114 §2 runs as follows, "at least 21 calendar days of paid base must be granted to employees". But this position is stipulated with economic reality and soon Azerbaijan will come to the European standards in this position. It is repeatedly declared by Azerbaijan political leadership.
- The more significant interest can be caused with the contradiction between the different sections dedicated to vacation. So the section 113 "Vacation" in the §1 runs as follows, "Vacation is time off to be taken by an employee at the employee's discretion, for a period not less than provided in this Code, for proper rest, restoration of working capacity, preservation and improvement of his health, depending on the nature of his work and place employment. The vacation term shall be calculated using calendar days". However, its positions of health protection, restoration of working capacity, and so on, is in the contradiction with the section 135 §2 according to which can be pay the compensation to an employee for his unused working leave. But it is obvious that no monetary compensation can change the proper rest out of touch with work.

- The Italian legislators were the first who passed law according to which an employee can not refuse an annual working leave even he agrees himself to get appropriate compensation. Such a norm must be oriented as social oriented, and so it must find its reflection in the Azerbaijan labour legislation.

2.3.5. Legal Aspects of Forced Labour Concept

In this connection the state of prohibition for forced labour is of great interest. Its subjects often became representatives, first of all, of population vulnerable groups. The labour legislation must give the matter though. In the context of “forced labour” concept there do not consider the actions that have the signs of criminal offence, for example, illegal exploitation, illegal deprivation of freedom and so on. The question is only positions secured by labour legislation.

Sections 17§1 and §2 of the Azerbaijan Labour Code run as follows,

1. “It shall be prohibited to oblige an employee to perform a job not included in hid job description through any kind of duress or under the threat of termination of the employment contract. Offenders shall be held liable under legally established procedure.
2. Forced Labour shall be permitted in connection of military or emergency situations if the work is performed under the supervision of relevant national authorities under relevant law or court law”.

But labour legislation of the Member-States more significantly details this legal norm of any civilized state. According to the European Committee for Social Rights direction, at first, in Grecian and then other labour laws of European countries there appeared the clause that prohibited an employer to impose sanctions on an employee who before consented and after refused to carry out his work. Such a norm is based on the clause 1§2 of the European Social Charter. It protects of employee’s right to leave off work according to their own initiative.

On the pattern of the Convention # 29 of International Labour Organization, the European Committee for Social Rights considers as forced labour all the forms of involuntary work irrespective of social and working relations problems.

The Azerbaijan labour legislation fully get round this legal problems that waits for its settlement still because in its juridical space there got the very different social and moral aspects of society life. For example, the European Committee reviewed an usual order of national situations estimate on such an aspect as “**violent or forced labour for industrial and rendering services goals**”. So the legislation of almost all the European countries provides for rather grave sanctions for sailors of merchant navy and fishery fleet who refuse come back on board ship. Analogous sanctions are provided for employers of civil aviation and some other employees categories.

At the same time the section 184 of Labour Law of Azerbaijan Republic “*Governance of Labour and Performance Discipline with Discipline Regulation*”, in fact, transfers all these important positions for Azerbaijan that ensures all kinds of transport, in the sphere of different ministries and boards. So, §1 of this section runs that the discipline regulations establish the social and working relations in the following branches:

- railroad and communication;
- sea and river transport and inland water transport for fish farms;
- air transport and its special service establishments;
- workplaces involving underground work under hazardous conditions, as well as in mining enterprises;
- establishments engaged in offshore oil and gas exploration and production;
- military industrial establishments.

At the same time §2 confirms that “discipline regulations may stipulate only provisions differing from the requirements of the chapter on labour and performance discipline herein. However, at establishments where discipline regulations exist, other labour relations shall be regulated by this Code”.

It is absolutely clear that no discipline regulations can and must have a force of law if only because they constitute a collection of professional instructions that always pass the legislators attention. This position is absolutely inadmissible because the cases when sailors or aviators action or inaction expose citizens lives to danger, provide for criminal punishments. So in the Member-States prohibitive and punitive norms of one of other professional regulations at first became the subject of careful researching from the side of legislators, and after such considering these norm in the end they are introduced in the legislative act of the highest order.

For preventing different abuses, mistakes, accidents and so on in the economic spheres connected with protection of people’s lives and safety, Azerbaijan must and certainly can be able to take this European practice in the nearest future.

One can consider as a case of legal problem that is near to the position of forced labour or renunciation of discharging the duties beforehand coordinated, the imposition sanctions on state of public employers. Unfortunately, there is no appropriate section in the Azerbaijan legislation. However, the section 6 of the Azerbaijan Labour Code *“Individuals and Jobs to which This Code shall not Apply”* runs as follows, *“ This Code shall not be applied to the following individual and jobs:*

- military personnel;
- judges;
- deputies of the Milli Majlis of the Republic of Azerbaijan and persons elected to municipal bodies;” and other positions that do not touch the subject of this research.

The question is deputies of the country’s Parliament and municipal bodies. However, if they are protected with deputy’s immunity, that there remained absolutely not regulated the position of applying sanctions against judges of different level courts.

At the same time in Europe there is a very broad circle of state and public employees including ones of municipal bodies and law-enforcement agencies, government mass-media, services of life-support systems, and so on.

Some years ago in Portugal there existed a rather strict law according to which state and public employees leaving their posts to *“foil public services activities”* could be imposed a penalty in the kind of large fine or imprisonment for six months. The

European Committee got the negative characteristic to this position of Portugal legislation and forced this country's legislators to introduce the necessary changes.

– *Recommendations*

- According to the new interpretation, sanction can be applied only in that case if a court proves the available of malice preteens to foil public services activities. Moreover, striking state employees rejection “*to present minimal services*” is considered as a question of discipline but not a criminal infringement. This legislative norm was passed by all the countries of the European Union. Thus, the position of sanctions against state and public employees in Europe was deleted from the sphere of criminal legislation and got in competence of labour codes.
- It is clear that such a norm is absolutely democratic, and it must find its reflection in the Azerbaijan Republic Labour Code, moreover, in the interpretation that demanded by the European Committee for Social Rights.

2.3.6. *Employees Rights for Strikes*

The legal position defined by the European juridical structures as violent or forced labour closely approaches to the position of “*forced call of employees for work*” that is, as matter of fact, a form of strike stopping. The employees right for strike is the most important democratic achievement of people, and it found its reflection in the Azerbaijan Labour Code. However, there is, in general, absent a position of violent stopping a strike though, on the strength of its actuality, it is always in the center of the European structures attention. The European Committee for Social Rights approved that a forced call of employees for working must be combined with the clause 1§2 of the Social Charter (“*right for just conditions of labour*”) and remain within the frameworks of the clause 31 (“*Restrictions*”).

The Directive of the Committee, in fact, repeats the norms of this clause according to which all the cases of calling for work must be “*fixed with law and needed in a democratic society for persons’ rights and freedoms protection and defense of public interest, state safety, public health and moral*”. Though such formula is exposed with very serious criticism from the side of left-wing forces on the strength of possibilities for broad interpretation, it entered the legislation of many countries without material amendments. Its introduction in the legal space of Azerbaijani legislation would not only become an evidence of Azerbaijan adherence to European values but also give the courts opportunities of considering the problems of strikes and other protest actions stopping from the juridical positions.

At the same time the Committee for Social Rights continues very carefully researching the positions of national labour laws permitting the authorities to stop strikes, prohibit their conduction, realize the call of labour force under the threat of applying different sanctions. The Committee main apprehension is included in the fact that such measures can come into contradiction with the clause 1§2 of the Social Charter about the right for just condition of labour. The Germany, France, Italy legislation establish that sanctions (or the threat of their applying) can be realized only in the conditions of state of emergency. However, Azerbaijani legislators should consider that the European law contains very concrete state of emergency

definitions that do not come out of the frameworks of the clauses 31 of the Social Charter and “G” of Revised Charter.

– *Recommendations*

- The legislation of Azerbaijan Republic has a tendency too broad interpretation of laws, and too free their appliement. Already today one must change such a state of Azerbaijan jurisprudence if the Republic really strives for harmonizing of national law with European one. Working in this direction, the Azerbaijani legislators and experts of law must pay attention to the fact that the definition of emergency state formulated in a general form and open for too broadening interpretation can be considered by the European Committee as not corresponding to the Social Charter. So, under pressure of the Council of Europe the Member-States were forced fully to re-cast some positions on the state of emergency.
- Besides, in a case of most important services strikes the Committee, in particular, considered the Cyprus legislation as conflicting to the Social Charter. It presented the right to the authority to call employees for working in directive order under the threat of criminal prosecution. The very concept of “the most important services” is introduced in labour codes or analogous legislative

2.4. Gender Equality: Rights for de-served labor.

2.4.1. State Structures, Regulating Principles of Gender Equality in labor Relations.

For observing principles of gender equality by the President’s Decree from 2006, February, 4, there was established the State Committee of Family, Women, and Children Issues that became juridical successor of the State Committee of Women’s Problems established in 1998. There was the Committee that worked up the National plan of actions for 2000-2005. At present the National Parliament considers a new “National Plan of Actions for 2007-2010”.

Azerbaijan ratified the Convention on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW). The clause 12 of the Convention corresponds the clause 41 of Labor Code of the Republic of Azerbaijan.

2.4.2. Equal Rights, Equal Opportunities

Non-discrimination direction is concluded in such positions of European labour law as clauses 1§2 and 4§3 the European Social Charter, clause 1 of Additional Protocol or clause 20 of the Revised Charter, and also the relevant Conventions of International Labour Organization.

All the legal documents demand that any positions of national legislation which contradict the principle of discrimination prohibition or conduct to indirect

discrimination (concept that first appeared in German legislation) must be immediately annulled, abolished, or corrected. There especially firmly demand it the positions of clause 1 of Additional Protocol about gender discrimination prohibition that impose on the state the broadest obligations for ensuring women's rights. However, one need to repeat that on the light of such a strict approach to legal settlements of gender contradictions, the Azerbaijan labour law looks altogether decently.

The Azerbaijan labour law not only admits the fact that women have equal rights with men, but also that women need in the special measurements which would, in full volume, realize their rights are guaranteed by the Constitution.

– *Recommendations.*

The European Social Charter, International Labour Organization, relevant structures of UN, international humanitarian organization show especial interest in work conditions, their safety and keeping health of employees from so-called vulnerable groups to whom Europeans traditionally attribute children, senior-citizens, invalids, protracted unemployed and women in the maternity. There are those stratum who are the object of attentions on the strength of demographic situation in Europe. According to information of European experts of labour law, exactly the evolution to vulnerable groups of population and, first of all, women roused in 1995 the Council of Europe reviewed a lot of positions of the European Social Charter of 1961 and passed the new Revised Charter putting the special accent on the protection and preferences for vulnerable groups of population. Such an approach was caused with the fact that the very European social structures make no secret from their anxiety with regard to a society and employers and their attitude to vulnerable groups. First of all, it touches ensuring true gender equality in all political, social and moral aspects.

So European Fund for Improving Live and Work Conditions (the European Union organization is engaged in social problems) in its report *"Work Quality and Women Employment"* recognized existing their discrimination in all the aspects of social and working relations. And papers of Third International Congress *"Women Work and Health"* (Stockholm, 2002) directly point up the negative influence of globalization processes on women. On one hand, the women occupied in the transnational companies must work without settling accounts with time and, sometimes, in the unfavorable industrial environment. On the other hand, globalization results in pushing out the women in, so-called, the sector of non-standard employment. In particular, it happens when the large companies transfer industries to a great number of contractors and sub-contractors who do not, as a rule, settle accounts with laws for working protection.

As a result, according to the Stockholm Congress conclusion, the women employment remains non-guaranteed. This situation threatens at losing the wages or changing their job as servants, and, sometimes, in the sphere of "sex-services" to keep themselves and their families.

The European Committee for the Social Rights admits existence of some elements of gender inequality in a society in particular, and elements of discrimination with

regards to vulnerable groups as a whole, demands the further development of national legislation and qualitative improvement of their legal practice from all Member-States. The last position is extremely a weak link in exercise of Azerbaijan legislation too on the strength of such well-known reasons as

- officials corruption and prosecutor's bodies,
- low level of industrial forces development,
- certain mental characteristics,
- comprador nature of young national bourgeoisie,
- priorities shift of economic development to the side of different preferences for employers,
- absence of tax politics that would be adequate to the development level,
- raw material character of economy,
- deviation from traditional moral values, and so on.

However, from the point of view of corresponding the main positions of the Azerbaijan labour law with common European standards with regards to vulnerable groups, one should recognize that it is objectively on the level of requirements of the European Social Charter and International Labour Organization.

At the same time the European labour legislation in contradistinction to the Azerbaijani law has stronger political context. The European Committee for the Social Rights, Government Committee, other European structures very firmly rise the question of different forms of discrimination. According to the Revised Charter Europeans they understand it as "*different attitude to persons who are in the comparable situation, if such a position does not pursue an legal end, and it has no objective and reasonable basis*". There is shown a norm of labour but not criminal law of France. The same positions entered into legislation of other European countries too. It is obvious that such a formulation of discrimination must find its reflection in the Azerbaijan labour law, especially as Milli Medjlis ratified all the clauses of the first part of Social Charter that had the manifestly emphasized anti-discriminated characteristics.

Really, all the clauses of the Charter include the principle of non-discrimination that can be followed, to some degree, in all its positions. In the context of common European norms such a situation makes the Charter especially important juridical machinery in the sphere of human rights protection. The Charter not only prohibits all the types of oppressions in the questions of labour and employment, it also puts the especial accent on gender, ethnic or race discrimination or discrimination on the ground of membership in a trade union.

Distracting from already touched the problem of discrimination on sex signs one remark that French legislators were the first who introduced the prohibition for discrimination on political signs in the legal sphere. At present the European Committee and other European structures put strong pressure upon Great Britain and Germany. This structure considers that there exist the problematical situations in the context of prohibition of discrimination on political convictions in these countries. Unfortunately, European principles of struggle with different forms of discrimination remain outside the legal field of Azerbaijan labour legislation, and

this fact demands to introduce the relevant correctives in the Labour Code of Azerbaijan Republic.

It is well-known that in Azerbaijan pregnant women and women with infants have a row of important privileges. However, many managers of undertakings try not to accept pregnant women or young mothers with children specially in order not to pay them according to these privileges. For stopping such a form of discrimination the labour legislation provides for the special section 240§2 according to which a woman can demand from the employer the writing report about the reason of refuse. It can certainly use for her turning to the court. One must emphasize that such a norm is only worked up the European Committee for its recommendation to national labour laws.

There worked up in details the section 241 "Jobs and Work places that Working of Women is Prohibited", section 242 "Limits to Calling of Women Workers for Night Shift, Overtime, and Weekend jobs, or job related travel", section 243 "Putting of Women Workers Who are Pregnant or Have Children up to Age of One and a Half Years on Light Duty", and other sections containing the important preferences for women.

However, one cannot consider that this part of legal space is fully assimilated too. The European experts of law consider the principle of "equal payment" passed in all the civilized countries is one of very sophisticated both from the position of juridical analyze and from the position of social introduction.

Azerbaijan legislation declares the right for equal payment but does not open the machinery of its realization. Such a machinery is provided for the clause 4§3 of the Revised European Social Charter approving that the realization by:

- collective contracts free concluded;
- legislatively fixed wages;
- other means provided for national legislation.

This norm must find its reflection in the labour law of Azerbaijan Republic in accordance with existing economic practice. Especially as according to the European Committee for the Social Rights, the state obligation of guaranteeing the right for equal payment is absolute. This requirement follows from the documents of the European Social Charter and International Labour Organization. So if collective contracts cannot ensure its absolute realization for all employees, that the state interference will become necessary. In the European Committee opinion, the collective agreements are not an universal panacea and only influence of collective contracts cannot sometimes get the desired result because the very relations of social partners do not always reflect the goals striven by the Charter. Existing of legislative "frameworks" is necessary, at least, for establishing the system of "general rules" to which social partners should adhere for negotiating about work payment. For the first time "general rules" found their reflection in the Norway legislation.

At present the labour laws of countries the European Union provide for such positions so that employees of both sexes would get not only equal payment for equal work but also equivalent work too. Such a position did not find its reflection in Azerbaijan labour law in general. Moreover, the equal payment must be

quarantined not only conformably to a base wage but to all the components of remuneration that can be paid to an employee in the process of working relations. For practical embodying such a principle in the legal practice, the European Committee welcomes the state interference for fixing wages, annulling discriminative positions of collective agreements and individual contracts and, it is especially important, increasing wages in the sectors with the low work payment in which women significantly prevail over men.

Two last positions have an especial sense for the European structures. In their opinion, a very important indicator that is an evidence of socially the unequal women's position is their work without regular contract (i.e. under the permanent threat of discharging) or work for urgent contract. There takes the first place Spain where 36% all employed women work "from hand to mouth". There are 22% such women in Finland, some less in Portugal, and 7-8% in Austria, Denmark, Luxembourg. It is easy to suppose that Azerbaijan on the positions of contracts is much nearer to Spain than to Austria or Luxembourg where even a conclusion of an urgent contract between an employee and employer is secured by the legislation. This norm is absent in the Labour Code of Azerbaijan Republic, and the section 42 "Parties to Employment Contracts" has only an explanatory character.

The problems of increasing monetary remuneration in the structures with the low work payment lie outside Azerbaijan legislative fields. These structures are certainly a public sector including a sphere of services, public catering, trade and so on, where women significantly predominate. However, the state must strive for improving women's work conditions in these economics too, and, first of all, it has to be expressed in heightened attention to women's health.

It is interesting to analyze the situation in Europe. 83% employed women in the Member-States are occupied in the sphere of services. Of course, such labour is less dangerous and heavy than in industry or building. So the level of industrial injuries and occupational diseases is not high there. Women's number amounts only 17% from the general quantity of persons who suffer from occupational and connected with industry diseases. But women are "in the lead" on neurological, allergic diseases and the others. In professor Massachusetts University M. Bond' opinion, "women work in a very high rhythm at their places having the low social status, getting small wages and weak social support. Their work is, as rule, monotonous and many of them suffer from stresses". Sharing this opinion, the European Committee for the Social Rights demands to recognize as discriminative the criterions of occupational risks that take into consideration the necessity of physical efforts but do not attach importance to such types of load as mental overstraining or stress. This position is rather difficulty put in the practice, but anyway this requirement was introduced in labour laws of Germany and Cyprus.

In general, the European structures insist on that the Member-States accept the objective system of estimates and comparisons of work. Of course, it is obvious that influence of industrial environment differentially tell on women and men health. Difference of their organisms are obviously underestimated. Overwhelming majority of standards in the area of work protection are intended for men, and the Azerbaijan labour legislation is not an exclusion. Yes, in the section 241 of the Labour Code of Azerbaijan Republic runs as follows, "Work duties of women workers

can include manual lifting and carrying of only the heavy objects" which the weight is within the limits stipulated by this Code.

However, the fact that normative documents are mainly oriented for men one can understand by looking at the lists of industrial injuries and occupational diseases that are made for paying compensations because of ability to work losses and accidents.

Moreover, the profile committees of the Council of Europe permanently get strict the requirements to the estimates of women and men work. So, the European Committee considers that the labour legislation must not get narrow the sphere of work comparison. The Committee appeals not to accept, in particular, the position when the procedure of defining criterions is conducted only within the limits of the same undertaking. (Such a norm existed in Slovak Republic, but it was abolished under pressure of European structures). According to common European practice, in contradictory, the comparisons must be conducted outside the undertaking because "*not always one can attain the adequate wages comparisons if it is limited within the frameworks of one firm*".

This quote from the Netherlands labour legislation which the first from European country introduced this requirement of the European Committee in its labour law. But Sweden legislators came some more further by carefully working up the procedure of making gender criterions.

They legislatively passed that for getting the effective estimate, at first, one need to analyze and compare distribution of obligations between men and women both within the frameworks of one undertaking and within the frameworks of other undertakings functioning in the same area. Secondly, one should compare the criterions that are used at present work and in the relevant sector as a whole, for classification of working places occupied mainly men or women. There are no such norms in the Azerbaijan labour law. But if this country really strives for harmonizing its own legislation with European one, they must be passed remembering how the Council of Europe is sensitive to all the forms of discrimination. Already today one should be thoughtful of the fact that it is very important not to repeat a negative experience of the others, mainly, the countries of Eastern Europe.

So the European Committee repeatedly pay European legislators' attention to that how objectiveness of estimates work criterions is important because "*these criterions can be discriminative according to their nature*". In the context of this requirement, the European Committee for the Social Rights exposed the Poland legislation to sharp criticism by stating that the criterions of Poland labour law provide for not so much peculiarities of working place as analyze of personal employees characteristics. For example, the European Committee considered that systems of estimates that are based on the employees readiness to take overtime and at inconvenient time according to the Polish Legislation can result in discrimination in the practice. There followed the strict directives aimed at Poland, sanctions threats and Poles were forced to review all their legal criterions of gender policy.

The situation with vulnerable groups of population is always in the center of attention of legal and power European structures. In the strategy of the Council of

Europe in the area of health and work safety protection for 2002-2006, the overcoming of differences on the basis of gender was advanced as a priority. In 2004 and 2006 the European Commission and the European Parliament made the statements of problems of women's employment and their access to professional education.

The European Fund for Improvement of Life and Labour Conditions analyzed the women's present position at the labour market, realization of their declared rights and, in fact, existing inequality with men. The European Fund came to conclusion that for last four decades women increased their part in the general balance of employment and accomplished a row of important hitches in the different kinds of work and branches of economy and also in the attainment of high professional and social statuses.

At the same time the European Fund researches testify to considerable discrimination on the basis of gender. So, if one takes relatively high appointments that women are very bad represented with regards to the volume of their general employment, at the posts in other professions women were "overrepresented".

This conclusion of the European Fund was added with such a resume, "The labour market of the European Union is discriminated both on the horizontal and vertical lines. Women are concentrated in the separated sectors of economy, certain kinds of labour with the same status of work (horizontal discrimination). In many branches and sectors, women are not almost represented as chiefs, managers, or at the well-paid positions, and very broadly they are represented at poorly-paid appointments and on the contracts of employment (vertical line discrimination)".

Such women's position at the labour market is typical of Azerbaijan too with a difference that the women's influx in economy began after 2000, and discriminative processes had more conflict nature.

One must emphasize that the European structures continue to increase their efforts for liquidation of discriminative tendencies in the area of employment and professional education. Moreover, they strive for legislatively securing them in the national labour laws of this or that country from the Member-States. This experience can be very important for the Azerbaijan labour law left outside its field of vision the problems of employment and professional education and even discriminative processes taking places in these areas.

For last year in the Member-States there significantly reduced the number of types of occupational activity that were "covered" for persons of this or that sex in accordance with the national legislation. At present all the restrictions mainly touch women. (The legislatively secured restrictions of men's access to the certain professions had already been excluded from many European countries' labour laws. One of example of such a restriction can serve the former injunctions of Britain legislation limited the men's access to the obstetrician job. But the European Committee considered that these norms had conflicted with the clause 1§2 of the European Social Charter in according to which "all employees have rights for just conditions of working". After the Committee competent conclusion, there introduced the relevant emendations in the Great Britain legislation).

The legal European structures present the Member-States the certain "limit of discretion" in the area of employment. It allows some exceptions from the general rules provided that they do not come out of the legal frameworks of §1 and §2 of the Social Charter clause 37 dedicated to legal analysis of restriction. However, from the application sphere of clauses 1§2 of Additional Protocol and 20 Of Revised Charter, there was excluded the position of occupational activity "that on the strength of its character can be undertaken to only persons of certain sex". The number of professions provides for the gender differentiation, in European experts' opinion, must be reduced to minimum, and a state must have a list of such professions.

All the same time the basis for any differential approach during the access to employment must be only the necessary professional characteristics giving way of their clear definition in the practice. It is a legal norm of Czech Republic by which specialists from different Azerbaijani ministries and boards defining necessarily the list of "men's professions" would be able to be guided. According to the Committee conclusion such a list would be able to be possible only in armed force, fire and some other services of the board for emergency situations.

The European experts of labour law admit the possibility of introducing small exceptions in the Member-States national legislation. So, the European Committee did not object exclusively to woman's staff of shelter for women-victims of domestic violence in Norway, and for Denmark it is an exclusive right of religious community to accept for service women as priests. However, the Committee resolved that the Greece law restricted women's entering police school in accordance with approved quotas (15-20%) contradicts already the mentioned clause 1§2 of the European Social Charter, since these restrictions "in no measure, seem to be necessary in the democratic society" or justified on the strength of factors provided for the clause 31 "Restrictions".

All the positions of the European Social Charter about non-discrimination demand taking effective measures from employers' discriminative preferences for hiring to work and for employment. European experts of labour law consider that the clause 1§2 of the European Social Charter does not prohibit employers to fix any desired qualifications, if they do not lay claims that are unacceptable in the light of other positions of this most important legal document of united Europe. First, such a norm appeared in the German and Greece labour laws, and at present it disseminated all over Europe. But analyzing this and some other aspects of labour legislation of the Member-States, Azerbaijani legislators and experts of law must understand that a blind copying of European legislation can damage to different forms of national business. So the European Committee categorically demands that the Member-States, on the legislative level, struggle with practice announcing information of desired candidate's sex for working in mass-media. This practice of informing is considered by Europeans illegal and provided for sanctions against those employers who look for candidates on the basis of sex. Firstly, this position appeared in Italian and Portugal labour laws, and very soon it became to disseminate in Europe. By the way, Italians impose very grave sanctions on infringes.

An unprejudiced observer will hardly see any elements of discrimination in the announce of engaging young men for security service or young women-waitresses

for a fashionable restaurant. However, the Committee for the Social Rights considers that the availability of sanctions that are firm enough so as to restrain employers from the discriminative methods of hiring personnel is a condition *sine qua non* ensuring an equal access for men and women to employment.

With regards to the right for non-discrimination in the area of education that “recognizing of this right is an imperative for ensuring full realization of right for equality”. This is a quote from the Slovak Republic legislation that is introduced with insignificant changes in the labour laws of the Member-States. Education and professional training are those spheres where there exist the broadest opportunity for neutralizing the stereotypes of “man’s” and “woman’s” professions that are, in opinion European experts, main reason of segregation of labour market.

From the positions of Azerbaijani practice of law application containing the anti-discrimination sections, it is very difficult to prove the facts of indirect and even direct discrimination from the side of an employer in the court. It is well understood in Europe. So the Committee for Social Rights recommends to the Member-States to take measures for relieving the burden of proof. This position would serve for ensuring the true effectiveness of prohibition of gender discrimination.

It is obvious that in the case of indirect discrimination, a plaintiff will certainly never be able to prove a fact of unequal attitude. So in the Committee’s opinion, if a plaintiff presents facts of discrimination *prima facie* that a defendant must prove that his actions are conditioned by objective factors, and they have no attitude to discrimination on the basis of gender. Probably, Azerbaijani experts of law can consider that such practice contradicts to a principle of innocence presumption. However, it has been accepted, at first, in Belgium and then in other Member-States too. So sooner or later it must find its reflection in the Azerbaijan legal procedures and introduce in legal practice.

It is necessary to pay attention to the fact that the Azerbaijan labour legislation even having included the legal positions that ensure the level of social protection congenial to European one, anyway it is under a threat of being behind the developing labour laws of Member-States. De facto and de jure it was confirmed with the refuse of Milli Medjlis to ratify some clauses of the European Social Charter. Though it was objectively explained by the state of country’s economy that is going to position itself as a developing country for entering the World Trade Organization.

However, the point is that broadening and deepening of European legislation often demand neither main financial expenses nor establishing new social and legal structures. For example, the Additional Protocol of the European Social Charter establishes the employees’ right for information and consultation for decides the problems connected with their undertaking. This right does not certainly require any special expenses, but according to it an employee can get very extensive information of the undertaking from the employer. Moreover, it can go outside the social and working relations boundary. However, this requirement of the Protocol has not find its embodiment though there came twenty years from the moment of accepting it by the Council of Europe.

3. Prospectives and development directions for the coming three year period

3.1. Azerbaijan's Movement toward Fundamental Principles of Labor Law of the Council of Europe Member Countries.

Azerbaijan getting its independence in autumn of 1991 stood up on the way of integration in the world community, and its movement in this direction was radical and swift. Humanity established the model of state functioning in accordance with law rather long ago, worked up the machinery of establishing legislation that were accepted by Azerbaijan society, and it could use them, to some degree, productively enough. The country's Constitution passed in 1995, November, 12, de jure confirmed the fact that there appeared a new independent state on the world map. It determined its own position as democratic, civil, recognising the priority of common human values, secured by the most important international documents.

However, before passing the Main Law Azerbaijan began establishing its own legal field jointing the international conventions, charters, pacts that had to regulating the public live in the most different areas according to standards accepted by the international community. Of course, social and working relations found their place in the legal space as the most important direction of society life. The Clause 35 of the Constitution of young independent state established labour right for every citizen as the inalienable one belonging to him from his birth. Azerbaijan was not beyond or below than other states recognised the labour right without compulsion and its payment without any forms of discrimination. Like all over the world, the working relations began to be regulated by legislative and normative acts of different legal force and spheres of actions. But in the course of time there became rather clear that the legal direction of working relations in Azerbaijan began to part from the European standards of persons labour rights. Easy accepting a declarative characteristic the national labour law parts from real needs of society the further and on.

The characteristics of present period of social and working relations became its transitive period when for the change centralised government management of social and working relations is coming a new form contractual relations for everybody. It is important the new social stratum of proprietors and employers takes upon itself such a difficult function in the process of forming and regulating the social and working relations as learning to handle the new joint and contractual machinery.

In the connection to the transition to market economy the role of other subjects of labour right begins to change. Let's emphasise the main position:

- The privatisation of industry means,

- Structural transformation of economy,
- Appearance of labour market,
- High level of unemployment,
- Unprecedented stratification of society for the rich and the poor,
- Lag the social reforms from economic ones and so on

All of them demand the overestimation of subjects role and place acting in the social and working sphere. The question is, first of all, about the hired workers, revived trade unions, and associations of employers that are in the process of forming. But at the same time the role of the state which comes out as an independent subject of labour law has begun to change too. The transition to principally for Azerbaijan the new type of social and working relations takes place absolutely in the specific conditions. Being the legacy of former social system these relations must develop taking into consideration not only directly market relations but also new processes that are observed in the world community. Already in 90-th in Azerbaijan there made the first steps for forming the institution of social dialogue as the most important machinery of regulating the social and working relations.

However, on the strength of the special conditions in which Azerbaijan had been there and imperfect political technologies, the social dialogue did not get rather development till now. At the same time the processes of Azerbaijani economy integration in the world one takes place very actively but, in many respects, this state can be explained with the great deposits of raw materials resources. But one way or another Azerbaijan firmly declared the it aims at the world integration especially with the states of the European Union.

The orientation towards the broad-scale integration with united Europe can give an additional impulse in the search of reliable systems of social protection only in the context of developed legislation that is approached European one. The process of forming and developing the reliable home models of some types of social protection can be realised only in the temporal perspective, and just as a result of generalising and learning the accumulated world experience, considering international norms and standards. Unfortunately, in this direction Azerbaijan has a lot of unsettled problems that has a significant tendency to their increasing both at the time and in the legal space.

At the same time in Europe there has already established the reliable machinery for ensuring employees social protection, their economic rights in the context of observing main human rights. The economic rights can be expressed by the next imperatives:

- Assigning the rights of employee social protection in the legislation;
- Taking measurements of legal character including the relevant sanctions for effective realisation of these rights;
- Assigning and conducting the active politics in this area on the basis of measurements that are necessary for realising these rights in the practice.

Of course, one can obtain the settlement of these difficult problems for Azerbaijan that aims at the rapprochement with the European Union only on the basis of apprehending the world and European experiences, harmonisation of national legislation with the main positions of labour law passed in united Europe.

In the system of the European Social Charter, the European Committee for Social Rights assumed a function of laws establishment and their elaboration. Its criteria are extremely high, and according to the significant economist and active figure of the Council of Europe D. Harris's words, "*The Committee in its many-sided legal practice which has no analogues from the point of view of detailed working-up the great range of important economic and social rights, continues to establish the standards on such a level that puts the achievements of Western Europe countries the grave test*".

However, such a high level that is produced by the European Committee for Social Rights, Government Committee, and Cabinet of Ministers of the Council of Europe cannot be assimilated by Azerbaijani legal system that reflected the present economic and political realities of the young independent state. On the other hand, the same highest European legal level is a mighty stimulus of Azerbaijani labour legislation development, introducing in its context before unknown juridical concepts that reflect the nature of market but at the same time socially purposeful characteristics of European economy.

The main problem of Azerbaijan national legislation including the labour law insists in not so much its non-perfection as in an opportunity of its application. Suffice it to say that only lately there has begun the actions for forming the trade unions in the foreign companies that in great number work at the Azerbaijan territory.

3.2. Objective Economic and Legal Opportunities of Development Labour Code

Azerbaijan has jointed only half the legal positions declared by the European Social Charter. According to norms of international law, this important document is a type treaty of *menue* or *a la carte* that during the ratification there allows states themselves to select the positions with which they would like to be connected. However, the quantity of proposals must not be below than the certain minimum.

It is an usual thing to name the European Social Charter as an analog of European Convention of Human Rights in the sphere of economic and social laws. The Charter is passed already in 1961, and it was inspired by the whole rows of International Labour Organization Conventions. The Charter became the first document that united all the requirements in the common text of, in the first place, social character that included everything from conducting the state politics directed to the attainment of complete employment to arrangement of work conditions that would fully correspond with the standards of safety and hygiene at work.

But Azerbaijani state recognized that it was not ready to ensure executing of such document positions as establishing of the just, safe, sound conditions of work, conceding of the right for the four-weeks paid leave, real financial support to the senior-citizens. The larger problem proved to give the financial assistance of full value and all-round support for working migrants and members of their families. In such a case there exists a natural question is what would be the sense of going any further to perfect the labour legislation at this stage of country's development, pull

up it to the level of the world, European standards, while some home and foreign employers by fair means or foul try to evade already existing laws. However, the reply is straightforward. The movement to improving legislation, sating its basis with the new notions is a day requirement. There is a lot of proofs that will be shown below.

We will touch the most important social context of labour relations. The extreme minimization of legislative norms of labour law much negatively tells on the prospect of broadening the possibilities of trade unions, self-regulating organizations. At the same time the world's experience confirms that the more the requirements are formalized, for example, on the safety of industrial processes, the easier employees can vindicate their rights through insurance, courts and professional associations.

Technical regulation and their transfer to the legislative area, as usual in Europe, would mean the radical breaking of fully formed system of normative acts, procedures of access to the market, state control and prosecution. In general, such a practice would lead to the loss of co-ordination, and in some cases, the gap between the normative basis and fully developed institutional system that ensures this basis. Consequently, it is necessary consecutively to bring the national labour legislation into line with the common European legal practice, i.e. harmonize it. It must be executed rather carefully in correspondence to old physician's principle "Don't injure". In the public consciousness there have not faded the economic "reforms" of the "perestroyka" period when the counter-productive introducing of independent departments of technical control immediately paralyzed all the Soviet economy.

Admitting the fact that the transition to the market organization of economy entailed the dissemination of market relations in the sphere of labour, forming the market of labour force, the Azerbaijan society almost absolutely brought an employer out of the space of labour law, reduced their relations onto the plane of criminal legislation. For example, there means the responsibility for taxes non-payments. Thus, the society itself initiated the conditions for transiting an economy part into the "shady zone", deprived itself of control functions of employers activities in the objects of large companies that proposed the significant number of operators' positions to country's citizens.

One must admit that a society has the additional expectations from business beside an appropriate quality of production and taxes payment. A society is not indifferent at all to the company principles as regard to its personnel, maintenance of labour law norms by the very staff, its activity of environment protection, and its mutual relations with the authorities and so on. For these purposes there exists a "corporative social report" that long ago became an instrument of informing the shareholders, employees, partners, mass-media, all the European society about how and at what rate the company realizes its missions and strategic plans of development, objects of economic steadiness, social prosperity and ecological stability.

Business also needs the certain time for establishing the qualified market of mediators-consultants who will be ready to offer their services for preparing the corporative social reports. But all the problems connected with introducing the

corporative social reports into the legal sphere can be decided altogether, and they do not contain the legal casus. So one can say with a large part of confidence that if the society possesses political will and, in the first place, it touches legislators, the corporative social reports can become not only one of the most important machinery of the struggle with corruption and shady economy, but also a great stimulus of socially responsible home business development.

The Council of Europe in its papers assigns the corporative social responsibility to the especial place for settling the problem that Europeans consider one of the most important one. There means ensuring safety and employee's health protection at work. According to common European papers, this problem can be settled by "*strengthening culture of risks prevention and uniting all the different political instruments*". United Europe ascribes to such a machinery equally with the corporative social responsibility that is already mentioned in this work, directly the legislation, social dialogue, advanced technologies, economic stimulus, and affirming true partners' relations among all the subjects or, as they say in the documents, "all players" of market relations.

3.3. Safety of Labour Processes and Protection of Employees' Health

Let's consider the situation, citing as an example, it is introducing the standards of different management into economy. At first, the European companies hold this principle voluntarily. But at present the following to this principles became the binding legal imperative. The system of undertaking management on the ground of the standards OHSAS 18001 was worked out by Great Britain. This system gives the opportunities of:

- Realizing control of dangerous industries;
- Managing the risks that appear in the process of industrial activity;
- Preventing appearance of incidents, crashes, dangerous situations;
- Reducing losses from misappropriating activity;
- Integrating with systems of management existing at the enterprises;
- Introducing positive changes into the image of undertaking.

Certainly, the certification of undertaking according to the standards of this system would become the guarantee of company high social responsibility. But how many would home or even foreign companies that work in Azerbaijan be able to be certified according to the standards which are proposed by the European Union? In the best case, one can mention only some large firms which can be represented oftener as joint-stock companies.

However, it does not mean that the standards of industrial and ecological management must be thrown off as unrealizable requirements. It is necessary to prepare both the top-managers and specialists for labour protection for introducing these standards. Moreover, one must transfer this process to the legislative plane So, the section 213 of the Labour Code of Azerbaijan Republic about of competence of relevant executive authoritative bodies including state concerns, companies,

associations and corporations, in the sphere of labor protection establishes that they must

- safety in the respective determine the focal point of implementation of state occupational safety at the relevant workplaces with the participation of trade unions and other representatives bodies of employers and take actions foreseen with respect to this issue;
- develop site standards, norms and procedures and regulations on occupational safety and ensure their approval in the established manner;
- organize the training of occupational safety managers and enterprise experts and examine their knowledge;
- monitor compliance with occupational safety standards and procedures at the enterprises subordinate to them;
- organize the production devices, facilities and other protective means to ensure occupational sectors as required.

Probably, one must apply another editing, “hold the training of occupational safety managers and enterprise experts and examine their knowledge about the norms and rules of labour protection according to the home and international standards”. The same changes must be inserted in other sections of the national labour legislation, as they said, with a hope for future, at least, middle-term perspective. The same changes must be inserted in other sections of the national labour legislation, as they said, with a hope for future, at least, middle-term perspective.

Azerbaijan must more resolutely take the common European or even world practices when necessary and important law is being passed, however, it does not come into force immediately after publishing. The legislators take into consideration the country’s possibilities and introduce this law into lawful force in a time perspective, sometimes, with a period of five or seven years. Such practice would give employers an opportunity of fully preparing themselves for introducing a new law both in the practical and theoretical aspects, even making themselves morally.

3.4. Legal Problems of Professional Risks

It is absolutely natural that the special efforts for arranging the conditions of working processes safety are undertaken in these spheres of economy where probabilities of industrial risks are especially great.

However, the national legislation clearly limits the circle of professions and areas of employment for which are characteristic such a phenomena as occupational risks including high traumatism, infectious diseases, accidents with probabilities of deaths. On the contrary, the list of harmful, hazardous and harsh industries is presented in details in labour laws of European countries. Most of European states admit in the legislation as injurious and hazardous the next industries:

- Mining industry;
- Smelting and steel-rolling industry;
- Metal-working industry;

- Chemistry and pharmaceutical industry;
- Ship-Building;
- Construction;
- Oil industry;
- Wood-working industry;
- Aviation;
- Transport;
- Fishery;
- And so on.

There take as hazardous factors:

- Ionizing radiation;
- High frequency of noises;
- High temperatures;
- Asbestos influence;
- Shift character of work
- And so on.

(A shift character of work is a position that is, in the point of fact, ignored by Azerbaijan labour legislation).

Moreover, the list of risks is directly connected with the requirement of European Social Charter, clause 24 §1, "To provide for the additional paid days-off or brief working days for employees are engaged in hazardous and harmful to health industries". Probably, it has become a necessity to work out the list of injurious and hazardous professions and industries and, moreover, devise methods of their law application by no normative acts worked up in different ministries and boards, but the appropriate section of Labour Code of Azerbaijan Republic. And, of course, it will increase importance of such a list as a whole.

The significant lack of national Labour Code can be considered the fact that the priorities of this legislation are not clearly emphasized though they must arrange standards, norms and rules of working safety. For example, section 222 of Labour Code of Azerbaijan Republic sounds as "*Conditions for Providing a Health and Safe of Workplace*". In the world's jurisprudence many persons do not take a notion "Health" as a subject of different offences. Probably, the Azerbaijani legislators should consider the recommendations of appropriate committees of the Council of Europe that propose instead of usual word-combination "providing health" other juridical formula, "*physical and mental damage prevention*". Europeans broadly interpret the very notion of "mental damage" considering it not only as action provoked an illness that is in the sphere of psychiatry interests.

A mental damage is a psychological trauma that either as a insult is not considered by Azerbaijani legislation or it is done in the context of "*compensation for moral damage*". At the same time French, Italian, Britain and some European legal systems consider "*causing a mental damage at the working place or in the connection of work*" as a criminal case according to which a person is brought in verdict of guilty can be fined a large sum or imposed the imprisonment.

In all European countries the national labour legislation prescribes different requirements of working processes safety that are shown themselves as analogs of

Labour Code sections contained such concepts as “*safety devices*” and “*measurements for protection of labour*”. Moreover, all the countries of the Council of Europe have the legislative or normative acts touched the question of technical regulation. At the same time they are either directly the directives and technical regulations or de-jury or de-facto they are equal according their statuses to the technical regulations.

It is an evident that the national rules and norms of hygiene can get old and significantly be behind the modern requirements. And if Azerbaijan aims at entering the European economic space, already at present it should consider that the burden of proof (the juridical term pointing at a respondent) is laid on the national government which has to show that the rules established by it provide for prophylactic and protective measurements against most of risks. The European Committee for the Social Rights had firmly assigned these requirements that became the legal norms almost for all Member-States.

Unfortunately, one must establish a fact that the Azerbaijan labour legislation has a significant lag in this direction that can be only partly compensated with some sections of the Labour Code and a few normative acts that employers often neglect.

For example, according to legislation of a lot of Member-States the next positions are regulated with the rules that touch equipment and industrial accommodations:

- Industrial accommodations and industrial equipment, in particular, devices protection, handwork loading and unloading work, work with displays;
- Hygiene (commerce and offices);
- Maximum cargo;
- Air pollution, noise and vibration level;
- Personal equipment;
- Preventive signs at working place

Comparing the regulations of national and common European laws one must pay attention to the fact that European one corresponds to reality of XXI century in more degree by introducing both the requirement of observing rules of work with the modern equipment (displays), observance of hygiene rules, commercial operations, and firm criterion of keeping offices in the legal sphere. One can fill in such blanks within the frameworks of Azerbaijan legislation without financial expenses and extreme intellectual efforts by taking as a basis of the special European directives carefully worked up.

The European Committee requires observing some more strict rules in the sphere of using dangerous substances and carcinogens. These requirements regulate using:

1. Chemical, physical, biological in particular carcinogens substances including:
 - White lead;
 - Petrol;
 - Asbestos;
 - Chlorine vinyl;
 - Metallic lead and its ionic compound;
 - Ionizing radiation.
2. Control the risks of grave accidents connected with dangerous substances.

It is not difficult to notice that in contradistinction to norms of national legislation, European law avoids of declarations and aims at state its standards with the concrete content. The substances that are admitted as carcinogens, for example, petrol or chlorine vinyl, are constantly in the social circulation, in fact, any person deals with them almost daily. So the regulations of handling them directed not only their producers for keeping their own health. The European Directives in contradistinction to the national normative provide for almost all the aspects of introducing dangerous substance in the social circulation, offering them to consumers.

Everybody knows how authorities, especially, bodies of Member-States responsibly treat to their population health and problems of environment. So Azerbaijani legislators, power bodies and society as a whole must understand that entering European space will be possible only by observing all recommended norms and rule in these areas. However, it will be possible only on condition that they will have legal ensuring.

However, one must admit that according to economic reasons at present Azerbaijan cannot objectively reach the level of European technical standards defined by the highest legislative one. But does it mean that the positions for using dangerous substances that have clear prohibitive character must not find their reflection in the national legislation?

Let's consider, from labour law positions, a situation with employees protection from asbestos injuring influence and ionizing radiation. A dilettante can only consider that the question has any local character that on the strength of its small significance remains beyond field of vision of legislators, scientists of law, ecologists. The standards of employees safety from asbestos injuring influence defined the Convention of International Labour Organization #162 and the Directive EC 3/447.

The control of the Committee concentrates on, in the first place, the estimate of maximal level of influence. Both the Convention ILO and the Directive demand to reduce the norms of contact with asbestos to the minimal level, and also fix the maximal standards of such a contact in the appropriate recommendations. These limits must be periodically reviewed in the light of technological progress and development of scientific and technical knowledge. Such a position found its absolute reflection in the legislative acts of Member-States. But if Azerbaijan cannot guarantee the European technical norms of using asbestos yet that the requirement about reducing this contact of using asbestos to minimal level defined by directly Azerbaijani legislation can altogether realize right now. In any case, it will be adequate to appropriate positions of the Council of Europe and international papers. Moreover, such a requirement can be strengthened by the position about aiming at total prohibition of using asbestos according to international standards. Such a formula exists in all the labour legal documents of "Old Europe" states though its using is prohibited only in Belgium, German, Island and Netherlands.

With regards to ionizing radiation protection the common European bodies demand that Member-States hold the maximum norms defined by the recommendations of International Commission for ionizing radiation protection

from 1990. In this sphere there exist the Directive 96/29 European Atom organization and the Convention of International Labour Organization # 115 for radiation protection. So the Member-States are imposed on the duty of harmonize their legislation according to these standards. But only Scandinavian countries have settled this problem.

For Azerbaijan the protection for radiation is especially actual in the sphere of the so-called radon radiation appearing during oil extraction at the land, building that has the boom signs in the large cities in republic and so on. In this connection, the transition of national standards of injuring substances influence from almost the forgotten instructions of branch ministries into the legislative acts of high level would be an evidence about Azerbaijan adherence to general human values whose important part is people's lives and health protection.

3.5. Prevention of Discrimination in the Sphere of Employees' Health Protection and Hygiene of Work

The European Committee for Social Rights always emphasizes that in its action for working up the measurements of industrial processes safety it follows clause 36 part 1 of the European Social Charter which runs as follows, *"all employees have the working conditions corresponded to requirements of safety and hygiene"*. According to this clause the legal European structures demand to take measurement so that at-will employees (temporary employees and urgent contract employees) have an access to information, education and medical control corresponds to their occupational statuses. Such a requirement has a firm directive for avoid any discrimination in the questions of employees' safety and hygiene of workplaces. All the proposed actions must ensure such state of society when all categories of employees would have adequate possibilities of protection including from the dangers for their health *"connected with successive work for different employers by the contact with injurious substances"*. The Committee points out that *"in the case of emergency one must prohibit to attract temporary employees at especially dangerous parts of work"*. At the first time this norm had been passed in the Austrian legislation, then it found its expression in labour law of other European states. It would be desirable that such a section should be introduced in the Azerbaijan Labour Code.

However, well-defined formulations, clear outline of clauses are needed to Azerbaijan society for transferring the proposed norm whose positive effect is incontrovertible in the legal space. The point is that united Europe possess a very various normative field.

- *Order* – has the same direct strength for all the Member-States. This is a high legal act;
- *Directive* – is obliging for everybody concerning a putting object, but it remains a select of forms and means to interstate establishments.
- *Decision* – has strength only for a concrete addressee (state, organization, association, and so on);

- But *Conclusion, Resolution; Recommendation* – have no legal status. They are not binding even for addressees and serve for expressing the point of view.

So, they exactly consider as a recommendation, the proposal of the Council of Europe Commissions actively to involve those who are interested in the work protection management. In the first instance, they mean the very employees. This appeal was accepted with enthusiasm in German, Netherlands, Sweden and other countries. At present high quality of work protection in these states are a result of attracting employees to third-side cooperation (employee, employer, trade union) especially on the level of undertaking.

It is obvious that in Azerbaijan on the strength of well-known reasons the requirement for work protection of recommendation character will result in ignoring them and, certainly, extreme growth of industrial injuries and occupational diseases. Let's suppose that the problems of ensuring safety can be settled on the basis of organizations standards that will be independently accepted by them. Taking into consideration the level of managers and specialists preparing especially in the area small business and building one can boldly expect an utter failure of all the activity for work conditions industrial injuries at small undertakings are also twice as often that the large enterprises.

The European Committee recommends to Member-States especially carefully to work up norms, standards and rules for the sphere of small business and building. Just so all the interesting proposals that came through the independent examinations and practical approving without bureaucratic delays must find their reflections in the normative acts of Azerbaijani labour legislation, i. e., bear the obliging character for executing.

It is notable that the European Committee for the Social Rights began oftener refusing recommendation character of its documents. In European experts' opinions, non-obligatory character of the measurements proposed by the Committee results in the situation of appearing significant lacks and exceptions in the legislation that regulates the degrees of protection and preventive measurements of risks. The correcting of such a situation was demanded by European officials from the Austrian lawyers and legislators. Moreover, the Committee has already been anxious for the state of Norway legal system in which they clearly follow a tendency of changing the detailed orders in the area of concrete risks for a legislation of general character. However, the same tendency is characteristic for Azerbaijani labour law whose keeping to declarations was emphasized in this research some times. Experts of labour law realize the fact that business for reducing expenses will save up on the protection means from occupational risks. So the European Committee for the Social Rights demanded in the firm form the Netherlands legislators stroke these positions off the legislation that had given employers an opportunity of showing "flexibility for searching the decisions corresponded to size and activity of undertakings". From the Azerbaijani labour law point of view the positions that touch mainly shift work did not come out of the legal field. But the European Committee for Social Rights considered that their keeping on the level of law could reduce the one of employees' protection.

However, the same tendency is characteristic for Azerbaijani labour law whose keeping to declarations was emphasized in this research some times. Experts of labour law realize the fact that business for reducing expenses will save up on the protection means from occupational risks. So the European Committee for the Social Rights demanded in the firm form the Netherlands legislators stroke these positions off the legislation that had given employers an opportunity of showing "flexibility for searching the decisions corresponded to size and activity of undertakings". From the Azerbaijani labour law point of view the positions that touch mainly shift work did not come out of the legal field. But the European Committee for Social Rights considered that their keeping on the level of law could reduce the one of employees' protection.

3.6. Legal Protection of Juveniles, Invalids and Other Representatives of Vulnerable Social Groups

The Azerbaijan labour law managed to ensure the juveniles protection on the sufficient adequate level, first of all, by appropriate clauses (247-256§2) of the Labour Code, other normative acts. But they do not fully cover all those requirements that the Council of Europe lays to the labour law with regard to juveniles.

So in the section X chapter 38 clause 249§2 of the Azerbaijan Labour Code there is such a position, "In order to provide the youth of work experience, the students of high school, vocational school, lyceums or medium specialty education institutions who have reached the age of 14, upon the written consent or people replacing them, can work at after school hours in light duty works which no hazard to their health". It is obvious that this position has a character of absolute permission. However, the European Social Charter in the part II, clause 7§8 considers that a state assumes responsibility and binds itself employers and to ensure for juveniles safe and convenient the work conditions, broad possibilities of their professional growth, provides a care of their health, takes different anti-discriminative measures of organizing social and working relations with juveniles. However, the European experts repeatedly paid attention to a weak moral direction of former socialist countries labour legislation. Of course, the present criticism can be re-addressed to Azerbaijan labour law with good reason.

For example, the clause 17 of the Revised Charter demands to ensure the juvenile protection from "contempt, violence, and exploitation". The Azerbaijani experts' objections are altogether possible, they may refer to the fact that protection from violence and exploitation is guaranteed by criminal legislation. But a concept of "contempt" that is an absolute moral category remained outside the legal field of Azerbaijani jurisprudence.

At the same time in Netherlands legislation that is the most social oriented, "contempt" is a legal subject. Ant juvenile can make a complaint to the labour commission about scornful attitude to him or her. This complaint can be admitted

as a latent form of discrimination for which very grave fines can be imposed on the employer.

Moreover, any juvenile as well as adult has the right to turn to “impartial body” that according to the Revised Charter and in the context of Convention # 128 can be defined as a “*court, labour court, and arbitration (court)*”. One should pay attention to Azerbaijan legislators and experts of law introducing in labour legislation the norms of moral protection for juveniles and other vulnerable groups demand neither financial expenses nor changes of conceptual approaches to national legislation. At the same time ensuring a moral protection with legal means is immanent characteristics of true democratic state.

In Azerbaijan like in other former socialist states the legal ensuring of such vulnerable groups as women, invalids and the others is one of weak spot of labour legislation. The point is that all the requirements of profile structures of the Council of Europe, other authoritative organizations Azerbaijani state is forced to readdress itself but not to abstract employers. So in the conclusion XVI-1 the European Committee for Social Rights stated that a state had to optimize the chances of vulnerable groups for employment. “*Till unemployment is absolutely liquidated, the Member-States must take measures ensuring the unemployed with adequate help in the form of professional orientation, education, subsidized employment*”. Such help must in principle be presented to all the unemployed in rather short period in order to prevent their transition in the field of protracted unemployment.

These measure that a state must traditionally undertake are called the “active” ones. The “passive measures” are different forms of payments and compensations to the unemployed, refugees, and so on. From these positions Azerbaijani state repay its obligation before the society that in spite of small rate of such subsidies, leads it out of zone of legal criticism. The “active measures” that are undertaken by, first of all, the Member-States, have a very various character. Rather often they include the programs for educating and reeducating mainly vulnerable groups of population. However, like all the programs for establishing working places, systems of preferences for employers who engage the unemployed, invalids and the others, directly connected with the economic situation in the country. So they cannot introduced in labour legislation.

3.7. Development of Social Partnership

Already long ago there are confirmed in the European legal space the principles of social dialogue between employees and employers, trade unions and entrepreneurs, business and socium that are, in fact, unknown to the Azerbaijan society. At present the Azerbaijan labour legislation is concentrated on regulating of employee and employer relations, and the object of regulating is a free labour, its conditions and payment.

Almost unknown in Azerbaijan the concept of “corporative social responsibility” disseminated within Europe and all over the world remained out of both legal

relations and public interest. The European Commission in its papers proposes maximally the possible definition, *"the corporative social responsibility is, in point of fact, a conception that reflects the company decision of taking part in the improvement of life society and protection of environment"*.¹

A corporative social report can be submitted in the different forms such a type of relevant subjects part of annual corporative report or as a special paper described the company activity in the social and ecological spheres. Thus, the society may deal with an original report of stable development. Such a form is presented as an especial attracting one, so it can become one of machinery of labour law in Azerbaijan.

At the same time the activities of home companies remain absolutely private for Azerbaijan citizens. Of course, the society knows that some companies take part in the philanthropic actions that, in point of the fact, come to the worthless sops for the most indigent stratum of population for the joyful and mournful dates. It is not a secret for the society the fact that in the periods of election campaigns of different levels some business-structures actively take part in establishing large sport and medical centers, repairing roads, building schools and so on, proceeding from their understanding of political state of affairs. But who stands up for the almost clandestine firms and associations, and what takes place within these structures remain a secret which looks like a certain state one. The reason of such an attitude is concluded in the fact that the real possessors of lots of companies are so-called oligarchs who represented the persons approximated to the high stratum of the authority or coming to the power, getting dividends at the expense of stifling their competitors by means of machinery of State and parasitizing in the state budget. associations of employers.

- In these conditions passing law of submitting a corporative social report in the obliging order would come to the context of struggle with corruption, the most vulnerable groups of population protection, realization of civil control of authority institutions conception.
- It is obvious that there exists necessity of passing international standards of social accounts. And after opening the necessary level of information one should begin auditing the process of accounts constitution. This standard is assigned in the legislation of some European countries.
- Introducing of corporative social report in practice of legal application must not entail only taking some repressive measures as regard to business-structures.
- Submitting of corporative social report can be considered as an effective machinery of informing the investors, consumers, local communities and power bodies about the fact that the company realizes its activity with feeling of social responsibility. Such a retroactive link not only let demonstrate and secure the company right for keeping business, but also it narrows the opportunities of dishonest competition from the side of the structures closely connected with the authority. associations of employers.

¹ www.eurolaw/34512/news

- Step-by-step business will come to understanding of the fact that committing as a “publicity action” a corporative social report lead to rising the reputation of company in public opinion, and, it ultimately stimulates the demand for goods extremely more significantly than traditional actions which thrust any product on a consumer.
- It is caused with the fact that a corporative social report is professionally constituted about a role of company in the development of society has a rather significant effect because it is aimed at large public groups and social institutions.
- The corporative social report as a machinery of social responsibility of business getting the legal status will serve the development of home enterprise too. One can emphasize, at least, three advances that may be attained by conscientious and socially responsible companies from the practice of non-financial accounts:
 - It is an important instrument of establishing a common and entire representation about the company activity;
 - Disseminating of such information promotes increasing the effectiveness of markets work;
 - The non-financial accounts allows companies to satisfy the growing number of public inquiries on different aspects of their activities.
- One should have some part of carefulness to introduce the concept of corporative social responsibility within the frameworks of labour legislation
- In the first instance, it is necessary to define the criterions that must be attained. After getting admissible results the company will have to submit the information of its social activity to verdict of society.
- Secondly, business must be informed about an opportunity of this step before comparatively a long period.
- Thirdly, the law must exactly define the format of the corporative social reports submitting, in particular, how it will correspond to the international standards or norms especially worked out for Azerbaijan.
- It is necessary to work out the juridical position for the audit. For example, one should introduce the position according to which the report must be sure to approved by independent auditors.

**National Report on Social
Policy and Employment:**

Georgia

Executive Summary

The paper is devoted to the issues of harmonization of Georgian legislation and policy in the field of labour and employment to the European legislation and strategy in these fields. The comparison of Georgian legislation with European one revealed significant divergence of Georgian approach to labour and employment policy from European Union standards. On the base of this analysis a number of recommendations for Georgian authorities were elaborated with the aim to facilitate approximation of Georgian labour legislation and policy to EU strategy.

The paper comprises three parts: socio-economic situation in Georgia; analysis of the labour and social policy of Georgia; and perspectives and development directions for the next three years.

In the first part the overall socio-economic situation in Georgia for the period after declaration of independence was discussed. Recent developments in real, fiscal, monetary, external and social sectors were described in some details.

In the second part the following special topics of the Georgian Labour and Social policy were analyzed: labour security, hygiene and health; employment and organization of labour; equality between men and women; social dialogue. All these issues were discussed in the context of national legislation; subject of regulation; responsible bodies; legislative compliance. On the base of such analysis some recommendations on harmonization of Georgian Labour and Social policy with EU standards in these spheres were elaborated.

The third part of the paper discusses perspectives and development directions in the labour and employment spheres for Georgia for the next three years. The recommendations concern two areas: approximation of Georgian legislation with the relevant European directives and defining of priorities for employment strategy.

1. *Social-Economic Situation in Georgia*

General Overview. During the period following independence and the break up of the former Soviet Union (FSU) in 1991, Georgia has faced severe shocks from disruptions in its trade and payments relations, and large terms of trade shock for energy imports. These difficulties were compounded by civil conflicts, which created serious refugee problems, and closure or blockage of its trade routes. By 1994 these shocks have caused a decline in real output to one third of its level in 1990. The administrative capacity of the Government and its ability to conduct relevant economic policy also has been ravaged. Fiscal revenues were brought down to less than 3 per cent of GDP that eroded government's ability to perform its function. As soon as government expenditures significantly exceeded its revenues, the resulting fiscal deficit was financed mainly through central bank credits and accumulation of foreign and domestic arrears. These in turn fueled hyperinflation and as a sequence caused further depletion of external reserves, depreciation of national currency and almost complete currency substitution. Destruction of administrative and financial discipline has had further negative influence on Georgian economy. The economic decline lasted till 1994, the year when the indicator of GDP dropped 20% below 1989. The most dramatic fall was observed in 1992, when the change in GDP was 45%.

In cooperation with a number of states and international organizations, Georgia managed to attain economic stabilization and implement vital reforms. The major outcomes of the anti-crisis program were:

- Introduction of the national currency, the Lari, and management of inflation;
- Growth of GDP by 10-11 % during last four years;
- Transformation of state property and establishment of private ownership resulting in 75 % share in GDP;
- Liberalization of trade and prices and creation of a competitive environment;
- Improvement of the state budget performance and growth in tax revenues;
- Tendency towards improvement of socio-economic conditions of populations.

Recent development in socio-economic sphere in Georgia is discussed briefly by sectors. Main socio-economic indicators are presented in Table 1.

The real sector Recent economic trends in Georgia indicate some upsurge after of transitional recession. Real GDP has been continuously growing since 2000 and with largest rate 11.1% in 2003 (see Table 1). According to the State Department for Statistics (SDS), nominal GDP in the 2005 was 11,591.9 million GEL and real GDP growth rate for this period was 9.3%. This indicates the high growth tendency is continuing, which is a positive development in the Georgian economy. However, the real GDP still remains below 50% of the pre-transition level (1990) which is lowest level among transition economies. Today Georgia can be characterized as a lower middle income country, with a GDP per capita of about \$1425. According to

the SDS industry and agriculture have largest share in total GDP (correspondingly about 15.6 and 14.8 % of GDP), but the highest growth rate was observed in the construction, sector - 22.3%. Investments in oil and gas pipelines and the development of infrastructure and financial services can be considered the key factors of economic growth.

Fiscal sector. During the period of 2001-2005 the overall deficit of the fiscal balance was reduced from 3.4 to 0.2 % of GDP mainly due to increase in tax revenues and increase in amounts of capital transactions. The transit fees from the pipelines will provide an additional source of revenues of up to one percent of GDP in the medium term. The stock of expenditure arrears has been reduced and all remaining expenditure arrears are planned to be paid in 2005. In 2004 yields on treasury bills declined to 13 % from a peak of 77% in 2003, which indicates on improvement of fiscal performance. To improve fiscal performance the following measures are being realized currently: a comprehensive tax reform; a medium-term expenditure framework; a treasury reform is being implemented to strengthen budget execution. The aim of this reform is to move towards sustainable and transparent reorientation of budgetary expenditures in the areas of health, education and social protection.

Monetary Sector. From September 1994, the monetary authorities began to take some decisive steps to tighten financial policies and to remove distortions arising from cash restrictions in the banking system and the foreign exchange market. Prudent monetary policy has contributed to low inflation and a stable exchange rate with a floating exchange rate regime. Despite these achievements, recent developments suggest that Georgia's financial sector, however, remains small by international standards and in comparison with more advanced transition economies. From end-2000 to end-2005, liquid liabilities as a percent of GDP have increased from 10 percent to 16 percent in Georgia, and banking system credit to the private sector remained below 10 percent of GDP. While these ratios are similar to those in most CIS countries (except the Kazakhstan) compared with more advanced transition economies, such as the Baltics or the CEE economies they are too low. It should be mentioned that, by the end of 2004 private credit of banks grew rapidly. According to IMF report¹ the main characteristics of Georgian financial sectors are:

- domination by the banking system, which continues to be in a process of consolidation;
- no legal or regulatory barriers impeding foreign investment in the Georgian banking system;
- not significant presence of foreign competition;
- balance sheets of Georgian banks are highly dollarized, which constrains the central bank's capability to conduct effective monetary policy and posing risks to commercial bank operations;
- high interest rate spread;
- in general, banking system is sound.

¹ Georgia: Selected Issues. IMF Country Report No. 06/170, May 2006.

External sector¹. Recent developments in the external sector are characterized by almost hundred percent current accounts deficit in 2005 as compared to previous year. This deficit was completely covered by the positive balance of financial and capital accounts. Other main developments in this sector are:

- the sharp deterioration of the current account balance in Q4, 2005 compared to both the previous quarter (1.4 times) and the same period in 2004 (2.9 times);
- balance of financial and capital accounts amounted to USD 284 million;
- reserve assets growth by USD 48.1 million;
- increase in gross international reserves increased by USD 90.4 million and totaling to USD 474.1million, which equals 2.1 months of imports;
- Georgia's foreign debt totaled USD 1734.9 million and comprised 26.9 percent of GDP (compared to 35.4 percent by the end of 2004) by the end of 2005.

Social sector². In line with the trend in past periods the main characteristics of labour market in 2005 were:

- domination of underemployed or non-employed in the population of the working age;
- instability of newly created jobs;
- domination of agricultural subsistence self-employment in the overall employment level;
- unofficial, unregistered and low-paying nature of non-agricultural self-employment activities;
- less than 20% of wage or salaried jobs among the population of the working age
- decrease in labor participation level and increase in unemployment rate.

Average salaries of hired employees across the economy grew substantially in 2005. By the end of 2005 the main developments in this sphere are as follows:

- the share of the average monthly salary in the minimum subsistence of a family of four grew compared to a year ago by 7 percentage points;
- the share of the average monthly salary in the minimum subsistence of a working man grew compared to a year ago by 11.3 percentage points;
- the share of the average monthly nominal salary in total monetary household income was 59 % and in total household income –about 48.5 %;
- about 79.2 percent of all public sector workers or 49.6 percent of all hired workers –budgetary organizations employees –were earning on average GEL 132.9 per month;
- Employees of public enterprises and organizations, accounting for another 15 percent of hired workers, were paid GEL 164.3 per month on average;
- average monthly remuneration of another category of wage and salary earners accounting for over 32.4 percent of all the hired workers, private sector employees, was GEL 170.1 on average;

¹ Georgian Economic Trends. Quarterly Review. GEPLAC, № 4, March 2006

² Georgian Economic Trends. Quarterly Review. GEPLAC, № 4, March 2006

- about 4.8 percent of hired workers, those working in foreign organizations or joint ventures, had a monthly salary of GEL 293.9 on average;
- salaries of both public sector employees and the majority of private sector employees remained predominantly way below the subsistence minimum for a family of four
- the minimum remuneration of civil servants was fixed at GEL 115;
- the official minimum remains GEL 20.

The **State Social Allowance** is targeted now at households comprised exclusively of non-working pensioners without a legal breadwinner, and/or orphans. Actually, it represents a kind of topping-up of symbolic pensions of the poorest elderly and a modest child allowance for the most destitute children.

This review reveals the fact that employment and social sphere remain the biggest problem for Georgia. So elaboration of sound employment strategy focused on overcoming of exiting problems will of very importance for Georgia now.

Table 1. Georgia - Main Economic indicators, 2000-2005

Main indicators	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Real Sector						
Real GDP growth (%)	1.8	4.8	5.5	11.1	5.9	9.3
Nominal GDP (millions of GEL)	6,043	6,674	7,456	8,564	9,824	11,591
Real GDP (millions of GEL, 1996)	4,618	4,840	5,105	5,669	6,001	6,562
Nominal GDP per capita, GEL	1298.66	1445.00	1625.99	1880.00	2166.11	2563.77
Nominal GDP per capita, US\$	657.5	697.0	741.4	876.9	1139.11	1415.66
Real GDP per capita, GEL, 1996	992.4	1047.99	1113.22	1244.55	1323.33	1451.55
GDP by sectors						
Industry (% of nominal GDP)	17.3	16.6	17.6	17.7	16.1	15.6
Agriculture (% of nominal GDP)	20.6	21.0	19.2	19.3	16.4	14.8
Construction (% of nominal GDP)	3.7	3.9	5.1	6.4	8.1	8.8
Real GDP growth (%)	1.8	4.8	5.5	11.1	5.9	9.3
Real growth by sectors						
Industry (% over previous year)	3.2	-2.5	8.4	7.7	4.0	11.4
Agriculture (%over previous year)	-12.00	8.2	-1.4	10.3	-7.9	12.00
Construction (%over previous year)	4.0	10.3	43.1	46.6	35.9	22.3
Consumer price inflation (% , period average; 2000= 100)	100	104.7	110.5	115.8	122.4	132.5
Fiscal Sector						
Revenue (millions of GEL)	639	740	905	933	1,705	2,607
Expenditure(millions of GEL)	833	906	1049	1,207	1,930	2,616
Deficit (-) or Surplus (+) (millions of GEL)	-194	-166.1	-144	-273	-224	-9
Fiscal balance (% of GDP, cash basis)	-2.6	-1.6	-1.9	-1.3	-1.8	-0.2
Total Debt (millions of GEL)	4,192	4,449	4,843	4,608	4,306	4,076
Monetary Sector						
Broad money (M2 mln.)	382.1	403.8	462.3	527.4	846.1	1069.99
Velocity of Money	19.53	17.89	17.78	16.05	11.78	10.83
Deposit Rate (% per annum)	12.2	11.1	11.4	10.6	9.5	8.7
Lending Rate (% per annum)	25.3	24.0	23.1	21.6	20.2	17.9
Treasure Bill Rate (% per annum)	17.14	29.93	43.42	44.26	19.66	12.57
External Sector						
Current account (mln US\$)	-161.2	-211.4	-197.6	-369.5	-346.9	-688.8
Capital account (mln US\$)	-4.8	-5.2	17.6	19.9	40.8	59.6
Financial account (mln US\$)	92.1	218.7	222.2	356.3	483.3	729.0
Net errors and omissions (mln US\$)	53.8	44.8	-4.5	-23.6	1.3	11.8
Overall balance of payments (mln US\$)	20.0	-46.9	-38.5	17.6	-178.5	-111.6
Exchange rate (US\$ per GEL, average)	1.9759	2.0723	2.1945	2.1459	1.9168	1.8126
Gross international reserves (mln US\$)	109.7	159.9	198.4	191.6	383.7	474.1
Gross international reserves (months of imports)	1.4	1.8	2.3	1.6	2.3	2.1

Terms of trade (year-end, 1995=100, %)	99.5	97.8	96.9	97.7	99.0	-
NPV of external debt (% of nominal GDP)	38.9	37.1	37.5	34.1	31.3	-
External debt service (% of exports)	9.1	6.3	5.0	4.6	6.5	5.0
Social Sector						
Population (mln.)	4.63	4.6	4.57	4.54	4.52	4.52
Labor force (mln.)	2.05	2.11	2.1	2.05	2.04	-
Unemployment rate (ILO definition, %)	10.3	11.1	12.6	11.5	12.6	-
Average nominal wage (GEL)	72.5	82.6	99.1	101.5	116.4	-
Average nominal wage (% over previous year)	7.1	13.9	20.0	2.4	14.7	-
Average real wage (% 1997=100)	56.5	61.4	69.8	68.3	60.8	-
Poverty rate (% of population)	51.8	51.1	52.1	54.5	52.0	-

Sources: GEPLAC report, IMF, Eurostat, National Bank of Georgia, Department for Statistics of Ministry of Economic Development of Georgia.

2. Analysis of the Labor and Social Policy of Georgia

2.1. Labor security, hygiene and health

2.1.1. National Legislation

Labour Code of Georgia is the major legal act that regulates the labor security, hygiene and health sphere. Neither national policy nor strategy in this sphere does exist in Georgia to the date.

2.1.2. Regulation subject

In Georgian legislation Labor Code regulates labor security, hygiene and health issues. According to the Article 35 of the Labor Code the employer shall:

- provide an employee with working conditions that will be maximally safe for the employee's life and health.
- in a reasonable period of time, provide an employee with the complete, objective, timely and comprehensive information available to him/her regarding all the factors that influence the employee's life and health or the safety of natural environment.
- implement a prevention system for ensuring labor safety; and inform an employee in a timely and appropriate manner of the risks and preventive measures related to labor safety, as well as of the rules of using hazardous equipment. If necessary, an employer shall provide an employee with personal protective equipment; and with technological progress replace hazardous equipment with safe or less hazardous appliances; also take all the other reasonable measures for protecting the safety and health of an employee.
- take all the reasonable measures for timely prevention of spreading and elimination of a workplace accident, and for providing first aid and evacuation.
- fully reimburse to an employee for the damages resulting from the worsening of the employee's health due to his/her official duties, as well as the expenses of necessary medical treatment.
- ensure the protection of a pregnant woman from a job that endangers the welfare, physical and psychical health of the woman and fetus.

This article also:

- prohibits conclusion of a labor contract envisaging heavy, injurious and hazardous labor, also overtime work for pregnant women and nursing mothers, minors and juveniles;

- obliges the competent minister to draw up the list of dangerous and hazardous jobs and respective labor safety rules, including the rules and cases of periodic obligatory medical test of an employee at the expense of an employer;
- prescribes that an employee may refuse to fulfill a job, task or instruction, which contradicts the law; or through violation of labor safety conditions, creates obvious and substantial danger to the life, health, property of the employee or a third party or the safety of the natural environment.

2.1.3. *Responsible bodies*

The responsible body in the sphere of labor security, hygiene and health in the Georgia the Ministry of Labor, Health and Social Assistance. Within the ministry department of labour and employment policy is responsible for these issues. The tasks of the Ministry of Labor, Health and Social Assistance are as follows:

- elaboration and implementation of state policies in labour and employment sphere;
- coordination of regulatory bodies in the labour and labour security spheres;
- preventing the violation of labor legislation;
- ensuring state control over the enactment of the labor legislation and other legal acts containing labor right norms;
- regulation of collective disputes;
- supporting agreements between employers and trade unions and control over its implementation etc.

2.1.4. *Legislative compliance*

In Georgia there is no well defined strategy or policy regarding labor security, hygiene and health issues. The provisions of the new Labor Code adopted in 2006 are of formulated in a very general manner and mainly do not comply with the European Council Directives regarding safety, hygiene and health at work that regulate the minimum health and safety conditions at work, obligations between employer and employee, as well as the organization of health and safety measures at workplaces in respect to dangerous substances, types and use of equipments and separate vulnerable groups of workers. For instance Georgian Labour Code (hereinafter GLC) does define clearly such aspects as:

- evaluation of the risks to the safety and health of workers, inter alia in the choice of work equipment, the chemical substances or preparations used, and the fitting-out of work places;
- consultation with workers during planning and introduction of new technologies;
- informing employees about the safety and health risks and protective and preventive measures and activities;
- designation of workers to carry out activities related to the protection and prevention of occupational risks for the undertaking;
- consultation with employees on the safety and health issues;
- provision of the safety and health training for employees.

EU legislation also regulates some special issue of safety and health that are not reflected in GLC:

- minimum safety and health requirements for work with display screen equipment;
- minimum safety and health requirements for the manual handling of loads where there is a risk particular of back injury to workers;
- minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (vibration);
- protection of workers from risks related to exposure to biological agents at work and etc.

2.1.5. Recommendations

At present moment safety and health at work constitutes one of the European Union's most concentrated and most important social policy sectors. This is essential for the functioning of free movement of workers. The main features of the EU strategy in this area for the 2002-2006 period are¹:

- adopting a global approach to well-being at work and enhancing the quality of work;
 - consolidating a culture of risk prevention;
 - having a "non-policy" engenders costs which weigh heavily on economies and societies.
 - Taking in to account the fact that integration to European Union is a one of declared priorities for Georgian Government, Georgian national policy regarding labor security, hygiene and health should incorporate the above mentioned features of EU social strategy. To achieve this goal the corresponding Georgian Authorities should undertake the following steps.
1. Ensure the harmonization of Georgian legislation with corresponding EU directives. The analysis of this issue (see in more detail in the Annex) suggests that Georgian Labor Code generally does not comply with main EC directives on labor security, hygiene and health. To comply with Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work Labor Code must clearly specify employers' obligation to:
 - to ensure the safety and health of workers in every aspect related to the work, primarily on the basis of the specified general principles of prevention, without involving the workers in any financial cost;
 - to evaluate the occupational risks, *inter alia* in the choice of work equipment and the fitting-out of workplaces, and to make provision for adequate protective and preventive services;
 - to keep a list of, and draw up reports on, occupational accidents;

¹ *Adapting to change in work and society: a new Community strategy on health and safety at work 2002–2006*. Communication from the Commission. Commission of the European Communities, COM (2002) 118 final, Brussels, 2002.

- to take the necessary measures for first aid, fire-fighting, evacuation of workers and action required in the event of serious and imminent danger;
- to inform and consult workers and allow them to take part in discussions on all questions relating to safety and health at work;
- to ensure that each worker receives adequate safety and health training throughout the period of employment.

and workers obligations to:

- to make correct use of machinery, other means of production, personal protective equipment and safety devices;
- to give warning of any work situation presenting a serious and immediate danger and of any shortcomings in the protection arrangements;
- to cooperate in fulfilling any requirements imposed for the protection of health and safety and in enabling the employer to ensure that the working environment and working conditions are safe and pose no risks.

Georgian legislation must also reflect requirements provided in the following directives:

- Council Directive 90/270/EEC on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment;
 - Council Directive 90/269/EEC on the minimum safety and health requirements for the manual handling of loads where there is a risk particular of back injury to workers
 - Directive 2002/44/EC on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (vibration)
 - Directive 2003/10/EC of the European Parliament and of the Council of 6 February 2003 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (noise)
 - Directive 2004/40/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (electromagnetic fields)
 - Council Directive 98/24/EC of 7 April 1998 on the protection of the health and safety of workers from the risks related to chemical agents at work
 - Directive 2004/37/EC of the European Parliament and the Council of 29 April 2004 on the protection of workers from the risks related to exposure to carcinogens or mutagens at work
 - Directive 2002/54/EC of the European Parliament and of the Council of 18 September 2000 on the protection of workers from risks related to exposure to biological agents at work
2. Promote real wellbeing at work through undertaking of the measures focused on:
- reduction in industrial accidents and occupational diseases;

- prevention of social and emotional problems (stress, harassment at work, depression, anxiety and addiction);
 - better prevention of occupational diseases, in particular the diseases linked to asbestos, hearing loss and musculoskeletal complaints;
 - more consideration of demographic trends in occupational risks, accidents and diseases (older workers and protection of young people at work);
 - gender mainstreaming in risk assessment, prevention measures and compensation arrangements;
 - more consideration of changes in the forms of work and work organization (temporary and unconventional work);
 - taking on board the specific problems of SMEs, micro-enterprises and self-employed workers.
3. Improve knowledge of risks through:
- education and training;
 - raising employers' awareness of the issues involved in creating a well managed working environment;
 - anticipating new and emerging risks, whether linked to technological innovations or social trends.
4. To support implementation of above mentioned measures we suggest to establish a special institution, which main functions will be:
- collect and analyze technical, scientific and economic information on health and safety at work worldwide (especially in EU countries) and international organizations: the World Health Organization (WHO), the International Labor Organization (ILO), the Pan American Health Organization (PAHO), the International Migration Office (IMO), etc. and disseminate it among main stakeholders;
 - promote and support cooperation and exchange of information and experience amongst countries in the field of safety and health at work, including information on training programs;
 - organize conferences and seminars and exchanges of national experts in the field of safety and health at work;
 - supply the relevant Georgian institutions with the technical, scientific and economic information they require to formulate and implement judicious and effective policies designed to protect the safety and health of workers;
 - provide technical, scientific and economic information on methods and tools for implementing preventive activities, especially for small and medium-sized enterprises, and identify good practices;
 - contribute to the development of Georgian action programs and strategies relating to the protection of safety and health at work;
 - ensure that the information disseminated is easily understood by the end-users.

2.2. Employment and Organization of Labor

2.2.1. National Legislation

The main legal acts regulating the sphere of employment and labor organization in Georgia are as follows: Labor Code of Georgia, Law on Employment of Georgia, Economic Development and Poverty Reduction and Program of Georgia and several government decrees.

2.2.2. The subject of regulation

The legal acts mentioned above regulate the following:

- The Labor Code governs labor and related relations on the territory of Georgia which are not otherwise regulated by a special law or an international agreement of Georgia. The issues related to labor relations that are not regulated by this Code or any other relevant law shall be governed by the provisions of the Civil Code.
- The Law on Employment determines economic, social, organizational, and legal basis for State policy in employment sphere.
- The main goals of the Economic Development and Poverty Reduction and Program of Georgia, are the elimination of poverty, support to economic growth, improvement of social conditions, raising the living standards of the population and ensuring the participation of poor citizens in the country's development process.

2.2.3. Responsible bodies

The responsible body in the sphere of employment and labor organization in Georgia is the Ministry of Labor, Health and Social Assistance, Social Assistance and Employment State Agency.

2.2.4. Legislative compliance

Comparative analysis of EU directives in the field of employment right and work organization with relevant provisions in Georgian Labour Code shows that the Georgian legislation is of general nature and mainly does not comply with the European legislation (see in more detail in the Annex). A brief summary of the discrepancies between Georgian legislation and EU Council directives revealed in this study is provided below.

Working time

Georgian Labour Code (GLC) does not provide:

- strict limitation of weekly working time;
- compulsory daily break period;
- minimum uninterrupted rest period between shifts;
- maximum hours for overtime and night work;
- free health assessment for night workers;

- transfer of night workers suffering from a health problems to day work;
- safety and health guarantees for night-time working;
- notification of competent authorities on the regular use of night workers
- safety and health protection for night and shift workers
- weekly rest periods,
- minimum annual holidays with pay

Other deficiencies of the new Labour Code are as follows:

- The GLC allows employer to limit employee's rights in case of need of production process. This statement is very ambiguous as it does not provide clear description of circumstances when it could be applied. So, potentially it can significantly reduce employee's rights in favor of his employer.
- Article 14 (1) provides that working time must not be more than 41 hours per week, only in the absence of such provision in the labour contract. Otherwise labour contract will define working hours. Under such a rule worker might be required by contract to work beyond the limits prescribed by ILO conventions and EC directives

Information on Individual Employment Condition. GLC allows for either written or oral forms of contracts and does not define the scope of information that must be reflected in the contract.

Collective Redundancies. GLC does not provide collective redundancies regulation. In particular:

- clear definition for collective redundancies;
- timely providing information and consultation to employees and their representatives;
- timely notification of public authorities.

Transfer of Undertaking. GLC does not provide transfer of undertaking regulation. In particular:

- to forbid any changes or break in labour contracts due to transfer of undertaking, changes in organizational or legal form, or changes in undertaking's title;
- to oblige the new employer to consider all collective agreements signed by previous owner;
- and to secure that employees conditions would not worsen for at least 1 year period timely providing information and consultation to employees and their representatives.

Safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding.

GLC does not provide:

- assessment of risks to the safety or health and any possible effect on the pregnancies or breastfeeding of workers;
- decision making on measures that should be taken;

- ensuring that pregnant workers are entitled to, time off, without loss of pay, in order to attend ante-natal examinations, if such examinations have to take place during working hours;
- prohibition of the dismissal of pregnant workers, during the period from the beginning of their pregnancy to the end of the maternity,
- substantiation in writing of pregnant worker dismissal if such happens;
- protection of pregnant workers from consequences of dismissal which is unlawful;

Young people. GLC does not define clearly the working time of children and adolescents.

Employer Insolvency. GLC does not:

- provide protection of employees in the event of the insolvency of their employer;
- defines measures necessary to ensure that guarantee institutions guarantee payment of employee's outstanding claims resulting from contracts of employment;

Information and Consultation of Employees. GLC does not require from employer to provide employees with:

- information on the recent and probable development of the undertaking's or the establishment's activities and economic situation;
- information and consultation on the situation, structure and probable development of employment within the undertaking or establishment and on any anticipatory measures envisaged, in particular where there is a threat to employment;
- information and consultation on decisions likely to lead to substantial changes in work organization or in contractual relations.

Other Issues

- GLC does not have provisions on protection of fixed-term or part term workers from discrimination;
- GLC does not have provision for vocational training opportunity for employees;
- GLC does not have provision for special rules of remuneration for overtime, harmful or night work;
- GLC does not have provision that obliges the employer to inform employee about dismissal in advance;
- GLC does not have provision for differentiation of employees according to the record of standing during dismissal process.

2.2.5. Recommendations

The analysis of compliance of Georgian Labour Code with EU labour legislation clearly defines the main directions for harmonization of Georgian Legislation with EU directives on labour organization. Particularly, Georgian Labour Code should comply with the following directives:

- Council directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time
- Council directive 91/533/EC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relation
- Council directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies
- Council directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses
- Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work
- Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding
- Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work
- Council Directive 80/987/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer
- Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishes a general framework for informing and consulting employees
- Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 is purposed to put into effect the Framework Agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP.
- Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 is purposed to put into effect the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC.

The approximation of Georgian legislation with the relevant EC directives must be considered only the first step in the process of harmonization with EU employment strategy. Further, steps must be focused on the developing of sound employment strategy harmonized with the EU priorities in this sphere.

The employment guidelines 2003 laid down the main objectives in the field of employment for the European Union (EU), as follows:

- full employment;
- improving quality and productivity at work;
- strengthening social cohesion and inclusion.

While realizing the fact that attaining of these goals will be very difficult for Georgia at present moment still we think that country can advance in this direction through providing:

- increase in employment rates;
- increase in labour supply;

- support in the restructuring of labour market structures enabling employees to adapt to economic change and move from declining to modern industries;
- increase in skill levels among the workforce in order to improve productivity and competitiveness.

To attain these objectives the following set of activities can be recommended to Georgian authorities:

- investing in human resources and addressing skills gaps by reforming education and lifelong learning systems;
- enabling the public employment services, which are essential in periods of economic restructuring and transition, to play an effective role;
- promoting a more proactive and preventive policy approach;
- ensuring social cohesion by integrating ethnic minorities, most of whom are in a disadvantaged position in the labour market;
- modernizing the labour market with an active contribution from the social partners, in particular in relation to work organization, working conditions, flexibility and security;
- promoting gender equality on the labour market;
- strengthening the administrative capacity necessary for developing and implementing employment policy;
- ensuring availability of resources for employment policies, including human capital investment and social infrastructure.
- reduce the tax wedge on labour, especially on lower wage earners, and promote contractual and working time diversity;
- improve the tax systems and transform undeclared work into regular jobs;
- strengthen active labour market measures, provide greater access to training for the unemployed and ensure that the labour market becomes more inclusive, particularly with regard to disadvantaged people, such as the long-term unemployed, young people, persons with disabilities, older jobseekers those belonging to an ethnic minority;
- support the development of services, especially in disadvantaged regions and address the issue of undeclared work and etc.

2.3. *Equality between men and women*

2.3.1. *National Legislation*

The sphere of equality between men and women mainly is regulated by the Georgian Labor Code and other laws and legal acts, as well as international agreements such as ILO Convention 100 on Equal Remuneration ratified by Georgia in 1993

2.3.2. *The subject of regulation*

The Georgian Labor Code prohibits any discrimination in Labor Relation. According to Article 2(3) of the Labor Code any kind of discrimination due to race,

color of the skin, language, ethnic or social affiliation, nationality, origin, material or social status, place of residence, age, sex, sexual orientation, limited capabilities, affiliation to a religious or other association, marital status, political or other views shall be prohibited. Point 4 of the article defines the concept of discrimination.

2.3.3. *Responsible bodies*

The Ministry of Labor, Health and Social Assistance is responsible to guarantee the equality between men and women in Georgia.

2.3.4. *Legislative compliance*

Georgian Labour Code defines only general anti-discriminatory principles and does not have special provisions on equality between men and women. Particularly it does not provide:

- procedures for implementation of the principle of equality between men and women;
- measures for protection of rights of self-employed women;
- remedies and enforcement of anti-discriminatory policy;
- mechanisms ensuring equal employment rights between men and women as regards to access to employment, vocational training and promotion, the concept of self-employment and provisions on equal treatment for men and women in terms of career opportunities, promotion etc.

2.3.5. *Recommendations*

Georgian Authorities must ensure compliance of labour legislation with the following EU directives on legislation must on equality between men and women:

- Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions
- Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women
- Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity and in the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood

The harmonization of Georgian employment policy in the sphere equal treatment between men and women with the relevant aspects of European Employment Strategy can be achieved through promoting:

- gender equality in economic life
- equal participation and representation
- equal access and full enjoyment of social rights for women and men
- gender equality in civil life
- change of gender roles and stereotypes

The relevant institutions must clearly define the ways and mechanisms for implementation of this objectives.

2.4. Social dialogue

Social dialogue is one of the cornerstones of the European social model, which incorporates such issues as the right to freedom of association and collective bargaining;

establishing minimum requirements in respect of parental leave and unforeseeable absence from work, as an important means of reconciling professional and family responsibilities and promoting equal opportunities and treatment for women and men; providing comparable treatment to full-time staff on open-ended contracts for workers concerned by the new forms of flexible working; ensuring equal treatment of workers engaged in fixed-term work.

2.4.1. National Legislation

The sphere of social dialogue is mainly regulated by the Georgian Labor Code, and other laws and legal acts.

2.4.2. The subject of regulation

Georgian legislation regulates collective bargaining issues. The Georgian Labor Code states that an employer, an employee and the associations of employees are the subjects of labor relation and that an association of employees and an employer are the subjects of a collective labor relation (article 3). Articles 41-43 define general provisions for collective contracts, representations, and the form of collective contract.

2.4.3. Responsible bodies

The Ministry of Labor, Health and Social Assistance is responsible to provide the social dialogue in Georgia.

2.4.4. Legislative compliance

The Georgia legislation in the sphere of social dialogue mainly does not comply with the European legislation. Collective bargaining conditions are reflected in chapter 10 (Articles 41, 42, 43) of the Code. However, this part of the Code does not define clearly employee organizations that can participate in the bargaining process, including trade unions. It does not provide necessary guaranties against discrimination of workers, which are members of the Unions. Taking into consideration that adoption of labour code will repeal existing acts that regulate these issues, ILO convention 87 ratified by Georgia will be violated as well as EU council directive 2000/78/EC on a general framework for equal treatment in employment and occupation. Discrimination of workers due to membership in Unions is supported by Article 5(8), which allows employer not to substantiate his decision for not recruiting the applicant; Article 38(3) which provides that if relation

is terminated by employer's initiative the employee is given one -month pay only could possibly infringe ILO 98 convention. Articles 51 and 52 limit employer's rights to strike after contract termination. Article 49(8) limits period of strike to 90 days that is inappropriate. Rules for concurrence commission are not set by a present code.

Parental leave, fixed - or part-time workers issues are not reflected in Georgian Labour Code at all.

2.4.5. Recommendations

To comply with European legislation in the sphere of social dialogue Georgian Labour Code must be incorporate provisions related to freedom of associations and collective bargaining, parental leave, fixed- and part-time workers; informing and consulting of workers. In particular, Georgian Labour Code must comply with the following directives:

- Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 is purposed to put into effect the Framework Agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP.
- Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 is purposed to put into effect the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC.
- Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC.
- Council directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time
- Council directive 91/533/EC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relation
- Council directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies
- Council directive 2001/23/EC of 12 march 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses
- Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishes a general framework for informing and consulting employees

To comply with ILO Conventions ratified by Georgia such as Freedom of Association and Protection of the right to Organise Convention, 1948 (№48); the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (№98); and the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978, (№151) the Georgian Labour Code must provide:

- sections concerning freedom of association (right of workers and employers to establish and join organizations, the rights of such organizations or protection against acts of anti-union discrimination);
- specific provisions that will regulate all aspects of freedom of association;

- effective and rapid procedures to ensure implementation of anti-union discrimination specific provisions;
- provisions that regulate terms and conditions of employment negotiated between employers and worker's organizations (as it is required by Convention 98) and etc.

3. Perspectives and Development Directions for the Next Three Years

In this section on the base of analysis provided in previous sections, we give some recommendations on two important issues: harmonization of Georgian Labour Code with European legislation and development of employment strategy for Georgia.

3.1. Part One: Harmonization of Georgian Labor Code with EU legislation

In 1996 “Partnership and Cooperation Agreement” (PCA), was signed between Georgia and states-members of the European Union, which was enforced in 1999. In 1997 Parliament of Georgia made a resolution about harmonization of Georgian legislation with that of European Union. In Article 43 of PCA, for the fulfillment of the stipulated obligations developed the national program of harmonization of Georgian legislation with legislation of European Union, in which those thirteen sectors were mirrored, the development, normalization and adjustment of which to European standards were considered the priority measures. One of the important sectors is the labor law/code. In 2004-2006, the government of Georgia developed and approved the operation plan for efficient and successive leading of harmonization process. It fixed the terms for every sector and the directives of the European Union on the base of which definite spheres were to be regulated. It was determined that Labor Code was to be regulated in 2004-2005.

Proceeding from the above stated we carried out analysis, which pursued the comparison of labor code draft/project (hereinafter referred to as the Draft) with directives of the Council of European Union. These directives are obligatory for member-states and for the enrolment of the country in the European Union. Comparative analysis of new Draft of Labor Code with the directives of European Union showed that the Georgian Draft of Labor Code doesn't conform to the directives of European Union. Taking into consideration that currently used Labor Code (today Labor Code adopted in 1973 is functioning in Georgia) according to the opinion of experts (1) (“National Program for Harmonization of Georgian Legislation with European Union Legislation” - Guiding Principles for Operation Plan, Tbilisi, September, 2003, p.147-157, [http://www.euintegration.gov.ge/pdfs/harmonization Program.pdf](http://www.euintegration.gov.ge/pdfs/harmonization%20Program.pdf)) in most cases conform to the demands of European Union, adoption of the new Draft in this form can be considered as the step back with the view of harmonization of Georgian legislation with European legislation.

According to our opinion for the provision of the above stated governmental resolution it is necessary to make the following changes in the Draft.

Young People:

1. According to the European law this category is under special protection. Therefore the Draft must define thoroughly special norms (regulation of the Draft is rather meager). Age approach should be considered which is stipulated by the directive: two categories of minors – child (up to 15) and teenager (from 15 to 18).
2. The draft must define in details the rules of granting the right to relevant competent bodies and rules for regulation of issuing permissions to competent bodies dealing with using of labor of children in cultural-creative, art, sports, advertise spheres (Draft is rather general).
3. The project must conform to the approach according to which labor capacity of a minor, according to the national law should be started after completion of obligatory education, that is, from 15 years. In Georgian reality the obligatory education covers elementary and basic education – 6+3 (Law “About general education”, article 9, point 1), which after calculation, coincides with the 15 or 16 years (it depends when the studies are started, at the age of 6 or 7).
4. The working regime of minors should be précised:
 - 8 hours a day, that is, 40 hours a week, which includes combined work/training, or scheme of work—practice at a factory.
 - Duration of work beyond the school hours. This time should not exceed two hours a day and 12 hours a week. If such a rule is not prohibited by the national law or/and practice.
 - For minors under fifteen, daily length of work should not exceed 7 hours, which may be increased to 8 hours, if the minor reached 15 years.
 - Length of work for a minor, maximum for one week, for the period when the school doesn’t work, should not exceed 7 hours a day and 35 hours a week. For teenagers (that is above 15) this time can be increased to 8 hrs a day or 40 hours a week.
 - Length of work for minors, who are not occupied in obligatory education, should not exceed 7 hours a day or 35 hours a week.
 - Time spent by a minor for trainings according to the schemes of theoretical/practical, combined, and/or work at a factory, should be considered in working hours.
 - Employment of minors on the jobs, which:
 - Clearly exceed their physical or mental abilities;
 - are clearly connected with harmful effect of toxic, carcinogenic substances, which incite hereditary genetic deformations or which injure fetus or otherwise injure human health in a chronic way;
 - are connected with harmful effect of radiation;
 - are connected with risks of accidents, which probably can’t be conceived by a minor or can’t be avoided from the very beginning due to carelessness, inexperience or professional immaturity;

- are connected with health risks connected with extreme heat-cold or noise or vibration.
5. The Draft defines general approach in connection with the fact that the terms and rules for the provision of health and security should be observed, which should be defined in details in the form of legal normative acts. It would be good to give the list of those acts in the Draft.
 6. Rest and holiday conditions must be defined:
 - For children – 14 hrs recess in every 24 hrs, while for teenagers – this time can be decreased to 12 hrs;
 - Two-day rest per seven day period, which can be decreased for teenagers to 36 hrs;
 - Exceptional cases should be considered for the sectors where the employed persons shall be given the rest time in the form of compensation (fishing, navigation, armed forces or police; hospital and similar institutions; agriculture, tourism industry, hotels, restaurants);
 - When daily working hours exceed four hours and a half, teenagers should have a rest minimum half an hour, in case of possibility – non-stop / without recess;
 - Yearly rest, as much as possible, should coincide with the period of school holidays for children, who study according to obligatory education course.
 7. The submitted Draft must concretize regime of work in night hours for minors.

Working Time

The following amendments should be made in the Draft of the Labor Code

1. Maximal working hours per week should be defined accurately. According to the relevant directives of European Union hours should not exceed 48, including extra work.
2. Article about daily recess period should be added to the Draft.
3. Article about the minimum time for non-stop recess per seven days should be added to the Draft. This time should not be less than 24 hrs.
4. Article about maximum hours during night shift should be added to the Draft. This time should not exceed 8 hours per 24 hours.
5. The Draft must express the following advantageous conditions for employment on the jobs in night regime: a) rights of free medical examination prior to starting the work and further, regularly; b) transfer of personnel working in night hours to a day shift because of problems connected with health.
6. The Draft must accurately define the terms at which the employer will have the right to limit the rights of the employee due to the needs of industrial process.

Health and Safety

As to the provision of security and health protection, according to our opinion the demand of European Union (10 directives) should be mirrored at its maximum in national legislation. Directives in this sphere are very specific and, as a rule,

considering their essence and volume, should not be defined in the Draft. They should be expressed in legislative normative acts. Therefore it is desirable and even necessary to annex to the Draft the drafts of the above stated acts, or at least, to append a list of legislative acts.

Health and Safety of Pregnant and Nursing Workers

In connection with the issue of pregnant and nursing women, the Draft should provide the following:

1. Free exit of employed pregnant women from the office for medical tests and examinations and paying for missed hours.
2. Prohibition of discharge of pregnant women from the office during the period from conception to the moment of delivery;
3. Obligation of the employer to submit written substantiation about discharge of pregnant women from the office.
4. Inclusion of protection measures, which will protect pregnant women from the outcomes, which might be conditioned by the lawless discharge from the office.

Information on Individual Employment Condition.

The Draft must provide the following issues:

1. Signing of a written contract is not obligatory when the whole length of a job doesn't exceed one month or when the length of job per week equals to 8 hours, if a job bears accidental character or if due to its character no obligation arises of signing of contract (verbal contracts are the samples of such labor relations)..
2. The employer must provide the employee with detailed information about principal terms of a contract. It is advisable to define principle terms of a contract in the Draft. List of such terms is given in directive 91/533, second article, point 2.
3. Information given in point 2 should be submitted to the employee in a written form (contract or a letter or any other document, which mirrors all major terms).

Collective Redundancies

The Draft must mirror:

1. The notion of collective discharge and the terms (percentage ratio of whole quantity and number of discharged employees).
2. Timely provision of employees and their agents with information, and the necessity of their consulting;
3. Necessity of timely notification of relevant powers about collective discharge of employees.
4. Observance of fixed periods in case of collective discharge.

Transfer of Undertakings

The articles should be added to the Draft, which:

- will ban amendments to the contract and cancellation of the contract in case of transfer of the company, or change of its organizational form or its name;
- will oblige a new employer to take into consideration all collective agreements signed by the previous employer;
- will not result in worsening of work conditions within one year and will ensure timely provision of employees and their agents with information and consulting about those changes.

Employer Insolvency

Articles, which will define the means for the provision of guaranteed payment of employees under the contract by the guarantor institutions should be added to the Draft.

Information and Consultation of Employees

Articles, which will oblige the employer to provide employees with the below listed – should be added:

- Information about activity of the enterprise or the company and about latest economic state and possible economic development.
- Information and consulting about the state of matter of employment in the enterprise, its structure and possible development as well as the planned protection means, namely when the matter of employment is under the threat;
- Information and consulting in connection with resolutions, which probably can affect labor organization and contractual relations.

Fixed-Term and Part-Time Workers

Articles, which will provide protection from discrimination of employees working on the fixed term job or incomplete working day – should be added to the project.

Evaluation of the Draft has the great significance not only in the specter of its harmonization with European Union legislation (at the level of the recommendations mirrored in the program) but also with the view of observance of general principles of law, fulfillment/implementing of provisions of international treaties signed and ratified by Georgia (namely ILO conventions), which is a theme to be analyzed and considered separately. Although, it should be stated briefly that the Draft must describe the aspects such as:

- Contract form (Forms of verbal, fixed term and without fixed term contracts and regulation);
- Payment forms (e.g. mixed form – monetary and in-kind compensation);
- Collective Bargaining (thorough and detailed definition of collective disputes and negotiations);
- Invalidation of contracts and issues of compensation (The Draft doesn't conform with the standards);
- Detailed description of relations accompanying labor contracts;
- Observance of principles of social partnership (there are countries, where employees, in case of death of parents or family members, are given free days);
- Cases of industrial traumas and issues of compensation;

- Insurance issues;
- Possibility of vocational training of employees;
- Special rules for remuneration of overtime, dangerous or night shift work.

3.2. Part Two: Employment strategy.

The priorities of the European employment strategy for the period 2007-2013 reflects a switch of emphasis in favour of growth and employment. To create more and better jobs, this strategy implies¹:

- attraction of more people to the employment market and modernize social protection systems;
- improvement of the adaptability of the workforce and business sector, and increase the flexibility of the labour markets;
- invest more in human capital by improving education and skills.

The implementations some recommendations declared in the Poverty Reduction and Economic Growth Program of Georgia can advance Georgia in harmonization its employment strategy with European one. In particular,

- To create the balance of labor resources, to identify the indicators of labor market development and to start monitoring in the whole country and especially in its “poor” regions.
- To find out the reasons, level and risk groups for unemployment, and to elaborate main trends regarding potential future employment.
- To create effective model on governmental and private levels, which will provide training and retraining in order to have competitive personnel and to provide consulting for unemployed persons.
- To define effective mechanisms of wages taking into consideration the existing reality.
- To elaborate regulating mechanisms for labor migration (internal and external); to adopt the law on labor migration.
- To provide universal access to the basic education and to ensure its completion.
- To elaborate suggestions oriented towards improvement of social taxation system and tax collection at the expense of the self-employed population and people employed in the agricultural sector.
- To work out adequate pension system for Georgia.
- To elaborate the model of labor disputes settlement and social partnership.
- To elaborate the norms of labor safety.

Still some additional measures should be undertaken in order to harmonize Georgian employment strategy with European one: creation new opportunities of employment for young people and reduce youth unemployment;

¹ The Lisbon Special European Council (March 2000): Towards a Europe of Innovation and Knowledge

- **elimination of gender gaps in employment, unemployment and pay;**
- **improvement of reconciliation of work and private life**, including the provision of accessible and affordable childcare facilities and care for other dependants;
- **provision of modern pension and healthcare systems**, ensuring their adequacy, financial sustainability and responsiveness to changing needs, so as to support participation in employment and longer working lives, including appropriate incentives to work and measures to discourage early retirement;
- **provision of active and preventive labour market measures** including early identification of needs, job search assistance, guidance and training as part of personalized action plans, provision of the social services necessary to support the labour market inclusion of disadvantaged people and contribute to social and territorial cohesion and to the eradication of poverty, and;
- **provision of continuous review of tax and benefit systems**, including the management and conditionality of benefits and reduction of high marginal effective tax rates, with a view to making work pay and to ensuring adequate levels of social protection;
- **improvement of matching of labour market needs** through: the modernization and strengthening of labour market institutions, notably employment services; greater transparency of employment and training opportunities; better anticipation of skills needs and of labour market shortages and bottlenecks; appropriate management of economic migration.
- **promotion of flexibility combined with employment security and reduce labour market segmentation** through: the adaptation of employment legislation, reviewing where necessary the level of flexibility provided by permanent and non-permanent contracts; better anticipation and positive management of change, including economic restructuring, notably changes linked to trade opening, so as to minimize their social costs and facilitate adaptation; support for transitions in occupational status, including training, self-employment, business creation and geographic mobility; the promotion and dissemination of innovative and adaptable forms of work organization, including better health and safety and diversity of contractual and working time arrangements, with a view to improving quality and productivity at work; adaptation to new technologies in the workplace, determined action to transform undeclared work into regular employment.
- **provision of employment-friendly wage and other labour cost developments** by: encouraging the right framework for wage-bargaining systems, while fully respecting the role of the social partners, to reflect differences in productivity and labour market trends at sectoral and regional levels, and; monitoring and, where appropriate, reviewing the structure and level of non-wage labour costs and their impact on employment, especially for the low-paid and those entering the labour market for the first time.
- **expansion and improvement investment in human capital** through: - the establishment of efficient lifelong learning strategies, including appropriate incentives and cost-sharing mechanisms for enterprises, public authorities and individuals, in particular to significantly reduce the number of pupils leaving school early; increased access to initial vocational, secondary and higher

education, including apprenticeships and entrepreneurship training; enhanced participation in continuous and workplace training throughout the lifecycle, especially for the low-skilled and older workers.

- **adaptation of education and training systems in response to new competence requirements** through: better identification of occupational needs and key competences, and anticipation of future skills requirements; broadening the supply of education and training tools; developing frameworks to support the transparency of qualifications, their effective recognition and the validation of non-formal and informal learning; ensuring the attractiveness, openness and high-quality standards of education and training systems.

Conclusions and Reccomendations

In order to ensure guaranties for the enforcement of legal norms of social policies in all three countries of South Caucasus it is necessary to work out certain monitoring principles which will allow excluding situations when it is rather challenging to identify and reveal employment issues. Monitoring should be ensured with adequate political resolutions as well. Therefore, it is necessary to engage in on-going analyses of the situation in all directions of population's social security and employment policy.

Safety and health at work constitute one of the priorities and most important social policy sectors in South Caucasus. National policies on health and safety in South Caucasus countries should promote the "well-being at work", which means the physical, moral and social well-being, and not just something that can be measured by the absence of accidents or occupational illnesses. The policies should focus on:

- adopting an inclusive approach to well-being at work and enhancing the quality of work;
- consolidating a culture of risk prevention; anticipating new and emerging risks, whether linked to technological innovations or social trends;
- raising employers' awareness of the issues involved in creating a well-managed working environment;
- development of modern labor inspection methods;
- preparing for public discussions the National Program on merited employment, developed due to the joint effort of social partners;
- approximation of national systems and regulations to relevant ILO Conventions and EU directives by adopting new institutional patterns, solutions, training programs, etc.

The main objectives which, in accordance with EU standards, should constitute South Caucasus countries' employment policies are (a) achieving full employment; (b) improving quality and productivity at work; and (c) strengthening social cohesion and inclusion. In order to address these issues the governments should adopt the following measures:

- increase investment in human capital through better education and skills;
- promote investment in vocational training;
- increase employment opportunities during periods of growth;
- ensure provision of information and consultation to workers;
- provide social cohesion by integrating ethnic minorities, most of whom are in a disadvantaged position in the labour market.

South Caucasus countries' employment policies regarding equal treatment of men and women should include the following strategic actions:

1. prioritize gender issues in fundamental principles and rights at work;
2. promote gender issues in employment and income generation;
3. promote gender issues in social protection and social dialogue.

Social partnership must be included in the sphere of labour and employment in its broader sense: partnership with organizations representing civil society, local authorities, social partners, the private sector, and partnership with entitled persons

in order to promote participation and empowerment of these persons. South Caucasus countries' governments should strengthen the prerequisites for social dialogue by adopting the following goals:

- strong, independent workers' and employers' organizations with the technical capacity and access to the relevant information to participate in social dialogue;
- mass campaigns to develop a public opinion, which remains the most effective instrument for changing the legal culture regarding labor rights in the countries of South Caucasus
- political will and commitment to engage in social dialogue on the part of all parties;
- respect for the fundamental rights of freedom of association and collective bargaining.

For social dialogue to work in South Caucasus, our governments cannot be passive even if they are not direct actors in the process. They are responsible for creating a stable political and civil climate which enables autonomous employer and worker organizations to operate freely, without fear of reprisal, as well as for providing legal, institutional and other frameworks which allow the parties to act effectively.

Русская версия

**Национальный доклад по социальной политике и
занятости:**

Армения

Введение

Целью этого доклада является проведение сравнения документов государственной политики Армении по социальным вопросам и политики занятости, с документами, конвенциями и рекомендациями Совета Европы и Европейского Союза (в дальнейшем, Европейские документы), и предложение предварительного плана развития политики в течение последующих трех лет, в соответствии с Европейскими стандартами и нормами. Европейские документы были выбраны с целью более широкого изучения вышеуказанной сферы и развития адекватной государственной политики, которая будет отражать политические приоритеты страны.

В рамках данного исследования пятнадцать документов Совета Европы и Европейского Союза были сравнены (см. *Дополнение / Annex*). Европейские документы были взяты из официальной веб-страницы (www.coe.int) и изданий Совета Европы, в том числе и из следующих веб-страниц: <http://europa.eu.int/eur-lex>, <http://europa.eu.int/celex> в феврале 2006-го года. Европейские документы были сравнены с восьмью документами (по социальной политике и занятости), принятыми Правительством Республики Армения (РА), или Национальным Собранием РА. Эти документы были взяты из электронной информационной базы данных IRTEK, из официальных веб-страниц Правительства Армении, Министерства финансов и экономики, и государственного Агенства по вопросам миграции и беженцев (www.gov.am, www.mfe.am и www.dmr.am) в феврале, 2006-го года. Эти документы были отобраны в результате тщательной консультации с представителями Министерства занятости и социальных вопросов, которые были нацелены на искоренение существующих в этой сфере юридических и информационных пробелов.

В рамках программы каждый Европейский юридический акт был сравнен с соответствующим документом и законом Республики Армения. В результате, были созданы соответствующие таблицы для каждого документа. Эти таблицы лежат в основе разработки данного доклада. Основываясь на выводах, мы предлагаем предварительную структуру национальной политики по социальным вопросам и вопросам занятости, которая будет состоять из двух частей: трудовой политики, а также политики доходов и заработных плат. Трудовая политика будет разработана в соответствии с принципами социальной структуры и прав человека, выделенных в Конституции Республики Армения, и будет основана на принципах свободной рыночной экономики и существующих социально-экономических условий.

Целью этой политики является обеспечение материального и социального благосостояния служащих, и создание усовершенствованных условий труда. Для достижения этой цели поставлены следующие задачи:

- обеспечение современной правовой базы для трудовых отношений, а также осуществление и усовершенствование этой структуры;
- развитие социально-экономических условий для мотивации труда;

- развитие государственных программ для повышения трудовой производительности и эффективности;
- развитие политики формирования рабочей силы и ее устойчивого развития;
- контроль за практикой выполнения трудового законодательства и охраны труда.

Политика доходов и заработных плат имеет следующие цели:

- обеспечение жизненных нужд служащих посредством окладов ;
- стимулирование труда, с целью повышения производительности;
- регулирование спроса и потребления труда;
- обеспечение новых методов определения платежей;
- повышение коэффициента соотношения заработных плат к ВВП.

В заключение, в итоге осуществления предложенной политики, ожидается достижение следующих результатов:

- увеличение бюджетных доходов посредством реформ в системе налоговых и социальных уплат;
- увеличение потребления со стороны населения, что и приведет к повышению экономической активности и экономическому росту;
- рост трудовой производительности;
- улучшение дисциплины труда, и положительного отношения к труду;
- понижение уровня бедности;
- эффективное использование труда и высокая продуктивность рабочей силы;
- посредством высоких окладов и заработных плат, принуждению работодателей к прекращению ведения конкуренции на мировых рынках по низким ценам, а скорее к вложению инвестиций в высокие технологии, с целью стимулирования нововведений и поиска новых рынков;
- сокращение текучести рабочей силы, что приведет к понижению затрат на найм, обучение и адаптацию.

1. Социально-экономическое положение в Республике Армения.

В течение последних десяти лет в Армении наблюдался устойчивый экономический рост, составляющий в среднем 7.9 процентов годовых. За 2004 год, как и было спрогнозировано, ВВП превзошел показатели за 1990 на 5.5 процентов.

В течение последних четырех лет, предполагалось, что индекс потребительских цен, не превышая 3-х процентного показателя, был прогнозируем и управляем. Исключение было зафиксировано в 2003 году, когда индекс потребительских цен на конец закрытия года составил 8.6 процентов, а средний годовой индекс составил 4.7 процентов, обусловленный определенными внешними факторами. В частности, 5.7 процентов, от общей инфляции в 8.6 процентов, зафиксированной на конец закрытия года, были обусловлены 31.3 процентным ростом цен на хлебные и хлебобулочные продукты, составляющие 18.3-х процентную долю потребительской корзины в Армении. Следовательно, исключая непредвиденный рост цен на хлеб, инфляция составляет 3.0 процента. Индекс цен продуктов питания (включая алкогольные напитки и табачные изделия) составил 112.4 процента, из коих непищевые продукты и пошлина составили 100.4 и 102.1 процентов, соответственно.

По декабрьским показателям за 2004-ый год рост инфляции по сравнению с декабрьскими данными за 2003 год, составил 2.0, вместо спрогнозированных 3-х процентов. А среднегодовая составила 7.0 процентов, вместо спрогнозированных 7.7-и. Тем самым, инфляция не превысила планируемого уровня. За 2006-2008 период денежно-кредитная политика Республики Армения будет нацелена на удержание инфляции приблизительно в рамках 3-х процентов годовых¹.

Объем производства валового внутреннего продукта (ВВП), по текущим ценам, составила 2228027.5 миллионов драм за январь-декабрь 2005-го года, а темп роста ВВП, в сравнении с тем же периодом 2004-го года составил 113.9%, вместо соответствующего показателя за январь-декабрь 2004-го года – 110.1%. ВВП на душу населения за январь-декабрь 2005-го года, по текущим ценам, составил 692450 драм или 1513 долларов США (в дальнейшем долларов).

В соответствии с приблизительной оценкой, среднее число экономически активного населения в республике за период январь-декабрь 2005-го года составило 1203.3 тысячу человек, из коих 91.9% или 1105.3 тысяч были

¹ 2005-2007 Среднесрочные Рамки Затрат

вовлечены в экономику, а 8.1% или 98.0 тысяч (средний показатель за этот период) не работали: стояли на учете в Службе занятости Министерства труда и социальных вопросов РА и имели статус безработного. С начала 2005-го года, 13.2 тысячи человек имеют статус безработного, а 32.9 тысячи отозвали свои данные из регистрации. В декабре 2005-го года среди официально зарегистрированных безработных 70.8% процентов составляли женщины, этот показатель повысился на 0.5% в сравнении с декабрем 2004-го года. За январь-декабрь 2005 года денежные доходы населения составили 1454879.6 миллионов драм, а денежные расходы – 1405138.6 миллионов драм; темп роста этих сумм составил соответственно 115.0% и 111.8%, в сравнении с периодом за январь-декабрь 2004-го года. Реально располагаемые денежные доходы населения (здесь имметя ввиду “доход с вычитанием обязательных платежей” и налогов, так как необходимо учитывать изменения в индексах потребительских цен) за январь-декабрь 2005-го года повысился на 13.8% по сравнению с периодом за январь-декабрь 2004-го года.

В соответствии с оценкой предварительных данных, предоставленных 9000 организациями, которые представили ежемесячные статистические отчеты за январь-декабрь 2005-го года, средние номинальные зарплаты/оклады служащих составили 52040 драм и повысились на 19.5% в сравнении с тем же периодом за 2004-ый год.

В бюджетных организациях оклады/зарплаты служащих, которые были рассчитаны на основе текущей информации, из отчетов, предоставленных квартально, из примерно 4000 организаций, финансируемых из бюджета, составили 35781 драм, т.е. повысились на 23.9%, в сравнении с тем же периодом за 2004-ый год; а оклады/зарплаты служащих не бюджетных организаций составили 64734 драм и повысились на 17.1%.

В 2004-ом году 85 служащих (среди них 7 женщин) получили разные телесные повреждения и были не в состоянии работать на протяжении одного или более дней. В сравнении с данными за 2003 год, это число снизилось на 10.5 процентов (95 служащих). В результате несоблюдения правил безопасности труда, 22 человека погибли, среди них 4 женщины. Было зарегистрировано 9 смертей в Ереване, 6 в Сьюникском и Котайкском регионах, 6 в Гегаркуникском, Лорийском и Вайоц Дзоре, две смерти в остальных регионах и одна в Шираке.

Вышеуказанные данные подчеркивают безотлагательную необходимость развития жизнеспособной трудовой и социальной политики, которая улучшит трудовую практику в стране.

В 2000-ом году МОТ подсчитала, что каждый год 1.9-2.3 миллионов служащих погибают в результате производственных несчастных случаев (т.е. несчастных случаев происшедших на месте работы или заболеваний приобретенных на месте работы). В 2002-ом году эти данные были пересмотрены, при учете данных за 1998-2000 период. Полученные данные были представлены на 16-ый всемирный Конгресс по безопасности и здоровью труда в Вене в мае 2002-го года.

Пересмотренные данные подтвердили, что ежегодно насчитывается около двух миллионов производственных смертей, и что на каждый смертельный случай приходится от 500 до 2000 травм, в зависимости от вида работы. Ежегодно около 270 миллионов рабочих становятся жертвами несчастных случаев на производстве, из коих 360 000 имеют фатальный исход. По последним данным число производственных смертей значительно увеличилось (с 1990-го года), в основном в результате того, что раньше не учитывались передаваемые заболевания на месте работы; увеличились в том числе и случаи производственного приобретения рака и заболеваний с циркулирующей инфекцией. Самой основной причиной смерти является производственный рак, приводящий к примерно 640 000 или 32% смертям, далее следуют заболевания с циркулирующей инфекцией – 23%, затем несчастные случаи – 19% и передаваемые заболевания 1%. Один только асбест ежегодно является причиной 100 000 смертей. Подсчитанно, что 20% от 355 000 несчастных случаев со смертельным исходом происходят в Китае; 13% в Индии. Эти данные превосходят 24%-ов, что составляет количество случаев, происходящих в других странах и островах Азии, вместе взятых. Ожидается, что в течение нескольких последующих лет в Китае эти цифры будут продолжать расти. Наименьшая доля смертельных случаев (6%) приходится на бывшие социалистические экономики и упрочившиеся рыночные экономики. Большинство несчастных случаев со смертельным исходом происходит на шахтах, сельском хозяйстве (включая лесопроизводство и рыбопроизводство) и строительстве, затем следуют транспортные и производственные секторы.

2. *Анализ трудовой и социальной политики Республики Армения*

2.1. *Безопасность, гигиена и здоровье труда*

"Трудовое законодательство без надлежащей проверки представлет из себя скорее реферат по этике, нежели обязующую социальную дисциплину"

Генеральный Директор МОТ, 1996

2.1.1. *Национальное законодательство*

Основными юридическими актами Республики Армения, регулирующими безопасность, гигиену и здоровье труда, являются: Трудовой Кодекс Республики Армения, Закон о Государственном Трудовом Надзоре, а также другие юридические и административные акты. Не существует единого национального документа или стратегии в сфере безопасности, гигиены и здоровья труда.

2.1.2. *Предмет регулирования*

В юридических актах, относящихся к безопасности, гигиене и здоровью труда предметом регулирования является следующее:

- Трудовой Кодекс регулирует коллективные и индивидуальные рабочие отношения, определяет основу для создания, изменения и прекращения этих отношений и порядок их реализации, а также, права, обязанности и ответственность субъектов труда. Кодекс также определяет условия предоставления безопасности труда и поддержания здоровья служащих, регулирует права служащих на безопасный труд, предусматривая нормальные условия труда, организацию рабочих мест и выполнение безопасной работы, а также другие основные правила и нормы, обеспечивающие безопасность и здоровье служащих.
- Закон РА о государственной Инспекции по труду регулирует организацию и выполнение государственного контроля и надзора за соблюдением нормативных мер трудового законодательства и других нормативных юридических актов, содержащих нормы трудового права и коллективных контрактов в Республике Армения, и определяет функции, права и обязательства государственной Инспекции по труду Республики Армения и функции государственного инспектора по труду.

2.1.3. Ответственные органы

Ответственным органом в сфере безопасности, гигиены и здоровья труда в Республике Армения является государственная Инспекция по труду Министерства труда и социальных вопросов Республики Армения. Задачами государственной Инспекции по труду являются: содействие работодателям, трудовым союзам и служащим в получении информации по применению более эффективных мер исполнения трудового законодательства и других юридических документов, содержащих нормы трудового права; обеспечение сохранности и защиты условий труда, прав и свободы служащих; предотвращение нарушения трудового законодательства; обеспечение государственного контроля над исполнением трудового законодательства и других законодательных актов содержащих нормы трудового права.¹

2.1.4. Законодательное соответствие

В Армении не существует единого национального документа, в котором четко определяются требования, относительно безопасности, гигиены и здоровья труда. Положения нового Трудового Кодекса, принятого в 2004-ом году, носят общий характер и в основном не соответствуют *Европейским документам*, за исключением определений некоторых понятий. В особенности *Европейские документы* по безопасности, гигиене и здоровью труда регулируют минимально необходимые условия безопасности и здоровья труда, обязательства работодателя и служащего, а также организацию мер безопасности и здоровья в отношении опасных веществ, видов оборудования и их использования. Европейские документы также регулируют и организацию мер безопасности и здоровья для отдельных уязвимых групп служащих. Вышеуказанные вопросы в Республике Армения регулируются Трудовым Кодексом, Законами о Занятости Населения и Безопасного Использования Ядерной Энергии в Мирных Целях. Однако, необходимо отметить, что вышеуказанные законы не в полной мере включают Европейские стандарты и требования. В особенности, они не учитывают спецификацию разных отраслей экономики, которые должны регулироваться коллективными договорами. Необходимо отметить, что в армянском законодательстве не существует четко выраженных и определенных механизмов, содержащих необходимые требования безопасности и здоровья труда, и их регулирования осуществляется только посредством коллективных договоров или юридических актов, написанных работодателем.

В особенности, армянское законодательство не регулирует вопросы, связанные с защитой служащих от риска подвержению действия канцерогенов и мутагенов; минимальных требований защиты и здоровья труда рабочих на временных и мобильных стройплощадках, ручной транспортировки грузов, на производствах по добыче минералов и в среде со взрывчатыми материалами,

¹ Закон Республики Армения о “Государственном Трудовом Надзоре”, НО-77-N, 24.03.2005

а также требований по применению знаков безопасности и здоровья на местах труда.

Вкратце, сфера безопасности, гигиены и здоровья труда в Армении в основном регулируется юридическими актами Трудового Кодекса, которые имеют очень общий характер и не обеспечивают детального регулирования возникающих юридических отношений. Необходимо принять юридические акты, содержащие в себе четкие критерии регулирования и оценки условий труда. Такого рода постановления облегчат деятельность общественных органов власти, ответственных за защиту интересов как работодателей так и служащих.

2.1.5. Рекомендации

Безопасность и здоровье служащих представляет из себя систему поддержания жизни и здоровья служащих в течение их рабочей деятельности; эта система включает в себя юридические, социально-экономические, организационно-технические, медико-превентивные, реабилитационные меры по поддержанию здоровья, а также другие меры. Одной из целей трудового законодательства Республики Армения является содействие созданию благоприятных условий труда. Безопасность и здоровье труда составят один из наиболее тщательных и важных секторов социальной политики Армении и государство примет стратегический подход к этому сектору. Стратегия в этой сфере будет основываться на трех основных факторах:

- примет глобальный подход к благополучию условий труда, учитывая изменения в сфере труда и появление новых рисков, в особенности рисков психо-социального характера. Как таковая, эта стратегия должна быть направлена на улучшение условий труда, основным компонентом которого является безопасность и здоровая рабочая среда;
- поспособствует развитию практики предотвращения риска, совместит разнообразие политических инструментов – законодательства, общественного диалога, прогрессивных мер и передового опыта, корпоративной общественной ответственности и экономических стимулов – и создаст партнерства между всеми участниками сферы безопасности и здоровья;
- укажет на тот факт, что амбициозная социальная политика является фактором стабилизации конкурентоспособности. Иначе, не имение данной политики может повлечь за собой последствия, которые тяжелым бременем лягут на экономику и общество.

Вложение в систему защиты труда и улучшение условий труда являются важными факторами по многим причинам. Во-первых, зависимость между здоровьем на работе и конкурентоспособностью более сложна, чем представляется на первый взгляд. Что касается экономики “не качественность” труда выражается в потере производительности. Далее, на уровне организаций “не качественность” труда приводит к невзрачному (бедному) общественному имиджу визави рабочей силы, клиентуры, и общественности в целом, которая становится все более чувствительной к вопросам безопасности. Иными словами, наличие здоровой трудовой среды

улучшает качественный имидж организации. Одновременно, этот шаг влечет за собой и улучшение окружающей среды в целом, что и является частью общего (целостного) подхода к “качественному менеджменту” и социальной ответственности. Оба эти фактора выгодно влияют на производительность и конкурентоспособность.

Армянская национальная политика по вопросам здоровья и безопасности труда должна поспевать за темпом этих перемен и новых потребностей, с целью содействия “благополучию труда”, что предполагает физическое, моральное и социальное благосостояние, а не просто состояние, определяемое отсутствием несчастных случаев и производственных заболеваний. Целью армянской национальной политики, относительно безопасности и здоровья труда, должно быть поощрение постоянного совершенствования благополучия труда – эта концепция включает в себя физический, моральный и социальные аспекты. Кроме того, все участники и члены общества совместно должны быть нацелены на достижение дополнительных целей, а именно:

- постоянное сокращение производственных травм и заболеваний. Должны быть поставлены измеримые цели, как на государственном, так и на местных уровнях, в особенности в тех секторах деятельности, где происходит вышеуказанная частота несчастных случаев;
- дать основное направление гендерному фактору и провести оценку риска, превентивных мер и систематизацию порядка компенсаций, учитывая специфику безопасности и здоровья труда женщин;
- усиление превентивных мер в предотвращении производственных заболеваний. Приоритетными должны быть заболевания в результате подвержения воздействию асбеста, потере слуха и скелетно-мышечных проблем;
- учитывать демографические изменения, принимая во внимание риски, несчастные случаи и заболевания. Превентивные меры должны учитывать возрастной фактор, и должны быть в основном нацелены на молодых людей и взрослых служащих;
- учитывать изменения в формах занятости, организации труда и рабочего времени. Необходимо принять во внимание, что служащие в не стандартных или не устойчивых условиях составляют уязвимую группу;
- учитывать размеры компаний. Малые и средние предприятия и необъемная коммерческая деятельность, а также работающие не по найму служащие и неоплачиваемые работники – все эти категории должны быть субъектами особых мер, в плане предоставления информации, осведомленности и программ предотвращения риска;
- *анализ новых или возникающих рисков*, с особой ссылкой на риск связанный с взаимодействием с химикатами, физическими и биологическими агентами, а также риск наличествующий в обычной трудовой среде (эргономический, психологический и социальный риск).

Очень важно внедрение в нашу повседневную жизнь понятия корпоративной общественной ответственности.

Нарастающая тенденция к заключению договоров на выполнение работ с иностранными фирмами, принимая во внимание повышенную

общественную уязвимость к вопросам здоровья, привела к тому, что существенное число компаний приняло за важный критерий обеспечение безопасных и здоровых условий труда; принимая во внимание этот критерий также и при выборе субконтрактников и для более успешного рыночного сбыта продукции. Например, вопросы здравоохранения на рабочем месте были добровольно включены в инициативы сертификации и этикирования товаров, особенно при закупке, часто, с вовлечением третьих сторон.

Армянская национальная политика по безопасности и здоровью труда должна, как минимум, коррелировать с работой, осуществляемой международными организациями. Республика Армения будет продолжать активное сотрудничество с организациями Объединенных Наций (ВОЗ и МОТ), Советом Европы и Европейским Союзом, у которых схожая роль в улучшении уровня защиты здоровья и безопасности служащих. Это сотрудничество должно быть нацелено на поддержку в улучшении производственного здоровья по всей стране, в особенности посредством принятия норм учитывающих конвенции и рекомендации МОТ и законодательство Европейского Союза, а также посредством сотрудничества, с целью обеспечения эффективного применения вышеуказанных норм.

В сфере контроля трудового законодательства Армения должна определить четыре приоритетных сектора в сотрудничестве с Европейским Союзом, ими являются:

1. общая трудовая надзорная политика;
2. гармонизация и интеграция законодательства и стандартов;
3. развитие общих информационных систем и систем управления;
4. развитие общих курсов обучения и деятельности.

В процессе этой деятельности Правительство РА будет прилагать усилия к достижению следующих целей:

- развитию современной методики трудового надзора;
- развитию отдельной, независимой системы страхования несчастных случаев и заболеваний на производстве;
- анализу экономических последствий более эффективного трудового надзора;
- введению трехсторонней системы консультации и сотрудничества на разных уровнях;
- сотрудничеству с Трудовыми Надзорами разных стран, включая обмен опытом в принятии новых институциональных моделей, решений, программ обучения, итд.;
- соответствию национальных систем и постановлений с релевантными конвенциями МОТ и директивами ЕС.

Все же , защита служащих является основной проблемой и все более сложной задачей, и причиной тому явились процессы приватизации и ознакомление с правилами рыночной экономики. В результате, это привело к резкой деградации трудовой среды и новой форме эксплуатации рабочей силы в Республики Армения. Тем самым, необходимо введение и разработка нового аспекта защиты труда, учитывающего социальную защиту и трудовые

отношения, с целью решения трудовых разногласий, своевременной выдачи заработных плат в надлежащее время и соблюдение установленного режима рабочего дня.

Для достижения этих целей, необходимо осуществлять адекватный контроль за практикой социальной защиты, и роль государственной Инспекции по труду (ГИТ) в данном случае неотъемлема. В настоящее время, ГИТ контролирует трудовое законодательство, которое затрагивает следующие вопросы:

- превентивный надзор;
- контроль за исполнением трудового законодательства;
- надзор за условиями труда;
- консультация;
- обучение;
- расследование производственных несчастных случаев и заболеваний;
- организация региональной деятельности (которая будет осуществлена региональными центрами (ГИТ));
- надзор и контроль за выплатой/невыплатой зарплат;
- контроль за неформальным сектором (не легальной работой).

Тем самым, посредством контроля существующих возможностей и построению на основе успешного опыта и методологии, национальная стратегия Армении в сфере безопасности, гигиены и здоровья труда будет прилагать усилия для:

- продвижения к более интегрированным подходам, основываясь на уже существующем опыте внутри страны, и объединения социальных и экономимических целей;
- приложения усилий для более близкого сотрудничества со странами-кандидатами ЕС, странами Западной Европы и сотрудничающими организациями, а также с другими развивающимися странами южной и восточной Европы. Цель заключается в создании или укреплении сети разных учреждений и людей, которые смогут обеспечить последующее осуществление инициатив МОТ и гарантировать более устойчивое развитие;
- выделения и систематизирования во всех программах и проектах вопросов гендерного равенства, основываясь на гендерном анализе и последующей оценке гендерного влияния;
- планирования и осуществления более последовательных и долгосрочных стратегии для наших граждан, а также партнеров в других странах, нацелываясь не только на распространение информации, но и на введение изменений в практике управления на разных уровнях труда и занятости;
- признание обучения как основного, возможно и самого главного инструмента в руках надзорного управления, с целью введения организационных перемен.

В заключение, мы хотим отметить, что на сегодняшний день, изменяющаяся трудовая среда подвергается все большим и новым испытаниям. Мы стоим

лицом перед изменениями в производственной структуре, в организации труда и занятости, в социальных и политических ожиданиях и в сущности инцидентов. Что все эти изменения значат для трудового инспектора. Изменения в производственной структуре подразумевают отдаление от производственного сектора и приближение к приватизации, вследствие сокращения крупных организаций и смежников (заводов-подрядчиков) и создания малых предприятий.

Что касается изменений в организации труда и занятости, трудовые инспекторы стоят лицом к лицу перед проблемой мониторинга практики занятости, таких как например труд на дому или в интернет сети, которые насыщены неопределенностью относительно статуса занятости. Мониторинг практики занятости взрослой рабочей силы и увеличение женской рабочей силы, также является не легко разрешимой проблемой, так как именно эти группы нуждаются в особой трудовой защите. Кроме того, социальные и политические ожидания в сфере труда значительно изменились. Общество стало нетерпимым к условиям труда, что привело к повышению жалоб и огромному давлению на трудовые надзоры, требуя расследований на местах работы и более строгого наказания для лиц и предприятий, не соблюдающих установленные правила и предписания. Для того, чтобы надлежащим образом соответствовать ожиданиям, нам необходима более открытая государственная структура, которая больше нацелена на итоги, нежели на вложения, и на более усовершенствованную оценку, а также и на долгосрочные цели.

Изменения, происшедшие в сущности инцидентов, в основном связаны с прекращением традиционной трудовой деятельности; увеличивающимся влиянием химических агентов; риском, связанным с выводом из эксплуатации АЭС; эргономическими рисками; человеческим фактором (таким как например стресс) и работой с компьютерами. Все эти изменения имеют последствия для трудовых инспекторов. Для того, чтобы найти соответствующие и адекватные решения этим новым проблемам, релевантные трудовые акты и иные законы должны быть верными и точными. Новые методы оценки риска и внутренней оценки должны быть введены в деятельность и практику предприятий. Следовательно, необходимо предоставление более широких компетенций для государственной Инспекции по труду, с тем, чтобы они могли обеспечить руководством и консультацией работодателей, которые намереваются ввести мониторинговую систему производственной безопасности и здоровья труда. Кроме того, контакты (и нацеленные программы действий) должны быть установлены с маленькими фирмами, с целью решения проблем, возникающих в результате увеличивающегося числа малых и средних предприятий.

2.2. Занятость и Организация Труда

2.2.1. Национальное законодательство

Основными юридическими актами, регулирующими сферу занятости и организации труда в Республике Армения, являются: Трудовой Кодекс Республики Армения, Закон о Занятости и Социальной защите в Период Безработицы, Закон о государственной Инспекции по труду, Стратегическая Программа по Борьбе с Бедностью, Концепция о Государственном Регулировании Миграции Населения Республики Армения, Концепция Государственной Молодежной Политики, и некоторые другие нормативные акты.

2.2.2. Предмет регулирования

Вышеуказанные юридические акты регулируют следующее:

- Трудовой Кодекс регулирует коллективные и индивидуальные трудовые отношения, определяет основу создания, изменения и прекращения этих отношений и порядок их реализации, а также, права, обязательства и ответственность субъектов трудовых отношений. Кроме того, он определяет условия обеспечения безопасности и поддержания здоровья служащих;
- Закон о занятости и Социальной защите в Период Безработицы обеспечивает юридическую основу для занятости граждан Армении, а также гарантирует реализацию права на свободу выбора вида занятости и социальную защиту в период безработицы;
- Закон о Государственном Трудовом Надзоре регулирует организацию и осуществление государственного контроля и надзора за исполнением нормативных норм трудового законодательства, иных нормативных юридических актов, содержащих нормы трудового права и коллективных контрактов в Республике Армения; а также определяет функции, права и обязательства государственной Инспекции по труду Республики Армения и функции трудового инспектора;
- Стратегическая Программа по борьбе с бедностью регулирует вопросы относящиеся к программам занятости, которые включают программы по обеспечению консультаций для ищущих работу, предоставление посредников для поиска работы (включая направление в другие места работы), переподготовку и переквалификацию безработных, поддержку безработных в проведении предпринимательской деятельности и создание дополнительных рабочих мест у работодателей, профессиональное обучение инвалидов, трудовую реабилитацию и поиск работы, организацию оплачиваемых общественных работ (включая *Пособия по труду*), а также программы предоставления финансовой поддержки безработным, ищущим работу, а также распределение пособий по безработице.

2.2.3. Ответственные органы

В Республике Армения существуют два ответственных органа в сфере занятости и организации труда, ими являются государственная Инспекция по труду Министерства труда и социальных вопросов Республики Армения, и Служба занятости Республики Армения. Задачами государственной Инспекции по труду являются содействие работодателям, трудовым союзам и служащим в получении информации о применении более эффективных мер и методов исполнения трудового законодательства и других юридических норм, содержащих нормы трудового права; обеспечение сохранения и защиты условий труда, трудовых прав и свобод служащих; предотвращение нарушения трудового законодательства и обеспечение государственного контроля над осуществлением трудового законодательства и других юридических норм, содержащих нормы трудового права. Службы занятости Республики Армения являются учреждением Министерства труда и социальных вопросов. Основной целью учреждения является обеспечение осуществления государственного регулирования занятости и государственных и региональных программ занятости.

2.2.4. Законодательное соответствие

Армянское законодательство в сфере прав занятости и организации труда имеет общий характер и в основном не соответствует Европейскому законодательству. Идентичное Европейское законодательство регулирует защиту прав служащих в случае банкротства предпринимателя, передачи предприятия, а также в случае защиты прав служащих в предоставлении информации об условиях договора найма (личная информация служащего, период отпуска, зарплаты, итд) и минимальных требований безопасности и здоровья для систематизации рабочего времени.

Армянское законодательство не включает положений о необходимости информирования служащего об условиях договора найма, предоставленного работодателем, минимальных требований безопасности и здоровья для организации и систематизации рабочего времени, итд. Закон РА о Банкротстве закрепляет требования регулирующие осуществление трудовых отношений или договора найма. Однако, этот закон не регулирует порядок при банкротстве работодателя, а также не устанавливает гарантий или иных механизмов законодательного регулирования.

2.2.5. Рекомендации

Понижение уровня безработицы является одним из основных приоритетов правительства РА. Этот приоритет подчеркивает решающую роль диалога между социальными партнерами и политиками, в целях решения этой проблемы. Для того, чтобы найти решение этого вопроса, Армения должна пойти на следующие меры:

- способствовать вложению инвестиций в профессиональное обучение, для того, чтобы служащие смогли бы адаптироваться к новым технологическим разработкам, на протяжении их трудовой жизни;

- в периода роста повысить возможности приобретения работы (в особенности, посредством более гибкой организации труда; политики заработной платы, сформированной для поддержания вкладов, нацеленных на создание рабочих мест и поддержания инициатив как на региональном так и на местном уровне);
- сократить трудовые затраты, не связанные с выплатой заработных плат, для поддержания найма, в особенности неквалифицированных или молодых служащих;
- усовершенствовать эффективность политики регулирования рынка труда, посредством улучшенного определения мер повышения зарплат, и посредством постоянной оценки эффективности инструментов политики регулирования рынка труда;
- улучшить меры предоставления помощи тем группам населения, по которым особенно сильно ударила безработица, в особенности длительная безработица (молодые люди, оставляющие школу, не имея рабочую квалификаций, а также взрослые служащие и женщины);
- улучшить условия труда, с целью обеспечения безопасности и здоровья служащих;
- обеспечить предоставление информации и консультации служащих;
- предоставить возможность интеграции людей, исключенных из рынка труда;
- обеспечить равенство между мужчинами и женщинами;
- обеспечить социальную безопасность и социальную защиту служащих;
- защитить служащих, при завершении их контрактов по найму;
- представлять и коллективно защищать интересы служащих и работодателей (включая и совместное принятие решений – кодетерминацию);
- создать условия для обеспечения занятости граждан зарубежных стран, легально проживающих на территории Республики Армения;
- осуществлять финансовые взносы для содействия занятости и созданию рабочих мест;
- создать Гарантийные Фонды Зарплат в Республике Армения.

Принимая во внимание решение по Руководству Политики Занятости Стран-членов, принятое Советом Европы, мы рекомендуем Правительству Республики Армения поставить следующие цели, в процессе внесения поправок в Стратегическую Программу По Борьбе с Бедностью:

Цель А: Осуществление политики занятости, нацеленное на достижение полной занятости, улучшение качества и продуктивности на рабочем месте, и укрепление социального и территориального единства

Нацелеваясь на осуществление данной задачи, действия должны быть сосредоточены вокруг следующих приоритетов: **привлечение и удержание на рабочих местах как можно большего количества людей, повышению трудовых ресурсов и модернизации социальных систем защиты.**

Повышение уровня занятости является одним из наиболее эффективных методов генерирования экономического роста и продвижения социально-

ориентированной экономики, одновременно обеспечивая систему защиты для не способных к труду масс. Содействие увеличению доли занятости среди всех групп, современный подход к труду и модернизация социальных систем защиты, с целью обеспечения достаточности, финансовой устойчивости и способности к реагированию на меняющиеся нужды общества – все эти факторы становятся все более необходимыми элементами, из-за ожидаемого уменьшения численности трудоспособного населения. Особое внимание должно быть уделено постоянно существующему разрыву между занятостью мужчин и женщин, и низкому уровню занятости более взрослого населения и молодых людей – новый интеграционный подход должен быть применен в решении этой проблемы.

Действия необходимы также и в решении проблемы безработицы среди молодежи. Необходимо внедрение тех условий, которые будут способствовать занятости, как на начальной стадии труда, так и после длительного перерыва или же в случае желания служащего в продлении трудовой деятельности (вне зависимости от пенсионного возраста). Качество труда, включая зарплаты и льготы, условия труда, безопасность труда, доступ к обучению и карьерному росту – все эти аспекты необходимы, так как являются той поддержкой и стимулом, которая должна исходить из систем социальной защиты.

Государство будет способствовать развитию подхода, ориентированного на весь жизненный цикл трудовой деятельности, посредством:

- обновленных усилий построения таких направлений занятости, которые вовлекут молодежь и снизят уровень безработицы среди молодежи;
- решительных действий, нацеленных на повышение участия женщин и снижения гендерного неравновесия среди занятого населения, а также снижение безработицы и повышение окладов;
- улучшения взаимосвязи между работой и личной жизнью служащих, и предоставления общедоступных и возможных по средствам услуг социального обеспечения детей, и ухода за другими материально и социально зависящими лицами;
- поддержки стареющих трудовых групп, предоставлению надлежащих условий труда, улучшенной системы здравоохранения на месте трудоустройства и трудовой стимуляции с целью предотвращения раннего ухода на пенсию;
- предоставление современных социальных систем защиты, включающих пенсию и здравоохранение, обеспечивающих социальную адекватность, финансовую устойчивость и реактивность к изменяющимся нуждам населения, с тем, чтобы способствовать его повышенному участию и удержанию в состоянии занятости, а также длительной трудовой жизни.

Содействие в доступе к рынку труда для ищущих трудоустройство, борьба с безработицей и предоставление безработным доступа к рынку труда, повышение возможностей трудоустроиться – все эти факторы являются неотъемлемыми элементами повышения участия и борьбы с социальной дискриминацией. Для этого необходима борьба с существующими препятствиями доступа к рынку труда, посредством поддержки в эффективных мерах поиска трудоустройства, содействию в доступе к

обучению и предоставлению иных активным мер рынка трудоустройства, обеспечение оплачиваемости труда, борьбы с безработицей, бедностью и бездействием. Особое внимание должно быть уделено вовлечению неимущих (включая низкоквалифицированных служащих) в систему рынка трудоустройства. Они должны быть вовлечены посредством расширения социальных услуг и социальной экономики, а также посредством развития новых ресурсов труда, в соответствии с коллективными нуждами общества. Особо важны борьба с дискриминацией, обеспечение доступа к рынку труда инвалидам и интеграция иммигрантов и социальных меньшинств.

Государство обеспечит рынки труда, ориентированные на вовлечение общества, повысит привлекательность труда, и обеспечит надлежащую оплату труда для ищущих работу, включая неимущее население, посредством:

- активных и превентивных мер регулирования рынка труда, включая раннее распознавание нужд населения в сфере труда, поддержку в поиске работы, обучение и предоставление консультаций на индивидуальной основе, предоставление необходимых социальных услуг с целью вовлечения в рынок труда тех социальных групп, которые оказались далеко за его пределами, и содействие в борьбе с бедностью;
- постоянного рассмотрения стимулирующих и сдерживающих факторов налоговых и льготных систем, включая управление и обусловленность льгот, а также значительное снижение наивысшего эффективного порога налоговой ставки, в особенности для групп населения с низкими доходами, одновременно обеспечивая соответствующие уровни социальной защиты;
- развития новых ресурсов труда в сфере услуг, как для отдельных лиц, так и для предприятий, в основном на местном уровне.

В данном контексте, Армения последует Европейской Конвенции по Трудовому Статусу Рабочих Эмигрантов, обеспечивая следующие условия и права:

- предоставление возможностей и условий занятости в стране происхождения;
- финансовая помощь для экономической реинтеграции;
- поддержание прав социальной защиты, приобретенных зарубежом;
- принятие необходимых мер для содействия в поиске жилья;
- наличие системы эквивалентности профессиональных квалификаций, приобретенных зарубежом, а также предоставление тестов/экзаменов для обеспечения их официального признания;
- наличие системы эквивалентности образования, с тем чтобы дети служащих-мигрантов могли быть приняты в школы без занижения в школьной системе классов;
- преодоление препятствий для мобильности служащих внутри и вне страны;
- надлежащее управление экономической миграцией.

Цель В: усовершенствовать приспособляемость (адаптацию) служащих и предприятий

Армения должна совершенствовать процессы ускорения и внедрения экономических и социальных изменений. Для этого необходимы благоприятствующие занятости условия труда, современные методы организации труда и продуктивно функционирующие рынки труда, позволяющие как гибкость, так и безопасность занятости, а также удовлетворяющие требования как служащих так и работодателей. Эти факторы также должны способствовать предотвращению сегментных рынков труда и снижению незарегистрированного труда.

В современной, все в большей мере глобализированной экономике с расширяющимся рынком и непрерывным введением новых технологий, как служащие так и предприятия сталкиваются с необходимостью адаптации к этим нововведениям. В то время, как этот процесс структурных изменений в целом благотворно влияет на рост и занятость, он одновременно приводит к преобразованиям, которые неблагоприятно влияют на некоторых служащих и предприятия. Предприятия должны стать более гибкими, чтобы суметь реагировать на внезапные изменения в потреблении их товаров или услуг, адаптироваться к новым технологиям и быть в состоянии регулярного введения новшеств, для того, чтобы оставаться конкурентоспособными. Они должны быть в состоянии реагировать на нарастающий спрос к качеству труда, которое определяется личными предпочтениями служащих и изменениями в семье. Предприятия также должны будут справиться с увеличением числа рабочих в пожилом возрасте и с меньшим количеством молодого штата. Для служащих их трудовая деятельность становится более сложной, так как трудовые модели становятся более разнообразными и непредсказуемыми, и увеличение частоты перемен должно быть успешно управляемо на период трудовой жизни. С быстроменяющейся экономикой и сопровождающей ее реструктуризацией, они должны справиться с новыми методами работы и изменениями в их рабочем статусе, и должны быть готовы к перманентному обучению.

Государство будет содействовать гибкости и защите системы занятости, снижению сегментации рынка труда, принимая во внимание роль социальных партнеров, посредством:

- адаптации законодательства по занятости; рассмотрения, где необходимо, контрактных и рабочих условий, определяющих рабочие часы;
- рассмотрения вопроса о незарегистрированном труде;
- позитивного менеджмента нововведений, в том числе экономической реструктуризации, и в особенности изменений, связанных с расширением торговли, с целью облегчения адаптации и минимизации социальных издержек;
- содействия и распространения новых и адаптационных форм организации труда, с целью улучшения качества и продуктивности труда, включая безопасность и здоровье;

- поддержки развития производственного статуса, включая обучение, самозанятость и создание бизнес деятельности.

Государство обеспечит предоставление условий, способствующих развитию занятости и механизмов определения окладов, посредством поощрения разных секторов общества, имеющих определенные модели трудовой ответственности, которые и диктуют ход переговоров о заработной плате. Это предоставит возможность определения продуктивности и проблем рынка труда на разных уровнях; поспособствует избежанию пробелов в оплате труда по гендерному критерию; и посредством рассмотрения влияния трудовых издержек (не относящихся к системе окладов) на занятость, структуризовать их таким образом, чтобы уменьшить налоговое бремя, налагающееся на низкооплачиваемый сектор труда.

Цель С: увеличить инвестиции в человеческий капитал посредством усовершенствования системы образования и профессиональных навыков

Армении необходимо больше инвестировать в человеческий капитал. Слишком много людей не имеют доступа на рынок труда или же не могут продолжать оставаться при трудоустройстве, из за нехватки необходимых навыков, или же из за несоответствия этих навыков. Для того, чтобы содействовать трудовой занятости всех возрастных групп, повысить производительность и качество труда, необходимы более эффективные и крупные вложения в человеческий капитал и непрерывное обучение, эти факторы поспособствуют благосостоянию не только отдельных лиц, но и предприятий, экономики и общества в целом.

Для экономических систем, основывающихся на знаниях и услугах, необходимы навыки традиционных производственных отраслей; навыки, которые необходимо постоянно обновлять, учитывая современные темпы технологических изменений и новинок. Служащие, желающие сохранять за собой свои рабочие места и расти по карьерной лестнице, должны регулярно накапливать и обновлять свои знания. Продуктивность предприятий зависит от рабочей силы, которая способна адаптироваться к переменам. Правительство РА должно обеспечить усовершенствование системы образования, с целью “оснащения” молодого поколения необходимыми знаниями. Все заинтересованные стороны должны мобилизоваться с целью развития и продвижения культуры образования, которая должна прививаться с самого раннего возраста. Для того, чтобы достичь существенного роста общественных и частных инвестиций в человеческие ресурсы, и одновременно гарантировать качество и эффективность этих инвестиций, необходимо обеспечить справедливое и открытое распределение затрат и ответственность между всеми участвующими сторонами. Для достижения этих целей, Армения создаст всеобъемлющие и долгосрочные образовательные стратегии, которые будут состоять из следующих ключевых аспектов:

- расширить и усовершенствовать инвестиции в человеческий капитал, посредством содержательного образования и методов профессиональной подготовки и обучения, а также посредством деятельности, которая

существенно облегчит доступ к профессиональному, среднему и высшему образованию, в том числе и техническое и предпринимательское обучение, тем самым существенно сокращая число учеников с незаконченным школьным образованием. Амбициозные цели и рост инвестиций не достаточны. Для того, чтоб на практике гарантировать, что предложение удовлетворяет спрос, долгосрочные системы образования должны быть доступными и отвечающими современным требованиям и меняющимся нуждам общества. Адаптация и содержательность систем образования необходима для их усовершенствования и соответствия рынку труда; необходима также для поддержания тех стандартов, которые удовлетворяют требования современной экономической системы, основанной на базе знаний, а также удовлетворяют требования современного общества;

- адаптировать системы образования и профессиональной подготовки к новым требованиям, посредством повышения и обеспечения привлекательности, открытости, а также качественным стандартам образования и профессиональной подготовки; расширения сферы образования и возможностей получения профессиональной подготовки, и посредством предоставления гибких учебных графиков; расширения возможностей для мобильности студентов и учащихся, облегчения и разнообразия доступа к образованию, обучению и знаниям, посредством эффективной организации рабочего времени, предоставления служб семейной поддержки, профессиональной подготовки, и, в случае необходимости, посредством новых форм распределения затрат, новых систем, отвечающих современным и будущим профессиональным требованиям и профессиональной компетенции, посредством усовершенствования транспарантности и определения квалификаций, их эффективного признания и придания юридической силы не формальному обучению.

В контексте Стратегической программы по борьбе с бедностью (СПББ) и Анти-коррупционной программы, одним из наиболее неотложных вопросов является проведение реформ в сфере системы оплаты труда в секторе общественных услуг. Одной из причин, поддерживающих коррупцию в данном секторе, является неравенство в размерах оплаты труда государственных служащих, в финансовых вознаграждениях, в системах социальной безопасности, а также неравенство в их правах и обязанностях. Тем самым, принимая во внимание объективную необходимость в реформах систем оплаты труда и вознаграждения государственных служащих Республики Армения, предпочтительно рассматривать возможные варианты их оплаты и мотивации в контексте будущих административных реформ и модернизации всей системы государственных услуг.

Для развития современной системы оплаты труда, необходимо внедрение следующих принципов:

- равная оплата труда за равный труд;
- существенная разница в оплате труда, с целью вознаграждения разных уровней труда;

- оплата за производительность (*система стимулирующей оплаты труда, при которой размер заработной платы зависит от производительности или качества работы*);
- прозрачность системы оплаты труда, т.е. детали структуры и правила оплаты труда должны быть четко описаны и доступны всему рабочему персоналу.

Основными целями проведения реформ системы оплаты труда являются:

- развитие системы высококачественных государственных услуг;
- развитие новых мотивационных механизмов и инвестирование в них, с целью повышения трудовой эффективности;
- предоставление государственных гарантий в сфере оплаты труда;
- установление минимального уровня оплаты труда, равной или выше минимального потребительского бюджета;
- в случае изменений в номинальной зарплате, повышение ее реальной ставки;
- развитие рыночных механизмов с целью регулирования оплаты труда.

Основываясь на вышеуказанных целях и принципах, мы предлагаем следующие действия для регулирования оплаты труда государственных служащих:

1. развитие системы классификации и оплаты труда, которая применяет подход оценки труда, с целью определения структуры трудовой классификации, которая отражает разницу в уровнях ответственности, сложности, и результатов разных уровней труда, а также имеет классификацию зарплат, для каждого уровня труда, которая предлагает разные зарплаты, основываясь на личном профессиональном опыте служащего, а также производительности на этом уровне труда. Целью должно быть развитие системы оплаты труда, которая определяет оплату трудовой деятельности, основываясь на масштабе, ответственности и размере вклада определенной трудовой деятельности, ее производительности и эффективности для организации в целом. Целью также должно быть достижение интегрированной системы классификации и оплаты труда для всех уровней структуры государственных услуг, включая налоговую систему, таможенную, и центральные функции особых служб. Если наличествует разница в системах оплаты труда между определенными государственными органами, то необходимо развитие единой и прозрачной системы оплаты труда;
2. развитие системы оценки производительности, которая ставит четкие производственные цели для каждого служащего рабочего персонала, основываясь на целях деятельности каждого государственного органа и его департаментов и отделений; оценивает индивидуальную производительность, основываясь на вышеуказанных целях; поддерживается системой разницы в оплате труда и бонусов, для определения разных уровней производительности, а также поддерживается системой обучения, в целях развития профессионализма рабочего персонала;

3. создание гибкой системы оплаты труда государственным служащим. Для того, чтобы любой сектор государственных услуг смог нанимать высококвалифицированных служащих с требуемыми квалификациями (которых очень мало на рынке труда), необходимо наличие особой, дополнительной платы за определенные ключевые функции или виды занятости. Необходим будет контроль, для того, чтоб обеспечить выплачивание этих дополнительных сумм на постоянной основе во всех секторах государственных служб, а также гарантировать выплату только в предусмотренных случаях;
4. необходимо свести к минимуму существующий пробел между оплатой труда государственного и частного секторов. Это должно производиться по-этапно, учитывая динамику макроэкономических индексов. Например, для повышения коэффициента компрессии в государственных органах, увеличить зарплаты старших управляющих (например) на 50%, на 0% зарплаты младшего персонала, и от 0%-40% зарплаты среднего персонала;
5. необходимо создание определенных видов дополнительной оплаты труда, с целью повышения профессионализма государственных служащих и стимулирования к усовершенствованию их образования и профессиональных навыков;
6. для поддержания стабильности и эффективности сектора государственных услуг, мы предлагаем создание системы дополнительной оплаты труда, для удержания определенных служащих. Государство может предлагать такого рода дополнительные оплаты труда группе или категории служащих, чьи необычно высокие или особые квалификации являются ключевыми для сохранения этих служащих на их рабочих местах; и обосновано предположение, что при отсутствии дополнительной оплаты труда, такого рода квалифицированные служащие могут оставить государственную службу. Ответственный орган должен дать узкое определение целевой группы тех служащих, которым должна выдаваться дополнительная зарплата; это определение должно формулироваться, основываясь на таких факторах, как профессиональный опыт, профессиональный уровень, определенные профессиональные обязанности, специальная квалификация, назначение на определенный проект, минимальные требования агенства, организационное или командное назначение, географическое местонахождение и уровень производительности. Эта дополнительная оплата может быть уплачена служащему, но до ее уплаты, необходимо определить необычно высокие или особые квалификации служащего, или же требования агенства в определенных услугах, и соответственно, что удержание этого служащего на рабочем месте необходимо, и что он может покинуть место работы в случае не наличия дополнительной платы за его трудовую деятельность.
7. В заключение, в целях соблюдения принципа прозрачности, все поправки должны быть четко зарегистрированы и государственные служащие должны быть проинформированы о них.

2.3. Равенство между мужчинами и женщинами

“Мы осуществляем очередной шаг в сторону глобализации социального прогресса, когда мы выступаем в защиту гендерного равенства, т.е. в защиту прав и социальной справедливости, а также результативной деятельности и эффективного делового восприятия как мужчин так и женщин”.

Хуан Сомавиа,
Генеральный Директор МОТ

2.3.1. Национальное законодательство

Равенство между мужчинами и женщинами в основном регулируется Трудовым кодексом Республики Армения, Законом о государственной Инспекции по труду, другими законами и законодательными актами, а также международными договорами: Конвенцией ООН По Ликвидации Всех Форм Дискриминации Против Женщин, определенным числом конвенций МОТ, среди них Конвенция 100 О Равной Оплате Труда Мужчин и Женщин, Национальный План Действий на 1998-2000 Направленный На Улучшение Ситуации и Роли Женщин В Обществе, Национальный План Действий по Улучшению Статуса Женщин в Республике Армения и Усилению их Роли в Обществе.

В 2003 году, Республика Армения ратифицировала Европейскую Социальную Хартию, в которой фундаментальным принципом, отмеченным в Преамбуле Хартии является наслаждение всеми социальными правами не боясь сексуальной дискриминации. Хартия рассматривает вопрос гендерного равенства с двух важных углов: работы и семьи. В добавок, Стратегическая Программа По Борьбе с Бедностью (СПББ), в которой особо подчеркивается равноправие полов, была разработана совместными усилиями Правительства РА, международными организациями и общественными группами.

2.3.2. Предмет регулирования

Трудовой Кодекс регулирует коллективные и индивидуальные трудовые отношения, определяет основу построения, изменения и прекращения этих отношений, а также процесс их реализации, права, обязанности и ответственность субъектов трудовых отношений, условия обеспечения безопасности и поддержание здоровья служащих.

Трудовой Кодекс закрепляет также и ряд других принципов, таких как, например, правовое равенство между сторонами трудовых отношений независимо от пола, расы, нации, языка, происхождения, гражданства, социального статуса, религии, семейного положения, возраста, идеологических и политических взглядов, участия в трудовых союзах или

членства в общественных-политических организациях и других факторов, не относящихся к профессиональной деятельности служащего; а также равенство в оплате труда как мужчин так и женщин за ту же или эквивалентную работу.

Национальный план действий по улучшению статуса женщин в Республике Армения и усилению их роли в обществе на 2004-2010 годы, принятый Правительством Республики Армения, определяет принципы, приоритеты и ключевые цели общественной политики, в рамках которой преследуются цели рассмотрения вопросов, относящихся к трудовой деятельности женщин в Республике Армения. Национальный План действий нацелен на поддержание равных прав и возможностей как для мужчин, так и для женщин, что является предпосылкой в формировании демократичного, социального и правового государства и процветающего гражданского общества.

Закон о государственной Инспекции по труду регулирует организацию и осуществление государственного контроля и надзора за строгим соблюдением нормативных положений трудового законодательства, других нормативных юридических актов, содержащих нормы трудового права и коллективных контрактов в Республике Армения. Вышеуказанный закон также определяет функции, права и обязанности государственной Инспекции по труду Республики Армения, а также функции государственного трудового инспектора. Государственная Инспекция по труду контролирует обеспечение гарантий, закрепленных трудовым законодательством для лиц не достигших 18-ти летнего возраста и женщин. Государственная Инспекция по труду также изучает те случаи занятости, в которых наличествовала половая дискриминация, и принимает необходимые меры для защиты нарушенных прав служащих, на основе соответствующих статей законодательства, и подает иск в суд.

2.3.3. Ответственные органы

Нижеуказанные органы ответственны за равенство между мужчинами и женщинами:

Государственная Инспекция по труду при Министерстве труда и социальных вопросов Республики Армения. Задачами государственной Инспекции по труду являются: содействовать работодателям, трудовым союзам и служащим в получении информации о применении более эффективных мер и методов исполнения трудового законодательства и других юридических актов, содержащих нормы трудового права; обеспечение сохранения и защиты условий труда, права на труд и свободы служащих, предотвращая нарушение трудового законодательства; обеспечение государственного контроля над исполнением трудового законодательства и других юридических актов содержащих нормы трудового права. Государственный Надзор также изучает те случаи занятости, которые обусловлены половой дискриминацией и принимает все необходимые меры для защиты прав служащих, в случаях, определенных законодательством и подает иск в суд.

Служба занятости Республики Армения является агенством при Министерстве труда и социальных вопросов. Основной целью Службы является осуществление и регулирование занятости, а также государственных и региональных программ занятости.

2.3.4. Законодательное соответствие

В основном, положения Европейского законодательства о равенстве между мужчинами и женщинами не отражены в Армянском законодательстве. Понятие равенства между мужчинами и женщинами в Европейском законодательстве включает в себя осуществление принципов равенства между мужчинами и женщинами, а также защиту прав женщин, работающих не по найму. В Армении, вышеуказанные юридические отношения, в основном регулируются Трудовым Кодексом, положения которого, однако, не включают требования Европейского законодательства. Армянское законодательство не включает юридических механизмов, обеспечивающих равные трудовые права между мужчинами и женщинами относительно доступа к рынку занятости, профессиональному обучению и продвижению, понятию об обслуживании своего собственного предприятия и положениям о равном обращении как мужчин так и женщин относительно карьерных перспектив, профессионального продвижения, итд.

2.3.5. Рекомендации

Правительство Армении должно обратить особое внимание на нижеуказанные стратегические задачи:

1. гендерные вопросы в фундаментальных принципах и правах в трудовой сфере: продвижение международных трудовых стандартов, таких как, например, предоставление необходимой защиты беременным женщинам, предоставление защиты служащим с определенными семейными обязанностями, определение стандартов защиты и здоровья, определение трудовых стандартов для служащих, работающих на не полной ставке, и служащих на дому, и организация служащих для обеспечения их реального участия и экспертного давления, с целью достижения перемен;
2. гендерные вопросы в сфере занятости и генерированию доходов:
 - уровень занятости женщин: обеспечить равноправный доступ к обучению и приобретению новых знаний, с целью предотвращения профессиональной сегрегации по признаку пола, и предоставления возможности для женщин-служащих пользоваться преимуществами новых технологий;
 - искоренение бедности, посредством улучшения как качественного, так и количественного фактора в сфере занятости женщин-служащих; уделить особое внимание уязвимости женщин на определенных жизненных стадиях, а также бороться с траффикингом женщин и детей;

- предоставление поддержки наемным работникам, а также работающим не по найму в сфере не традиционной экономики посредством новых программ и методологий;
- предоставление поддержки женщинам в сфере развития менеджмента и предпринимательства;
- уделение особого внимания уязвимости женщин в кризисных ситуациях и необходимости в развитии специальных программ, которые смогут обеспечить разные нужды как мужчин, так и женщин;

3. гендерные вопросы в социальной защите:

- в текущем социально-экономическом контексте основной целью социальной защиты является борьба с ненадежностью в сфере трудовой деятельности: обеспечение безопасных и приемлемых условий труда, предотвращение бедности и социальной дискриминации, поддержание доходов и обеспечение адекватного доступа к социальным услугам;
- также необходимо обеспечение безопасных, благотворных и приемлемых условий труда. Безопасность на рабочем месте и необходимые нормы здоровья должны обеспечить защиту здоровья всех служащих, одновременно учитывая специфические нужды каждой категории служащих, как мужчин, так и женщин;
- особое значение для женщин имеют нормы, обеспечивающие безопасность во время беременности, искоренение сексуального домогательства и насилия на рабочем месте, а также улучшение трудовых условий в особо опасных производственных структурах;

4. гендерные вопросы в социальном диалоге:

- огласить вопросы гендерного равенства и включить их в программу социального диалога и трехсторонних отношений между правительством, организациями работодателей и трудовыми союзами;
- придать основное направление и тенденцию гендерным вопросам в работе министерств труда, государственных учреждений, организаций работодателей и трудовых союзов;
- протянуть руку сотрудничества со стороны социальных партнеров не традиционному сектору, малым предприятиям и наемным служащим, с тем, чтобы расширить их представительство. Создать альянсы с женскими организациями в осуществлении тех программ, которые содействуют гендерному равенству;
- обеспечить гендерный баланс в членстве, лидерстве и других представительских функциях социальных партнеров.

Мы рекомендуем следующие пути обеспечения гендерного равенства в Республике Армения:

1. усовершенствование законодательства учитывая гендерный анализ;
2. внедрение гендерного подхода в процессе осуществления коллективных договоров и контрактов;

3. повышение осведомленности в вопросах гендера в обществе.

Одним из важнейших аспектов в вопросах гендера является гендерное равенство на рынке труда. Этот аспект включает в себя ряд факторов, подлежащих рассмотрению:

Условия наема и отпуска

- предоставление реальных гарантий для обеспечения равенства для мужчин и женщин в процессе наема и карьерного роста, учитывая квалификацию и опыт служащих;
- обеспечение высокого уровня страховой защиты для женщин во время беременности и декрета;
- создание необходимых условий с целью предоставления помощи в процессе наема для людей с семейными обязанностями;
- усиление контроля над трудовым законодательством.

Рабочее время

- обеспечение контроля над соблюдением режима рабочего времени, предусмотренного законодательством, запрещая периодическое применение неоплачиваемой занятости на пол ставки и неоплаченных отпусков;

Оплата труда

- учреждение минимальной оплаты труда, равной или превышающей минимальный потребительский бюджет;
- создание необходимых условий для повышения оплаты труда в любой трудовой сфере;
- ускорение темпов в выравнивании средних окладов в производственной и бюджетной сферах;

Условия работы и безопасность

- усиление контроля над осуществлением армянского законодательства по безопасности и здоровью на рабочем месте, учитывая гендерный фактор;
- аппроксимация армянского законодательства к конвенциям МОТ и директивам ЕС;
- улучшение практики штатного обучения по вопросам трудовой безопасности, а также повышение квалификации и роли трудовых инспекторов;
- предоставление возможностей для всех форм обучения, что приведет к повышению квалификации рабочего персонала, а также реализации прав на дополнительное образование;
- создание механизмов для поощрения работодателей в создании и развитии систем для переподготовки и повышения квалификации штатного персонала;
- создание систем для постоянного профессионального развития служащих;

Повышение общественной осведомленности в вопросах гендера

- изучение и распространение информации о положении женщин-служащих в разных сферах, регионах и организациях;
- распространение информации о гендерном равенстве;
- распространение информации о законодательстве, относящемся к положению женщины в семье и в обществе.

Все вышеуказанные действия представляют из себя ту специфическую деятельность, которая, в сфере труда, способна улучшить практику равноправного обращения как к мужчинам, так и к женщинам.

2.4. Социальный диалог

Основной целью социального диалога является содействие построению взаимопонимания и демократического участия со стороны основных заинтересованных сторон в сфере труда. Структура и процесс удачного социального диалога способны разрешать важные экономические и социальные задачи, поощрять надлежащее управление, продвигать социальный и производственный мир и стабильность, и поддерживать экономический прогресс.

2.4.1. Национальное законодательство

Сфера социального диалога в основном регулируется Трудовым Кодексом РА, Законом о государственной Инспекции по труду, а также другими законами и юридическими актами.

2.4.2. Предмет регулирования

Трудовой Кодекс регулирует коллективные и индивидуальные трудовые отношения, определяет основу для создания, изменения и прекращения этих отношений, а также процесс их реализации со стороны субъектов; права, обязанности и ответственность субъектов трудовых отношений, а также условия обеспечения безопасности и поддержанию здоровья служащих, в том числе регулируются вышеуказанным законодательством.

Трудовой Кодекс также закрепляет следующие принципы:

- предоставление прав для свободного создания союзов, с целью защиты прав и интересов служащих и работодателей, включая права создания профсоюзов и союзов работодателей;
- свобода коллективных переговоров;
- ответственность и обязательства сторон коллективного договора.

Трудовой Кодекс также определяет понятие социального партнерства: это система отношений между служащими (или их представителями) и работодателями (или их представителями), определенная Трудовым Кодексом РА, которая обеспечивает консолидацию интересов служащих и работодателей, в контексте коллективных трудовых отношений.

Основными принципами социального партнерства, закрепленными в Трудовом Кодексе, являются:

1. равенство сторон;
2. свобода коллективных переговоров;
3. учете интересов сторон и проявление уважительного отношения;
4. соблюдение требований трудового законодательства и других нормативных актов сторонами и их представителями;
5. уполномочивание представителей их сторонами;
6. свобода в выборе вопросов относящихся к работе, и поставленных на обсуждение;
7. добровольческий характер принятия обязательств сторонами;
8. выполнимость обязательств, взятых на себя сторонами;
9. принудительное исполнение коллективных контрактов;
10. контроль и надзор над осуществлением коллективных контрактов;
11. ответственность за не исполнение коллективных контрактов по вине сторон, или их представителей.

Закон о государственной Инспекции по Трудом регулирует организацию и осуществление государственного контроля и надзора за соблюдением нормативных положений трудового законодательства, других нормативных юридических актов, содержащих нормы трудового права и коллективных контрактов в Республике Армения и определяет функции, права и обязанности государственной Инспекции по труду Республики Армения и функции государственного трудового инспектора. Одним из основных принципов деятельности государственной Инспекции по труду является социальное партнерство в сфере защиты труда. В процессе осуществления государственного контроля и надзора за исполнением юридических актов, содержащих нормы трудового законодательства и трудового права, государственная Инспекция по труду сотрудничает с государственными органами, местными властями и другим государственными органами и неправительственными организациями, обмениваясь существенной информацией. Государственная Инспекция по труду также содействует работодателям, профсоюзам и служащим в получении информации о применении более эффективных методов исполнения трудового законодательства и других юридических актов, содержащих нормы трудового права.

2.4.3. Ответственные Органы

Органом, несущим ответственность за социальный диалог, является Государственная Инспекция по труду при Министерстве труда и социальных вопросов. Задачами Государственного Трудового Надзора является: содействие работодателям, профсоюзам и служащим в получении информации о применении более эффективных методов исполнения трудового законодательства и других юридических актов содержащих нормы трудового права; обеспечение сохранения и защиты трудовых условий, трудовых прав и свобод служащих; предотвращение нарушения трудового законодательства; обеспечение государственного контроля над

осуществлением трудового законодательства и других юридических актов, содержащих нормы трудового права. В добавок, Государственная Инспекция по труду организует семинары, посвященные исполнению трудового законодательства и других юридических актов, содержащих нормы трудового законодательства, для представителей работодателей, их союзов, и рабочих групп; обеспечивает работодателей методологической поддержкой для обеспечения безопасности труда; содействует профсоюзам в исполнении трудового законодательства и других юридических актов, содержащих нормы трудового права, посредством предоставления необходимой информации и консультации; проводит прием граждан; рассматривает жалобы и рекомендации о нарушении трудовых прав граждан.

2.4.4. Законодательное соответствие.

Армянское законодательство в сфере социального диалога в основном не соответствует с Европейским законодательством, так как положения определены очень общно. Европейское законодательство, например, подчеркивает обязательство работодателя проинформировать и проконсультировать служащих, или их представителей. Этот фактор вообще не регулируется армянским законодательством.

В Армении не существует ни механизмов и ни условий, закрепленных законодательством, вовлечения специальных экспертов и представителей служащих в процесс обмена информации, относительно трудовых отношений между работодателем и служащим. Армянское законодательство не уточняет условия предоставления информации, касающейся трудовых отношений между работодателем, служащим и их представителями; эти условия базируются на принципе сотрудничества, принятия на себя взаимных прав и обязанностей, а также взаимных интересов, возникших в результате вышеуказанного процесса. Хотя армянское законодательство и рассматривает концепцию социального партнерства, в данном законодательстве не достает процессуального порядка предоставления информации.

2.4.5. Рекомендации

Понятие партнерства должно рассматриваться в широком контексте: партнерство с организациями, представляющими гражданское общество, органами местной власти, социальных партнеров, частный сектор, а также партнерство с особо назначенными лицами, с целью содействия их участию и уполномочиванию. Мы уверены, что в целях устойчивого развития, необходимо осуществление нижеуказанных действий:

1. необходимо внесение поправок в Закон о Профсоюзах, учитывая новый Трудовой Кодекс и принятие закона о союзах работодателей;
2. со стороны государства должна быть признана роль и поддержана деятельность НПО, профсоюзов, союзов работодателей и других участников гражданского общества;
3. государство должно стимулировать и поощрять деятельность НПО, профсоюзов, союзов работодателей и других участников гражданского

общества. Их роль, однако, не заключается в том, чтобы исправлять недостатки агентств и служб социальной защиты;

4. опыт НПО, профсоюзов, союзов работодателей и других участников, и в особенности их функция “сигнала тревоги” должны быть учтены в процессе формирования стратегии, обеспечивающей свободный доступ к услугам социальной защиты;
5. содействие сотрудничеству между агентствами социальных услуг и защиты с одной стороны, и с НПО и другими участниками с другой, тем самым способствуя взаимодействию между системой социальной защиты и добровольным сектором;
6. всевозможное содействие консультации со всеми партнерами, в особенности во время осуществления реформ системы социальной защиты;
7. НПО, профсоюзы, союзы работодателей и другие участники гражданского общества должны быть признаны как партнеры в осуществлении и оценке мер, принятых с целью усовершенствования доступа к системе социальной защиты, сферы труда и занятости.

Государство поддержит и обеспечит необходимой основой создание всех форм социального диалога: обмен информацией, консультации, образование трехсторонних или двухсторонних органов ведущих переговоры, составляющих договора и осуществляющих коллективные сделки. Коллективные сделки являются не только интегральной – и одной из наиболее распространенной - формой социального диалога, но также рассматриваются как полезный показатель способности страны участия в трехстороннем диалоге на национальном уровне. Стороны могут участвовать в коллективных сделках на уровне предприятий, секторов, регионов, на национальном, а также и межнациональном уровне.

Государство закрепит следующие нижеуказанные условия, способствующие социальному диалогу:

- участие в социальном диалоге сильных и независимых организаций служащих и работодателей, с техническими возможностями и доступом к информации;
- наличие политической воли и приверженности всех сторон для участия в социальном диалоге;
- уважение к основополагающему праву свободы образования союзов и коллективных сделок;
- необходимая институциональная поддержка.

В заключение необходимо отметить, что для того, чтоб социальный диалог был реализован, государство не должно быть пассивным, даже учитывая факт того, что государство не является прямым участником этого процесса. Государство ответственно за создание устойчивого политического и гражданского климата, который позволит независимым организациям работодателей и служащих работать свободно. Даже если основные отношения между участниками гражданского общества имеют двухсторонний характер, государство должно предоставить этим сторонам необходимую

поддержку, обеспечивая юридические, институциональные и другие рамки, позволяющие участвующим сторонам работать эффективно.

3. Перспективы и пути развития на ближайшие три года

С целью рассмотрения вышеуказанных вопросов, мы предлагаем разработать предварительную структуру национальной стратегии по труду и социальной политике на ближайшие три года.

3.1. Часть первая: трудовая политика

Политика в сфере труда должна быть осуществлена в соответствие с принципами социального государства и прав человека, закрепленными в Конституции Республики Армения, и должна основываться на принципах свободно-рыночной экономики и текущих социально-экономических условиях.

Целью политики является обеспечение материального и социального благосостояния служащих, а также, создание улучшенных условий труда. Для достижения этой цели, необходимо осуществление следующих задач:

1. обеспечение современных юридических рамок, регулирующих трудовые отношения, их осуществление и усовершенствование;
2. развитие социально-экономических условий, способствующих мотивации труда;
3. развитие государственных программ для повышения производительности и эффективности труда;
4. развитие политики формирования и устойчивости рабочей силы;
5. контроль за исполнением трудового законодательства и защиты труда.

Промежуточные цели каждой из вышеуказанных задач детально рассмотрены далее.

Обеспечение современных юридических рамок, регулирующих трудовые отношения, их осуществление и усовершенствование

Для обеспечения современных юридических рамок государство должно:

- создать систему, содержащую основополагающие стандарты принудительного характера, необходимую для защиты прав человека на рабочем месте;
- контролировать соблюдение трудового законодательства;
- определить основные механизмы и направления в регулировании трудовых отношений;
- усовершенствовать трудовое законодательство и другие нормативные юридические акты, содержащие нормы трудового права.

Развитие социально-экономических условий, способствующих трудовой мотивации

Для повышения трудовой мотивации государство и работодатели должны:

- создать благоприятные трудовые условия, и для этого обеспечить необходимыми юридическими рамками;
- обеспечить равную плату за равную (осуществленную в равном количестве) работу;
- обеспечить дифференцированную оплату труда, зависящую от опыта, знаний, навыков, качества и сложности осуществляемой работы;
- развить социальную и медицинскую страховую систему, страховую систему по безработице и отдельную, независимую страховую систему по несчастным случаям и заболеваниям по месту работы;
- обеспечить достаточные условия для отдыха и свободного времени служащих, как государственного, так и частного сектора;
- внедрить такие моральные ценности как усердие, ответственность, беспристрастность, справедливость и чувство общественной ответственности.

Вышеуказанные меры будут отражены в секторных договорах занятости, основанных на принципе социального партнерства.

Развитие государственных программ для повышения трудовой производительности и эффективности

Для осуществления этой задачи политика рассмотрит два основных направления:

1. обеспечение частных и государственных инвестиций в капитал и в исследование и развитие;
2. обеспечение частных и государственных инвестиций в человеческий капитал. Для развития человеческого капитала необходимо:
 - разработать и осуществить следующие меры: создание и проведение образовательной политики в сфере здоровья, образования, занятости и безработицы;
 - создание эффективной экономической политики для устойчивого экономического роста, и повышения конкурентоспособности на мировых рынках;
 - создание стратегии регионального развития;
 - интеграция программ по труду и экономическому развитию;
 - содействие в поддержании гибкости системы труда, основанной на эффективном применении информации, а также усовершенствование организационной культуры и культуры менеджмента.

Развитие политики формирования и устойчивости рабочей силы

Для эффективного формирования рабочей силы, потенциал и спрос рабочей силы в новых и развивающихся сферах будет определяться на основе

потенциала экономического развития. Для формирования рабочей силы и устойчивости трудовых ресурсов государство должно:

- создать сегментацию трудовых ресурсов, формирующуюся на основе разных факторов: профессии, экономических сфер, образования, квалификации, окладов, социальных, демографических и региональных факторах. Эти ресурсы сформируют базу данных, которая будет содержать всю, относящуюся к потенциалу рабочей силы, информацию;
- разработать и осуществить необходимые меры, связанные с вопросами о социальном статусе населения, миграции, трудовой ориентации; программы обучения для высококвалифицированных, квалифицированных, и низко-квалифицированных служащих в разрушающихся сферах экономики.

Контроль за исполнением трудового законодательства и трудовой защиты

Для трудовой защиты необходимо ясное представление существующих вопросов и проблем в государственном и частном секторах и их регулирование законом. Закон урегулирует:

- сотрудничество между государством, работодателями, профсоюзами и НПО в сфере защиты труда;
- отношения между работодателями и служащими, направленные на создание здоровых и безопасных условий труда;
- предоставление поддержки процессу государственного контроля и надзора над соблюдением требований трудового законодательства, других нормативных юридических актов, содержащих нормы трудового права, коллективных контрактов, осуществляемых государственными органами, а также процессу не государственного надзора, осуществляемого профсоюзами и работодателями (и представителями работодателей).

3.2. Часть вторая: политика окладов и доходов

В рамках политики окладов и доходов необходимо осуществление следующих целей:

1. обеспечение жизненных нужд служащих посредством окладов;
2. стимулирование труда для повышения производительности;
3. регулирование трудового спроса и потребления;
4. обеспечение новых путей определения платежей;
5. повышение коэффициента соотношения заработных плат к ВВП.

Обеспечение жизненных нужд служащих посредством окладов

Для достижения этой цели, государство постепенно выровнит минимальные оклады с минимальной потребительской корзиной, на фоне общего

экономического развития. Необходимо создание минимальной потребительской корзины для Республики Армения.

Стимулирование труда для повышения производительности

Для стимулирования и повышения производительности труда государство обеспечит:

- создание единой тарифно-квалификационной системы (системы оценки тарифов), которая будет состоять из Объединенной Тарифной Сети для государственного сектора и отраслевых тарифных соглашений для частного сектора, содержащих отраслевую тарифную систему, имеющую рекомендательный характер;
- разработка системы вознаграждений, которая будет основываться на трудовой производительности;
- развитие роли коллективной системы вознаграждений.

Регулирование трудового спроса и потребления

В целях общественной справедливости и обеспечения равного доступа к рынку труда, государство урегулирует трудовой спрос и потребление посредством:

а) институционального развития рынка труда, т.е. повышение роли и деятельности региональных центров занятости, посредством предоставления программ обучения для безработных (активная социальная политика);

б) формирование политики трудового спроса, которая будет осуществляться посредством нижеуказанных пунктов:

1. макроэкономическое регулирование:

- усовершенствование налогового законодательства, относящегося к созданию рабочих мест и к малым и средним предприятиям и бизнесу;
- устойчивый экономический рост;
- стимулирование денежно-кредитной политики, что послужит росту зарубежных инвестиций;
- организация оплачиваемых общественных работ и их усовершенствование;

2. продолжение проведения государственно-административных реформ, с целью повышения эффективности труда;

3. осуществление поправок к законам об организационной несостоятельности или банкротству, подчеркивая важность мер способствующих финансовому оздоровлению организаций; создание фондов, гарантирующих выплату заработных плат;

в) формирование политики предложения трудовых ресурсов, которая будет осуществляться в следующих направлениях:

- активная социальная политика;

- развитие сектора самостоятельной предпринимательской деятельности;
 - регулирование рабочего режима, и запрещение нелегальной сверхурочной работы;
 - политика регулирующая миграцию,
4. развитие социального партнерства. Основываясь на принципах социального партнерства, регулирование процесса выплаты заработных плат на не конкурентоспособных рынках труда (участие государства, частного сектора и представителей профсоюзов в этом процессе);
 5. раскрытие теневой экономики, посредством социальных и экономических методов.

Обеспечение новых путей определения платежей

Достижение этой цели будет осуществлено посредством:

1. модернизации принципов оплаты труда, учитывая свободно-рыночные отношения, основополагающие права человека, а также новые пути определения платежей;
2. подписание отраслевых трудовых договоров, основанных на принципах социального партнерства, которые включают в себя следующее:
 - договоры тарифной квалификации;
 - системы оплаты компенсаций и вознаграждений;
 - минимальные зарплаты отдельных отраслей;
 - время, место и метод оплат, а также выплат штрафов;
 - определение ответственности за нарушение правил.
3. разрешение заключения коллективных сделок, основанных на отраслевых трудовых договорах, которые будут регулировать трудовые отношения и вопросы оплаты труда в определенных организациях.

Повышение коэффициента соотношения заработных плат к ВВП

С целью повышения количественного соотношения заработных плат в ВВП, государство должно принять и осуществить следующие меры:

1. программа экономического развития для быстрого и устойчивого роста ВВП;
2. налоговые реформы, а также реформы в налоговой администрации;
3. повышение окладов и заработных плат в экономике, основывающейся на среднем уровне трудовой производительности: например, если производительность в среднем повышается на 1%, то зарплата в среднем тоже должна подняться как минимум на 0.5.%;
4. усовершенствование системы социального страхования, внедрение и развитие социальных и медицинских страховых систем, а также страховых систем по безработице; развитие отдельных, независимых систем страхования от заболеваний и несчастных случаев, происходящих на рабочем месте.

В итоге осуществления вышеуказанной политики, ожидаются следующие результаты:

1. проведение реформ в системах налоговых и социальных выплат, которые приведут к повышению бюджетных доходов;
2. повышение уровня потребления среди населения, что поспособствует экономической активности и росту;
3. рост производительности труда;
4. рост трудовой дисциплины и положительного отношения к работе;
5. снижение уровня бедности;
6. эффективное использование трудовой деятельности и высокой трудовой производительности;
7. высокие оклады и зарплаты, что привлечет инвестиции в высокие технологии со стороны работодателей, поспособствует нововведениям и приведет к созданию новых рынков, не полагаясь на конкурентоспособность по низким ценам на международных рынках;
8. сокращение текучести рабочей силы, что приведет к понижению затрат на найм, обучение и адаптацию.

4. Сравнение показателей директив по политике занятости ЕС со стандартами занятости и труда, принятыми в статистике Армении

Директивы по политике занятости в ЕС являются набором задач сферы занятости и рынка труда, решение которых необходимо для обеспечения трансформации рынка в странах-членах, поощрения адаптации системы занятости в целях осуществления Европейской Стратегии Занятости и подготовки к вступлению страны в ЕС.¹ Директивы сгруппированы по восьми категориям, включающим 64 показателя для оценки политики занятости. Показатели, в свою очередь, делятся на основные и контекстные.

Были проанализированы 41 основной и 23 контекстных показателя и сравнили их с соответствующими статистическими методическими руководствами², индексами и показателями, принятыми в Армении и публикуемыми в Статистическом Ежегоднике и прочих документах. В ходе сравнения были также рассмотрены Основные Показатели Рынка Труда МОТ³, т.к. согласно представителям НСС, данные показатели используются Арменией в рамках выполнения ею взятых на себя международных обязательств, несмотря на отсутствие каких-либо законов, обязывающих страну к ратификации или обязательному выполнению положений документа. По заключению экспертов, использование Основных Показателей МОТ может рассматриваться в качестве выполнения Арменией обязательств в отношении МОТ в рамках процесса, основанного на Конвенции #160 МОТ по статистике и занятости и соответствующем руководстве #170 МОТ. Армения ратифицировала Конвенцию #160 МОТ принятием соответствующего закона⁴, который гласит, что согласно первому и второму пункту статьи 16 конвенции, Армения принимает, по возможности, обязательства по текущей статистике экономически активного населения, занятости, безработицы и очевидной неполной занятости, проистекающие из статей 7, 12 и 13 Конвенции. Статистические данные составляются таким образом, чтобы представлять ситуацию по стране в целом. В частности, эксперты желают отметить, что Армения не присоединилась к следующим статьям:

¹ РЕЗОЛЮЦИЯ СОВЕТА о Директивах по политике занятости в странах-членах ЕС (2005/600/ЕС)

² См. Официальный сайт Национальной Статистической Службы РА www.armstat.am

³ См. Основные Показатели Рынка Труда на официальном сайте МОТ www.ILO.org

⁴ Закон Национального Собрания N-162-3 от 13.12. 2004

Статья 8: Статистика структуры и распределения экономически активного населения должна вестись таким образом, чтобы быть репрезентативной для страны в целом, предоставлять возможность детального анализа и служить материалом для сравнения.

Статья 9: 1. Текущая статистика по средней зарплате и продолжительности рабочего дня (отработанным и/или оплаченным часам) должна включать все значимые категории работников и все значимые отрасли народного хозяйства, и вестись таким образом, чтобы быть репрезентативной для страны в целом. 2. В применимых случаях, статистика по почасовой оплате и принятому количеству рабочих часов должна включать в себя все значимые профессиональные категории или группы оных в значимых отраслях народного хозяйства и вестись таким образом, чтобы быть репрезентативной для страны в целом.

Статья 10: Статистика по структуре и распределению зарплаты должна включать информацию по работникам, занятым в ключевых отраслях народного хозяйства.

Статья 11: Статистика по стоимости труда должна включать значимые отрасли народного хозяйства. Данные должны по возможности соответствовать идентичному объему информации по занятости и рабочим часам (отработанным или оплаченным).

Статья 14: 1. Статистика по несчастным случаям на рабочем месте должна вестись таким образом, чтобы представлять страну в целом и, по возможности, охватывать все отрасли народного хозяйства. 2. Статистика по профессиональным болезням должна, по возможности, включать все отрасли народного хозяйства и представлять страну в целом.

Статья 15: Статистика по производственным спорам должна быть составлена таким образом, чтобы представлять страну в целом и включать, по возможности, все отрасли народного хозяйства.

В результате сравнения мы обнаружили, что показатели Европейской Политики занятости в основном не совпадают со статистическими показателями занятости в Армении. Армении необходимо повысить стандарты статистического учета по занятости и труду в соответствии с директивами ЕС. Большинство статистических стандартов по труду и занятости не закреплены законодательно. Кроме того, исследование показало, что в Армении наличествуют около тринадцати европейских показателей. Большинство наличествующих показателей являются частью Основных Показателей Рынка Труда МОТ. В то же самое время, законодательно закрепленные обязательные методики и практические руководства по внедрению и расчету Основных Показателей МОТ в Армении отсутствуют. Таким образом, в Армении нет закона, определяющего или утверждающего методики по расчету большинства имеющихся показателей. В то же самое время, данные показатели в основном неизвестны общественности и не представлены в официальных статистических публикациях.

Ниже представлены рекомендации экспертов по результатам исследования:

1. В Армении необходимо привести методологию по имеющимся стандартам в соответствие со стандартами Евросоюза. Определения, методика расчета и внедрение показателей должны быть закреплены законодательно.
2. Показатели ЕС, не имеющие аналогов в армянских стандартах, должны быть включены в стандарты статистики Армении по труду и занятости и закреплены в соответствии с законом, отвечающим требованиям ЕС.
3. Исходя из результатов анализа показателей Европейской Политики Занятости в странах-членах, мы рекомендуем Армении на данный момент ограничиться внедрением показателей, включенных в нижеследующий список.

Кроме того, эксперты подчеркивают, что основной задачей данного проекта является анализ политики. Таким образом, учитывая рамки проекта и ограничения по времени, проведение углубленного анализа статистических показателей занятости в Армении представлялось практически невозможным. Тем не менее, результаты, итоги и рекомендации исследования могут представлять значительную ценность для заинтересованных сторон и послужить опорной точкой для будущей работы.

Заключение

Армения значительно продвинулась на пути реструктуризации экономики и перехода к рыночной и социально ориентированной экономике. В то же самое время, стоит отметить, что эффективное функционирование рынка труда потребует дополнительных усилий; необходимо также указать на важность осуществления действенных программ по занятости для уязвимых групп населения. Устойчивая макроэкономическая политика и программа широких экономических реформ однозначно необходимы для обеспечения конкурентоспособности Армении и ее экономического и социального прогресса. В то же самое время, по ряду причин политика занятости и реформы рынка труда также должны сыграть важную роль.

Длительная безработица свидетельствует о серьезном макроэкономическом дисбалансе и наиболее наглядно демонстрирует давление на Армению соображений по обеспечению конкурентоспособности страны. Представляется важным измерение уровня длительной безработицы, ее различия по регионам, безработицы среди молодежи и уязвимых групп населения посредством внедрения показателей ЕС для мониторинга осуществления Директив по Занятости. Данный шаг даст возможность сравнения политик занятости и внедрения европейских стандартов и тем самым поможет процессу европейской интеграции.

Данный отчет обозначил ряд приоритетных направлений развития рынка труда в Армении и обозначил те сферы, где необходимо проводить текущий мониторинг в контексте Политики Занятости в странах ЕС, а именно:

- Поступательные усилия (в плане исследований, анализа, информационных систем и определения соответствующих мер), направленные на углубленное представление о ситуации на рынке труда;

- Приверженность осуществлению реформ образования с упором на приведение профтехобразования и профессионального обучения в соответствие с требованиями рынка труда;
- Расширение сферы непрерывного образования и переобучения в контексте четкой стратегии и законодательной базы по непрерывному образованию;
- Обеспечение и сохранение уровня заработной платы, способствующего повышению занятости, исходящее из повышения производительности труда посредством достижения консенсуса в обществе;
- Развитие действующей структуры пособий по безработице и улучшение социальной поддержки неохваченных этими пособиями безработных;
- Осуществление стратегии по поддержке и поощрению поиска работы;
- Расширение программ занятости, нацеленных на уязвимые группы населения, с упором на приоритет мер по переподготовке кадров по отношению к мерам, направленным на создание сменных рабочих мест и проведение общественных работ.

Список европейских индикаторов по политике занятости для принятия и внедрения в Армении, закрепленные национальным законодательством

Директива No.17:
Осуществить политику занятости, направленную на обеспечение полной занятости, повышение качества и производительности труда и повышение сплоченности общества и государства.

Уровень занятости: Соотношение числа занятых в возрастных категориях от 15 – 64, 15 – 24, 25 – 54, 55 – 64 и 20 – 64 лет к общему населению в данных возрастных категориях с разбивкой по половому признаку.

Рост занятости: Изменение в общем числе занятых за год. Разбивка по половому признаку.

Эквивалент уровня занятости: Общее количество рабочих часов, деленое на среднее количество рабочих часов при полной занятости за год, рассчитанное как соотношение к общему населению в возрастной группе от 15 до 64 лет. Разбивка по половому признаку.

Реальный рост ВВП: Средний годовой показатель роста ВВП.

Рост предложения рабочей силы: Изменение в предложении рабочей силы за год (включает занятых и безработных в возрастной группе от 15 до 64). Разбивка по половому признаку.

Уровень безработицы: Общее число безработных по отношению к общему числу активного населения. Разбивка по половому признаку.

Уровень активности: Доля занятых и безработных в общем количестве населения в возрастной группе от 15 до 64. Разбивка по половому

признаку.

Рост производительности труда: Рост ВВП на душу населения для занятых и по рабочим часам.

Директива No.18:
Обеспечить занятость для всех возрастных групп.

Уровень безработицы среди молодежи: Общее число безработной молодежи (15-24 лет) в соотношении к общему числу населения в данной возрастной группе. Разбивка по половому признаку.

Гендерных разрыв уровня занятости: Разница в уровне занятости женщин и мужчин, выраженная в процентах и просчитанная для разных возрастных групп (15-24, 25-54, 55-64 лет). Процентная разница в уровне занятости мужчин и женщин по уровню образования (неполное среднее, полное среднее и высшее согласно классификации ISCED).

Гендерный разрыв уровня безработицы: Разница в уровне безработицы среди мужчин и женщин, выраженная в процентах.

Гендерный разрыв оплаты труда: Разница между средней почасовой оплатой труда мужчин и женщин, выраженная в процентах от средней почасовой оплаты мужчин (для наемных работников). Разбивка по государственному и частному секторам.

Гендерная сегрегация: 1. Гендерная сегрегация в профессиональной сфере, рассчитанная, как средний общенациональный показатель доли женщин и мужчин, занятых в каждой профессиональной сфере; разница плюсуется для выведения общего уровня гендерного дисбаланса, выраженного в качестве соотношения к общему числу занятых (классификация ISCO). 2. Гендерная сегрегация 2. средний общенациональный показатель доли женщин и мужчин, занятых в каждом секторе; разница плюсуется, и получается общий уровень гендерного дисбаланса, выраженного в качестве соотношения к общему числу занятых (классификация NACE).

Влияние наличия детей на занятость: Разница в процентном соотношении уровней занятости при наличии детей любого возраста, а также при наличии детей в возрасте до 6 лет, с разбивкой данных по половому признаку (в возрастной группе 20-50).

Директива No.19:
Обеспечить инклюзивный рынок труда, повысить привлекательность труда и обеспечить отдачу труда для ищущих работу, включая представителей уязвимых слоев, а также незанятых

Уровень длительной безработицы: Общее число длительно неработающих (12 месяцев и более) в соотношении к общему показателю активного населения. Разбивка по половому признаку.

Резерв рабочей силы: Незанятые лица, желающие работать, в процентном соотношении к общему числу трудоспособного населения в возрасте от 15 до 64 лет. Разбивка по основной причине незанятости и по половому признаку.

Работающие бедные: Количество работающих бедных, выраженное в процентах от общего показателя работающего населения. Работающие бедные (бедность при наличии работы) определяются как лица, считающиеся работающими (по найму или самостоятельно) согласно определению наиболее часто выполняемого рода деятельности (т.е. данные лица считают, что имели статус работающего в течении периода, превышающего половину общего количества месяцев, относительно которых есть какая-либо информация о роде деятельности данного лица), чей приравненный доход ниже 60% уровня среднего общенационального приравненного дохода.

Ловушка бедности: Минимальная налоговая ставка на трудовой доход с учетом совокупного эффекта повышения налогов на зарплату и сокращения пособий при повышении отдачи на работе (выбор между увеличением рабочих часов и переходом на более высокооплачиваемую работу). Рассчитывается, как коэффициент изменения подоходного налога и взноса работника плюс изменение (сокращение) пособий, деленное на общий доход, с использованием показателей дискретных изменений дохода от 34-66% среднего уровня оплаты труда. Разбивка по типу семьи: полные семьи с двумя детьми и одним кормильцем, неполные семьи с двумя детьми, одинокие.

Ловушка безработицы: Минимальная налоговая ставка на трудовой доход с учетом совокупного эффекта повышения налогов и сокращения пособий при переходе на работу. Рассчитывается, как коэффициент отрицательного изменения совокупного дохода (чистый доход при занятости минус чистый доход при отсутствии занятости)

деленый на изменение совокупного личного дохода при переходе из разряда безработных в категорию работающих с уровнем зарплаты, составляющим 67% среднего уровня оплаты труда.

Директива No.20:
Повысить
удовлетворение
потребностей рынка
труда

Сверхурочный труд: Процент работников, работающих сверхурочно, от общего числа работающих. Разбивка по половому признаку.

Директива No.21:
Обеспечить гибкость
организации труда
вкуже с
гарантированностью
занятости, уменьшить
фрагментацию рынка
труда с учетом роли
социальных партнеров.

Статус занятости и организация труда по типу договора: Переход от безработицы к занятости и различные типы трудовых договоров.

Разнообразие условий найма и работы: Общее количество работников на неполной ставке и работающих по трудовому договору плюс общее количество независимых работников, выраженное в процентах от общего количества занятых. Общее количество работающих на неполной ставке и работающих по трудовому договору по отношению к общему числу занятых. (Разбивка по работающим на неполной ставке, контрактникам, контрактникам на неполной ставке). Общее число независимых работников от общего числа занятых. Разбивка по половому признаку.

Рабочее время: 1. Среднее количество рабочих часов в неделю, определяемое как общее рабочее время работников на полной ставке, деленое на количество работников на полной ставке. Разбивка по половому признаку. 2. Тенденции в изменении средней продолжительности рабочего дня на каждого работника.

Тенденции травматизма на рабочем месте: Изменение показателей травматизма, определяемых, как количество серьезных травм на рабочем месте на 100 000 работающих.

Занятость на новых предприятиях: Количество лиц, работающих на новых (созданных в год n) и состоявшихся предприятиях (через 1, 2 и 3 года после создания) по отношению к общему числу работающих на действующих предприятиях (в год n)

Директива No.22:
Обеспечить
благоприятную

Реальные затраты на оплату труда: Рост реальной оплаты труда каждого работника с поправкой на производительность и дефлятор

динамику затрат на оплату труда и ставок оплаты труда

ВВП.

Производительность труда: Совокупный ежегодный произведенный продукт, деленый на общее число работающих и рабочих часов (ВВП на душу работающего населения относительно EU-25)

Подразумеваемая налоговая ставка на наемный труд: Соотношение общих налогов к наемному труду (подходный налог плюс социальные отчисления работников и работодателей плюс налог на использование наемного труда), деленое на общий объем заработной платы плюс налог на использование наемного труда

Налогообложение низкооплачиваемых работников: Процентное соотношение подоходного налога плюс социальные отчисления работника и работодателя, включая налог на использование наемного труда, минус денежные пособия, деленое на затраты на оплату труда каждого работника, получающего 67% от среднего уровня оплаты труда.

Директива No.23:
Расширить и повысить качество инвестиций в развитие человеческого капитала

Инвестиции в подготовку кадров: Общий уровень бюджетных ассигнований на образование в процентах от ВВП.

Образовательный ценз лиц, достигших 22-летнего возраста: Процент лиц, достигших 22-летнего возраста и имеющих по крайней мере законченное среднее образование (3-й уровень по классификации ISCED). Может быть использована возрастная группа от 20 до 24 лет. Разбивка по половому признаку.

Неполное образование: Процент лиц в возрастной группе от 18 до 24 лет, не закончивших среднюю школу (уровень 2 по классификации ISCED) и не получивших дальнейшего образования. Разбивка по половому признаку.

Участие в образовании и обучении: Общее участие в образовании и обучении (возрастная группа от 25 до 64 лет). Разбивка по половому признаку, роду деятельности и образовательному цензу.

Участие в повышении квалификации - CVT: Доля работающих, участвующих в повышении квалификации. Разбивка по половому признаку.

**Национальный доклад по социальной политике и
занятости:**

Азербайджан

Введение

Представленное издание посвящено проблемам гармонизации трудового законодательства Азербайджана в контексте европейского законодательства по социальной политике и занятости. Вступление Азербайджана в Совет Европы и выполнение в связи с этим целого комплекса обязательств по защите прав человека способствовали трансформации правовой культуры от социоцентристского к персонцентристскому типу, политического режима - от посттоталитарного к демократическому, социальной защиты - от патриархальной к гражданской (культуре участия).

Однако компаративный анализ азербайджанского и европейского законодательства в области социальной политики и занятости выявил значительное расхождение подхода нашей страны к политике труда и занятости по сравнению со стандартами Европейского Союза. На базе данного анализа был разработан ряд рекомендаций для государственных и политических структур Азербайджана с целью приблизить трудовое законодательство и политику нашей страны к стратегии Европейского Союза.

Издание состоит из трех частей: социально-экономическая ситуация в Азербайджане, анализ трудовых отношений и социальной политики республики, а так же перспективы и направления развития страны на последующие три года.

В первой части проанализирована общая социально-экономическая ситуация в стране, важнейшие экономические показатели страны, существующая система формальной и неформальной занятости населения, снижения безработица и осуществления основных мер социальной защиты уязвимых слоев населения, особенно беженцев и вынужденных переселенцев.

Вторая часть охватывает основные компоненты трудовой и социальной политики страны: безопасность труда, гигиена и здоровье, занятость и организация труда, достижение гендерного равенства в трудовых отношениях, основные направления развитие социального диалога. Все эти проблемы рассматриваются в контексте национального законодательства, субъекта регулирования, ответственных органов, соответствия с законодательством. Итогом компаративного анализа стала разработка общественных рекомендаций по гармонизации трудовой и социальной политики Азербайджана в соответствии со стандартами ЕС.

В третьей части исследования определяются перспективы и направления развития сферы труда и занятости в Азербайджане на последующие три года. Эти рекомендации касаются двух областей - приближение законодательства Азербайджана с соответствующими директивами Европы и определение приоритетов стратегии занятости. Гармонизация трудового законодательства в соответствии с требованиями Совета Европы поможет найти баланс между интересами работников, работодателей и правительства.

1. Социально-экономическая ситуация в Азербайджанской Республике

1.1. Основные показатели экономического развития.

За годы независимости социально-экономические изменения затронули самые глубокие пласты из жизни людей, радикальным образом повлияли на повседневность, ценности и нормы, обыденные представления и жизненные стратегии.

В конце 80-х – начале 90-х годов в азербайджанском обществе доминировали радужные иллюзии, что, достаточно Азербайджану выйти из СССР, переход к рынку и нефть приведут к быстрому и резкому улучшению экономики и превратят его в процветающую страну. Однако, распад Союза и разрушение интеграционных связей требовали создания принципиально новых экономических и финансовых отношений, а также инфраструктуры. Появление новых возможностей во внешней торговле, налаживание самостоятельных связей с зарубежными странами приводили к экспорту сырья и материалов и стимулировали массовый импорт дешевых (чаще всего некачественных) продовольственных товаров. Проведенная в начале 90-х годов в Азербайджане (как, впрочем, и практически на всем постсоветском пространстве) радикальная и спешная либерализация цен, вкупе с политической нестабильностью и карабахским конфликтом, принимавшим форму открытого военного противостояния, привели к разрушению основ, заложенных еще советской экономикой, значительному падению производства и упадку в народнохозяйственном комплексе. Падение производства в Азербайджане за период после провозглашения независимости в 1991 году по 1995 год составило 67%, внутренняя валовая продукция снизилась на 58%, сельскохозяйственная продукция - на 48%. Финансовая политика в форме замораживания зарплат в условиях высокой инфляции усугубляла социальные проблемы. А ее переход в гиперинфляцию вызвал еще большую напряженность.

После заключения армяно-азербайджанского соглашения о прекращении огня в зоне конфликта в мае 1994 и стабилизации политической обстановки экономический спад был остановлен. В республике активно разворачивается программа стабилизации, проводятся структурные и отраслевые реформы, необходимые для выведения экономики Азербайджана из кризиса. Происходит рост капиталовложений в разные отрасли экономики, прежде всего в нефтяной сектор. Проводятся реформы в финансово-банковской системе, создается необходимая правовая база, регулирующая свободную предпринимательскую деятельность, проводится приватизация государственного имущества, принимается закон о земельной реформе, который ввел

частную собственность на землю для граждан страны. Правительство значительно продвинулось на пути снижения инфляции. Последовательная кредитно-денежная программа, в тесной кооперации с МВФ способствовала росту доверия к национальной валюте – манату. Уже к концу 1997 инфляция была снижена до минимума и в настоящее время составляет 1–2% в год, укрепился манат (девальвация 2–3% в год). Суммарный рост ВВП за 1995–2002 составил 67,8%, а поступления в государственный бюджет с 1994 по 2004 год возросли в несколько раз.

В Азербайджане установлена макроэкономическая стабильность, успешно проводятся структурные преобразования. Дефицит бюджета не превышает 2 процентов к внутреннему валовому продукту. Курс национальной валюты стабилизирован, создан солидный золотовалютный резерв, либерализованы цены, внешнеэкономическая деятельность и валютный рынок. Внешнеторговый оборот товаров и услуг увеличился в 5 раз и достиг более 5,2 миллиардов долларов.

Однако современное социально-экономическое состояние Азербайджана не соответствует его потенциальным возможностям. Политическая, правовая, экономическая, институциональная и социальная эффективность реформ довольна низка. В ходе трансформационных процессов частная собственность стала реальностью жизни в Азербайджане. Если до реформы - в 1991 году доля негосударственного сектора в ВВП составляла 15%, то в 2005 году - уже 75 % ВВП Азербайджана создается в частном секторе. В тоже время, частный сектор пока еще не в состоянии удовлетворять потребности экономики и населения. Значительная часть производимой продукции в Азербайджане неконкурентоспособна. Более 2/3 товаров народного потребления импортируется.

Международные финансовые институты считают, что основным достижением азербайджанского правительства за последние годы стали реализация потенциала природных богатств страны (разработка нефтяных месторождений и завершение строительства трубопровода Баку-Джейхан), прозрачность в накоплении и использовании нефтяных доходов (создание Государственного нефтяного фонда АР и подготовка первого отчета по инициативе прозрачности в добывающей промышленности), а также использование средств на восстановление инфраструктуры (строительство дорог и т.д.). Однако МФИ выражают озабоченность увеличением инфляции, отставанием в реформировании банковского сектора, существованием монополий. 90 % экспорта страны составляют нефть и нефтепродукты, половина бюджета страны формируется за счет нефтяных доходов. Государство предпринимает меры для преодоления голландского синдрома, иницируемого работающими в стране транснациональными нефтяными компаниями. За первый квартал 2005 года рост в промышленности составил 15%, данного показателя не было с момента получения независимости страны.

По официальной статистике, в такой богатой стране, как Азербайджан, на душу населения приходится всего 939,9 долларов ВВП¹. Средняя заработная плата в стране составляет 534 тыс. манатов² в месяц, что довольно высокий показатель среди стран СНГ. Минимальный размер оплаты труда в Азербайджане с 1 июля 2005 года увеличен на 20% - до 150 тыс. манатов. Если в 2004 году прожиточный минимум был установлен на уровне 194 тыс. AZM, то в 2005 году в связи с инфляцией он достиг 213 тыс. AZM.

Минимальная потребительская корзина в Азербайджане включает продукты питания при норме 2250 ккал в день, а также ряд непродовольственных товаров и услуг. В минимальный прожиточный уровень также входят обязательные платежи и налоговые выплаты. Минимальный прожиточный уровень важен для определения уровня бедности и социального обеспечения со стороны государства. В 2003 году он составил 175 тыс. манатов на человека в месяц, в 2004 году - 194 тыс. манатов, а по итогам 2005 года - 250 тыс. манатов.

В 2005 году из государственного бюджета на развитие образования было выделено на 25%, а на здравоохранение на 44% больше, чем в предыдущем году, в совокупности на социальную сферу приходится 20,9% ВВП³. С 2005 года ставка отчислений на обязательное социальное страхование составляет 25%, из которых работодатели из фонда зарплаты выплачивают 22%, а работник - 3%. Сегодня Азербайджан среди стран СНГ по уровню среднего размера пенсий находится на пятом месте после Казахстана, России, Беларуси и Украины. Соотношение пенсий на среднюю зарплату в Азербайджане составляет 25%.

1.2. Трудовые ресурсы и занятость населения

Система занятости в республике в дореформенный период складывалась в первую очередь под воздействием экстенсивных факторов.⁴ По данным на июль 2006 г. число занятого населения составляло 3726,5 тыс. чел. или 76,1% трудовых ресурсов, в том числе занятые в экономике мужчины 1948,0 тыс. чел. и женщины - 1778,5 тыс. чел.

Важнейшим показателем социально-экономического развития является уровень безработицы, который представлен на графике 1, построенном на

¹ MAIN FORECASTED ECONOMIC INDICATORS OF THE REPUBLIC OF AZERBAIJAN FOR 2003-2005. Ministry of Economic Development of Azerbaijan Republic

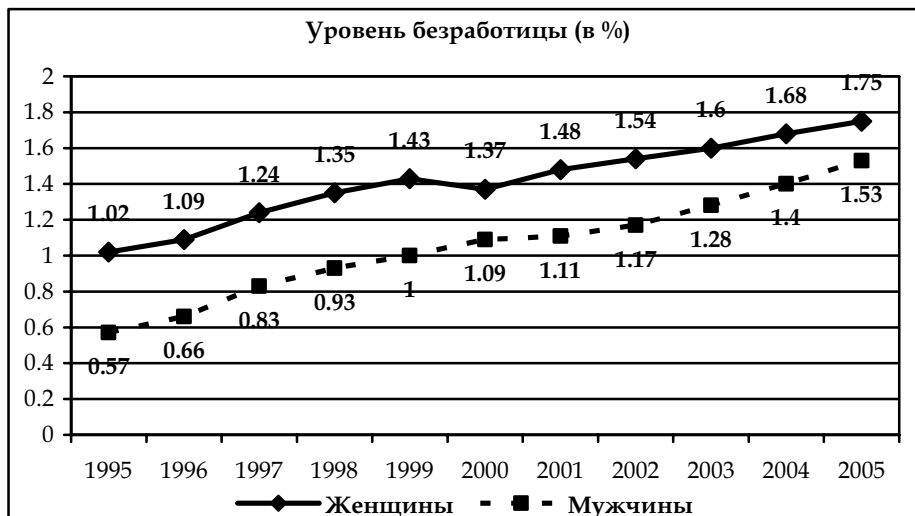
² Ministry of Economic Development of Azerbaijan Republic / MAIN FORECASTED ECONOMIC INDICATORS OF THE REPUBLIC OF AZERBAIJAN FOR 2003-2005 Национальная валюта манат представлена в старом измерении, курс 1 доллар США соответствовал 4600 манатам.

³ Ministry of Economic Development of Azerbaijan Republic / MAIN FORECASTED ECONOMIC INDICATORS OF THE REPUBLIC OF AZERBAIJAN FOR 2003-2005

⁴ Main Results of Household Budget Survey in 2005. Baku, 2006. Azerbaijan State Committee of Statistic. P.162.

данных официальной статистики, которая фиксирует уровень безработицы на основании за регистрации зарегистрированных в соответствующих органах службы занятости.

График 1



Можно предположить, что число, получивших статус безработного, не отражает реальной ситуации. Причиной такого положения является, прежде всего, сложившаяся система ведения учета безработных, в которой за основу берется число зарегистрированных лиц, имеющих желание работать.

Одна из главных черт занятости, особенно региональной – это распространение вторичной и неформальной занятости. Имеет место найм без трудового договора, увольнение без выходного пособия, большая продолжительность рабочего дня, низкая оплата труда. Часто не соблюдаются личные и гражданские права неформально занятых людей. Неформальная экономика для многих единственная возможность реализации права на труд. На рынке труда Азербайджана отмечаются латентные процессы, которые характеризуются не только скрытой безработицей, но и феноменом скрытой занятости, которая практически не контролируется государством и не учитывается статистикой.

В Азербайджане сложился значительный по масштабам, наиболее социально и экономически уязвимый сегмент населения – безработные, основную массу которого составляют беженцы и ВПЛ. Решением Кабинета Министров 14,9 тысяч ВПЛ продолжают получать среднемесячную зарплату, так как потеряли работу в бюджетных организациях, по независящим от них обстоятельствам¹.

¹ Rapid Assessment SPPRED, UNIFEM. 2006, p.34

На 1 июня 2006г. 32,5% составили работающие по найму.¹

В структуре общего количества занятых мест в организациях и на предприятиях 0,7% составили работники по замещению, 1,3% - работающие на основе договоров гражданско-правового характера. 20,8% работающих по замещению и на основе договоров гражданско-правового характера, заняты в сфере строительства, 20,5% - в области образования, 11% - в секторе транспорта и связи, 10,7% - заняты операциями с недвижимым имуществом и оказанием услуг потребителям.²

Таким образом, показатели социально - экономического развития страны делают актуальным изучение возможностей гармонизации трудового законодательства Азербайджанской Республики в контексте основных требований Европейского Совета.

¹ www.mlsp.gov.az

² www.az.humanrights.org

2. Анализ трудовой и социальной политики в Азербайджан

2.1. Государственные структуры, регулирующие трудовые отношения

Государственной структурой, регулирующей трудовые отношения, является Министерство труда и социальной защиты, которое утверждено Указом Президента Азербайджанской Республики от 10 октября 1992 года "О создании Министерства Труда и Социальной Защиты Азербайджанской Республики". В обязанности Министерства входит:

- формирование государственной политики в области труда, социальной защиты, пенсионного обеспечения, демографии и миграции в форме определенной законодательством;
- создание необходимых условия для повышения инициативы и предприимчивости населения;
- обеспечение защиты социальных и трудовых прав трудящихся на всех предприятиях, управлениях и организациях независимо от формы частной или организационно-правовой собственности;
- социальная защита населения, особенно уязвимых слоев: молодежи, многодетных матерей, беженцев и вынужденных переселенцев, инвалидов, семей, потерявших на войне кормильцев.

2 июля 2001 года был принят **Закон Азербайджанской Республики "О Занятости"**, который, устанавливает правовые, экономические и организационные основы государственной политики в области помощи занятости, а также государственные гарантии граждан в области труда и безработных в области социальной защиты¹.

2.2. Безопасность и гигиена труда, защита здоровья.

2.2.1. Национальное законодательство

Законодательно сфера безопасности и гигиены труда, защита здоровья регулируется Трудовым Кодексом с Республики Азербайджана, Министерством труда и Социальной Защиты, так же как другими законодательными и подзаконными актами. Нет специальных документов

¹ <http://www.day.az/news/economy/64319.html>

касательно национальной стратегии в области безопасности труда, гигиены и здоровья.

Азербайджан присоединился лишь к половине правовых положений, декларируемых Европейской Социальной Хартией. Однако азербайджанское государство признало себя не еще не готовым обеспечить гарантии выполнения таких положений документа, как создание справедливых, безопасных и здоровых условий труда, предоставление четырехнедельного оплачиваемого отпуска, оказание достаточной материальной поддержки лицам пожилого возраста.

Азербайджан был в числе первых из стран-членов Совета Европы, которые присоединились к Конвенции ООН по защите всех прав трудовых мигрантов и членов их семей. Милли меджлис принял специальный закон, регулирующий правовое положение мигрантов,¹ отвечающих стандартам безопасности и гигиены труда.

Азербайджан еще в начале 90-х годов прошлого века столкнулся с потоком беженцев-азербайджанцев из Армении. Азербайджан предоставил свою территорию для беженцев турок-месхетинцев и чеченцев. В настоящее время из-за динамичного развития экономики, реализации крупномасштабных энерго- и транспортных проектов Азербайджан становится привлекательным для трудовой миграции. Поэтому страна всегда серьезно относилась к проблеме нелегальной миграции и присоединилась ко всем международным документам, обеспечивающим минимальные права на безопасность труда и его охрану нелегальным мигрантам.

2.2.2. Обеспечении безопасности людей, имущества, окружающей среды

В Азербайджане существуют обязательные требования к производственным и иным процессам в обеспечении безопасности людей, имущества, окружающей среды и т.п. Они традиционно входят в состав нормативных актов технического регулирования. В Трудовом Кодексе АР одной из важнейших статей является Ст. 211 «Нормативно-правовое регулирование охраны труда». Она также вменяет в обязанность «соответствующему органу исполнительной власти утверждать единые по республике подробные перечни и правила их применения». Но анализ положений данной статьи показывают, что в конкретной плоскости, то есть §2, речь идет только о регламентации «подземных производств, шахт, туннелей, сооружений и других рабочих мест, работы на которых производятся под землей».

Более объемна статья 218 «Обеспечение требований охраны труда при проектировании, строительстве и эксплуатации соответствующих объектов». Но она носит ярко выраженный запретительный характер, и в ней нет требований технической регламентации производственных процессов. В Ст. 223 §2 Трудового Кодекса указывается, что «в состав службы охраны труда

¹ <http://www.trend.az/index.php?mod=shownews&news=82290&lang=ru>

входят специалисты, в совершенстве знающие трудовое законодательство, нормы охраны труда». Однако в законе ничего не говорится о том, сколько работников должен обслуживать один специалист по охране труда. Ст.222 §5 Трудового Кодекса АР «по результатам аттестации рабочих мест работодатель обязан принять необходимые меры для приведения их в соответствие с действующими нормативными актами по охране труда».

Сравним статьи 211 и 218 Трудового Кодекса Азербайджанской Республики с аналогичными требованиями, одобренными Кабинетом Министров Совета Европы и вошедшими в национальные европейские законодательства. В государствах-членах Совета Европы правилами в области рисков, связанных с секторами и видами деятельности, должны регламентироваться: маркировка грузов, перевозимых судами; защита докеров от несчастных случаев; работа в доках; положения о безопасности на строительстве, временные или мобильные стройплощадки; предупреждение крупных промышленных аварий.

– *Рекомендации*

- Азербайджанское трудовое право остро нуждается во включении положения о регламентации представленных рисков некоторых секторов и видов деятельности еще и потому, что именно эти направления экономики: нефтедобыча, морской транспорт, рыболовство, строительство, – являются приоритетными для Азербайджана.
- Необходимо определить четкие критерии организации службы охраны труда, по возможности стараясь приблизить их к европейским стандартам. Один специалист на пятьдесят человек – это нынешний европейский правовой стандарт, который имеет тенденцию к еще большему снижению.
- Следует ввести, как в европейских законодательствах, денежную компенсацию по результатам аттестации, то есть, по фактическим условиям труда. Если бы подобная норма существовала в азербайджанском трудовом праве, она стимулировала бы работодателя к реальному созданию максимально безопасных условий труда для своих работников, а значит, снизился бы уровень травматизма и число несчастных случаев на производстве.
- Необходимо законодательно закрепить проведение периодической экспертизы условий труда и использовать европейский опыт трудовых инспекций. В национальном законодательстве имеется Ст. 213, §4, согласно которой органы исполнительной власти «осуществляют контроль за выполнением норм и правил по охране труда на подчиненных им предприятиях».
- Необходимо разработать правовые нормы по численности инспекторов и требования к их образовательному и профессиональному уровню, включая правовые знания, оговорены всеми европейскими законодательствами.
- Наиболее актуальным для азербайджанского законодательства являются штрафные санкции, накладываемые трудовыми инспекторами. Суммы

штрафов должна возрастать пропорционально числу затронутых трудящихся (ирландское законодательство) и перманентно возрастать при повторных случаях нарушения правил со стороны одного и того же предпринимателя (австрийское законодательство).

- Усиление контрольной функции со стороны государства является общеевропейской тенденцией, которая должна найти свое отражение и в азербайджанском законодательстве.

2.2.3. Экспертиза условий и безопасности труда

Согласно Трудовому Кодексу Азербайджанской Республике требование контроля вменяется также государственным концернам, компаниям, ассоциациям и объединениям предприятий. Но, согласно европейской практике, понятие «экспертизы условий труда» гораздо шире понятия «контроль за выполнением норм правил по охране труда», то есть государственные предприятия имеют право контролировать сами себя.

– Рекомендации

- В качестве независимых экспертов должны выступать органы исполнительной власти в форме трудовых инспекций. Естественно, что проведение экспертизы может потребовать каких-то сугубо специфических знаний, поэтому для проведения подобных мероприятий в Европе привлекаются другие организации, имеющие соответствующие опыт и аккредитацию.
- Необходимо обратить внимание и на то, что в европейском трудовом праве функционирует гораздо более четкий понятийный аппарат, касающийся вопросов охраны труда: компенсация за вредные условия труда, экспертиза условий труда и т.п. Четкость, детализация, ясность правового понятия не требует от государства финансовых затрат, зато позволяют избежать двойного толкования, а значит, и упрощает саму процедуру разрешения трудовых конфликтов. Совет Европы рекомендует активно привлекать к управлению охраной труда тех, кто напрямую в этом заинтересован, то есть, самих работников.
- В Азербайджане, в силу разных причин, придание требованиям по охране труда рекомендательного характера, приведет к их игнорированию и росту травматизма и профессиональных заболеваний. Необходимо вопросы обеспечения безопасности труда решать на основе стандартов организаций, которые будут приниматься ими самостоятельно. Следовательно, необходим высокий уровень подготовки руководителей и специалистов, особенно в сфере малого бизнеса и строительства, так как именно эти отрасли Европейский Комитет считает наиболее проблемными областями с точки зрения профессиональных рисков. Даже по Европе число несчастных случаев, в том числе и со смертельным исходом, в строительстве вдвое выше, чем в других отраслях, а число случаев травматизма на малых предприятиях, также вдвое выше, чем на крупных производствах. Еврокомитет рекомендует

странам Совета Европы особенно тщательно разрабатывать нормы, стандарты, правила для сферы малого бизнеса и строительства.

- Предложения по безопасности труда, прошедшие независимую экспертизу и практическую апробацию, должны находить отражение в нормативных актах азербайджанского трудового права.
- Бизнес, в целях снижения затрат, будет экономить на средствах защиты от профессиональных рисков, поэтому нужно изъять те положения, которые давали работодателям возможность проявлять «гибкость для поиска решений, соответствующих размеру и деятельности предприятий». С позиции азербайджанского трудового права эти положения, касающиеся, в основном, сменного характера работы.
- Европейские правовые структуры постоянно наращивают усилия по укреплению прав и расширению возможностей работника за счет бизнеса. Такая тенденция и есть суть социальной ориентированности европейских рыночных отношений.

2.2.4. Безопасность труда в ненадежных формах найма

Требования безопасности производственных процессов и сохранение здоровья работников в законодательствах всех цивилизованных стран превалируют над экономическими показателями. Азербайджанское трудовое право к его чести не является исключением, но и в этом направлении существуют весомые расхождения с европейскими требованиями. Согласно европейской правовой практике к ненадежным формам найма относятся: временная работа; работа на определенный срок; самостоятельная занятость.

Еврокомитет по социальным правам констатирует, что социальные характеристики активного населения претерпели существенные изменения: появились целые категории работников, большинство из которых даже не пытается выйти из пресловутой зоны ненадежных форм найма. В Азербайджане подобную категорию представляют, в основном, беженцы и ВПЛ. Естественно, что и эти группы населения нуждаются в обеспечении своих прав на безопасный труд и сохранение здоровья в процессе трудовых отношений.

В Европе ненадежные формы занятости уже стали предметом евридирективы 91/383, которая предлагает меры по повышению уровня безопасности и сохранению здоровья на производстве специально для работников с временными трудовыми отношениями или с трудовыми отношениями с фиксированным сроком. Всем государствам предлагается установить правила, учитывающие специфический характер такого рода трудовых отношений с тем, чтобы трудящиеся, нанятые на подобных условиях, пользовались бы таким же уровнем защиты, как и другие работники данного предприятия.

– Рекомендации

- Азербайджанским правоведам, законодателям, специалистам по трудовым отношениям необходимо обратиться к опыту Франции, стран Бенилюкса, где законодательно утверждены списки работ, на которые

трудящиеся не могут быть наняты временно без предварительного информирования, обучения и постоянного медицинского контроля.

- На сегодняшний день во всех государствах Евросоюза и многих стран Совета Европы действуют нормативно-правовые акты, устанавливающие критерии безопасности труда. Причем, они охватывают все сектора экономики. Это не просто требование Международной Организации Труда, Совета Европы и других авторитетных организаций, но и краеугольный камень современных социально-трудовых отношений. В этом аспекте азербайджанское трудовое право находится на уровне законодательств европейских стран. Однако, надо признать, что европейцы постоянно совершенствуют формы применения своих нормативно-правовых актов. Для Азербайджана был бы полезен опыт бельгийцев, распространившейся, практически, по всей Европе. Они первыми законодательно установили, что правила техники безопасности и гигиены труда, могут, в определенной степени, отличаться для работающих по найму и самостоятельно занятых лиц, так как условия, в которых две эти группы трудящихся осуществляют свою деятельность, также отличаются. Однако, в обоих случаях, соответствующие правила и их применение на практике должны быть адекватными в контексте выполняемой работы
- Поскольку самостоятельно занятые лица очень широко вовлекаются в экономические, производственные и социальные, а, следовательно, и правовые отношения, которые непосредственно связаны с безопасностью и гигиеной труда, Комитет по социальным правам требует, чтобы статус и деятельность таких лиц была четко регламентирована соответствующими правовыми нормами. Европейские специалисты признают, что в данной области можно делать какие-то исключения по практическим соображениям, в частности в виду незначительности рисков, свойственных определенным секторам или профессиям (впервые применено в законодательстве ФРГ) или в виду сложности осуществления контроля или отсутствия сотрудничества с трудовой инспекцией (Италия, Испания).
- Европейская Социальная Хартия, Международная Организация Труда, соответствующие структуры Объединенных Наций, международные правозащитные организации особое внимание проявляют к условиям труда, его безопасности и сохранения здоровья работников из, так называемых, уязвимых групп, к которым европейцы традиционно относят детей, пожилых, инвалидов, длительно безработных и женщин в период материнства.

2.3. Занятость и организация труда

2.3.1. Национальное законодательство

Важнейшими правовыми актами, регулирующими сферу занятости и организации труда в Азербайджане, являются Трудовой Кодекс, Закон о

Занятости, Программа Экономического Развития и Сокращения Уровня Бедности в Азербайджане и ряд указов президента страны.

2.3.2. Разумные рабочие часы

Совершенно очевидно, что «право заниматься свободно избранным трудом» должно быть законодательно обеспечено соответствующими условиями труда. Статья 2 Европейской Социальной Хартии, Директивы Совета Европы, Конвенции Международной Организации Труда, другие документы европейских структур, занимающихся социально-трудовыми отношениями, охватывают эти проблемы (рабочее время, время отдыха, отпусков и т.д.), которые первыми оказались в центре внимания рабочего движения, и в сфере которых установлены самые ранние международные стандарты. Ряд Конвенций МОТ детально регулирует эти позиции. Однако, получив развитие в «прецедентном праве» Европейского Комитета в виде различных Директив и Решений, положения статьи 2 Социальной Хартии действуют в качестве самостоятельных европейских стандартов в этой области. Таким образом, Совет Европы налагает на государства, подписавшие и ратифицировавшие Хартию, обязательство обеспечить эффективную реализацию права на справедливые условия труда по пяти позициям:

- Разумные рабочие часы;
- Оплачиваемые праздничные дни;
- Минимальный двухнедельный оплачиваемый отпуск;
- Дополнительный оплачиваемый отпуск для трудящихся, занятых на вредных и опасных работах;
- День еженедельного отдыха.

В Пересмотренной Хартии минимальный отпуск увеличен до четырех недель, а новые параграфы статьи 2 устанавливают обязательство работодателей своевременно информировать работников о существенных аспектах трудового договора и трудовых отношений, а также налагают на государства обязательно регулировать ночной труд всех трудящихся.

Необходимо отметить, что положения о рабочем времени, представленные в Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики в разделе IV, главе тринадцатой, статьями 89-102, в целом, являются и демократичными, и прогрессивными, хотя вопрос об их правоприменении по-прежнему остается открытым. Однако статьи Кодекса о «видах рабочего времени и порядка их регулирования» не полностью отвечают нормам европейского трудового права, разработанного и представленного странам СЕ Европейским Комитетом по социальным правам. Так, Комитет, требуя от государств установить разумные рабочие часы, предполагает «последовательное сокращение рабочей недели в той мере, в какой это позволит рост производительности труда и другие необходимые факторы».

Такой нормы нет в азербайджанском трудовом законодательстве, но эта позиция нашла свое отражение в наиболее социально ориентированных законодательствах стран Скандинавии, Исландии, Ирландии, Австрии. Некоторые правоведы считают, что она представляет собой лишь декларацию,

своеобразный юридический «протокол о намерениях». Однако включение ее в национальное законодательство юридически обязало бы производителей изыскивать пути сокращения рабочей недели не за счет падения уровня производства, а в силу роста производительности труда.

Введя в семантику социально-трудовых отношений термин «разумные часы» Европейский Комитет подчеркивал, что он не в состоянии, абстрактно, в отрыве от контекста, определить, являются ли ежедневные и еженедельные рабочие часы разумными или нет. Однако Комитет предельно четко определил «неразумные» часы: ни при каких обстоятельствах рабочее время не должно достигать 16 часов в сутки и 60 часов в неделю. При этом речь идет обо всем проработанном времени, включая часы сверхурочной работы. Именно в такой жесткой и точной редакции это требование Комитета вошло в правовое пространство итальянского, чешского и законодательств ряда других европейских стран.

В азербайджанском Трудовом Кодексе такая норма существует, но она буквально размыта по статьям 89 «Полное рабочее время и его продолжительность», 95 «Режим рабочего времени», 96 «Режим рабочего времени», 99 «Сверхурочные работы», 100 «Предельный уровень сверхурочных работ». Таким образом, предельный уровень рабочего времени в 60 часов, необходимо высчитывать, анализируя целый ряд предписываемых Кодексом правовых норм, что создает возможность их вольной интерпретации недобросовестными работодателями, их юрисконсультантами или даже судьями. К сожалению, краткость и точность формулировок - эти критерии европейского права остаются камнем преткновения для национального законодательства.

– *Рекомендации*

- Естественно, что целью определения «неразумных часов» является, согласно требованиям Совета Европы, «защита здоровья и безопасности работников, не пренебрегая при этом иными, особенно экономическими интересами». Для того, чтобы судить выполняет ли государство свои обязательства по регламентации рабочего времени, недостаточно оценки его продолжительности, установленного законодательством. Следует принимать во внимание ситуацию на практике, а также степень права работодателя требовать выполнения сверхурочных работ. Последнее должно регламентироваться государством, оно не должно полностью находиться на усмотрении работодателя и работников. Такая регламентация необходима для защиты жизни и здоровья трудящихся, степень риска для которых повышается при наращивании рабочего времени.
- Статьи 99 и 101 Трудового Кодекса Азербайджана «Сверхурочные работы» и «Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы» предлагают перечень экстраординарных ситуаций от глобальных стихийных бедствий и обеспечения обороноспособности до отсутствия сменяющего работника при непрерывном цикле производства. Однако в Кодексе отсутствуют запретительные статьи

применения сверхурочных работ за исключением §3 статьи 99 о запрещении привлекать к такому виду работ трудящихся занятых на особо тяжелых и вредных производствах. Но европейское трудовое право директивно запрещает сверхурочные работы, даже по взаимному согласию работодателя и работников, с целью получения сверхприбыли предприятия. Действительно, эта правовая норма представляется спорной многим европейским законодателям. Но Комитет уже предупредил, что оформит ее в виде обязательного для всех стран Решения Совета Европы, и она будет введена в законодательства всех европейских государств. Поэтому азербайджанские законодатели уже сегодня могут вносить это правовое положение в национальное трудовое право.

- Все правовые европейские документы обязывают государства-члены Совета Европы признать «право трудящихся на более высокую оплату, за исключением особых случаев». (Оговоримся, что под особыми случаями, понимается сверхурочная работа высокооплачиваемых правительственных чиновников, что, фактически, не имеет отношения к проблемам основной массы работников). Естественно, этот принцип обоснован положением, что работа, выполняемая в особых условиях, требует особых усилий со стороны работника, а значит и ставка сверхурочных работ должна превышать обычную ставку.
- Согласно статье 165 «Выплата заработанной платы за сверхурочную работу» подразумевается двукратная оплата сверхурочных работ. Эта позиция жестко фиксирована в трудовом законодательстве Азербайджана. В то же время, законодательства европейских стран устанавливают плавающую шкалу оплаты. К примеру, в Бельгии она начинается лишь 6,8%, возрастая до 50%. Но в Исландии стандартная доплата возрастает до 180%, а при работе в праздничные дни доплаты еще больше увеличиваются. Наиболее высока планка выплат за сверхурочные работы в Греции, где она достигает 200%. Но в любом случае европейцы подходят к этому вопросу дифференцированно, учитывая характер и объем работ, условия их выполнения, ответственность и важность задания. На этом фоне законодательно фиксированная плата за сверхурочные работы в Азербайджане выглядит неким анахронизмом советских времен, уравниловкой, которая вряд ли приемлема в условиях рыночной экономики.
- Однако вводить «плавающий» стандарт оплаты необходимо очень осторожно, чтобы не нарушать сложившейся традиции и не дать возможность работодателям оплачивать сверхурочные работы только в пределах нижней границы ставки.
- До внесения соответствующих поправок в трудовое законодательство Азербайджана, Министерству труда и социальной защиты необходимо тщательно разработать систему выплат за сверхурочные работы с учетом профессиональной, социальной и медицинской характеристик последних.
- §3 той же статьи 165 не допускает возмещение сверхурочных работ дополнительным выходным днем. Однако профильный комитет Совета

Европы считает возможным предоставление периода отдыха в качестве компенсации за сверхурочные работы, но оговаривает условие, по которому этот период превышает время, отработанное сверхурочно, поскольку он заменяет не обычное, а повышенное вознаграждение. Такая практика наиболее широко применяется в трудовом праве Люксембурга, наличествует она и в трудовых законодательствах других европейских стран.

- Введение подобной нормы в трудовое законодательство Азербайджана в значительно большей степени, чем запретительные положения статьи 165, отвечало бы и характеру рыночной экономики, и социальным интересам трудящихся. Однако необходимо, чтобы компенсация сверхурочных работ адекватным периодом отдыха, осуществлялась по взаимному согласию работника и работодателя и с одобрения профсоюзов, что должно найти свое отражение в новой редакции данной статьи.
- Уже сегодня необходимо снизить планку расчетов до шести месяцев «гибкий» подсчет рабочих часов, чтобы находиться на уровне требований Евросоюза. В последние годы во многих государствах-участниках были приняты законы, вводящие или разрешающие «гибкий» подсчет рабочих часов, – т.е. вычисление средней продолжительности рабочего времени за период, превышающий одну неделю. При этом Европейский Комитет точно оценивает временные рамки для усреднения рабочих часов. Периоды, не превышающие 4-6 месяцев, рассматриваются как приемлемые. Такой подход характерен для подавляющего большинства европейских стран: Великобритании, Германии, Швеции и т.д. Периоды продолжительностью до года (Албания, Болгария) считаются таковыми лишь в исключительном случае, а странам Евросоюза вообще запрещено вести расчеты рабочих часов в таком длительном промежутке времени. Трудовое законодательство Азербайджана статьей 96 §1 предусматривает суммарный расчет рабочего времени, но согласно его положению, регистрационный (учетный) период не может превышать один год.
- Подобная «гибкая» организация учета рабочего времени вводится, как правило, коллективными договорами. Такая норма существует и в азербайджанском законодательстве в виде 2 статьи 96 Трудового Кодекса АР. Однако в этой статье отсутствует весьма важное положение о том, что рабочие часы, превышающие среднее рабочее время и проработанные в течение определенного отрезка времени, компенсируются временем отдыха в течение последующих недель в пределах установленного периода.

2.3.3. Работа в праздничные и выходные дни

Что касается работы в праздничные и выходные дни в частности, и освобождения от всех видов труда в эти дни в целом, то надо признать, что азербайджанское законодательство в этих вопросах уже находится на уровне европейских требований. К примеру, Европейский Комитет требует, чтобы оплата работы в праздничные дни, по меньшей мере, не была ниже оплаты в обычные дни, а трудящимся предоставлялись дополнительные оплачиваемые

свободные дни, взамен отработанных в праздники. Это норма не только есть в Трудовом Кодексе Азербайджана, но она также подразумевает двойную оплату за работу в праздничные дни и день национальной скорби (20 января).

Это положение 1 статьи 109 «Оплата труда работников, привлеченных к работе в выходные, праздничные дни и в другие дни, считающиеся нерабочими», требует компенсацию работнику в виде другого дня отдыха или выплату за проделанную работу в двукратном размере. Однако, например, весьма прогрессивное в вопросе обеспечения права на отдых португальское законодательство постановляет, что дополнительная оплата труда в праздничные дни не должна заменять предоставление выходных дней или свободного времени. Более того, как правовую норму в законодательство этой страны внесено требование того, чтобы работа в праздничные дни имела бы ограниченный характер, а условия, в которых она допускалась бы были ясно оговорены, не оставляя возможности для расширительного толкования.

В последнее время профильные европейские структуры не однократно рассматривали воздействие гибкой организации рабочего времени на нормы, применяемые в отношении оплачиваемых праздничных дней. Так законодательством Бельгии запрещено привлекать к работе в праздничные дни одних и тех же работников. Работодатель обязан искать гибкие формы организации трудовой деятельности в дни национальных праздников. Подобного положения нет в трудовом праве Азербайджана, и оно должно быть внесено отдельным пунктом в статью 107 Трудового Кодекса Азербайджанской Республики «Недопустимость привлечения работников к работе в выходные, праздничные дни и дни всенародной скорби».

– *Рекомендации*

- В трудовом праве Азербайджана до 1991 года существовала норма одновременного предоставления компенсационного выходного дня и оплаты в двукратном размере работы в выходные и праздничные дни. Ее восстановление в трудовом законодательстве во многом зависит от улучшения экономического состояния государства и социальной политики, проводимой правительством. Этим факторам в Азербайджане придается большое значение и, есть надежда, что азербайджанское государство уже в обозримом будущем найдет возможность вернуть эту норму в контекст социально-трудовых отношений.
- Процесс глобализации, развитие многосторонних связей, привлекли многих зарубежных предпринимателей, которые развернули в Азербайджане различные виды производств и формы предоставления услуг, используя при этом национальную рабочую силу. В этой связи в трудовое законодательство республики необходимо внести положение, согласно которому работодатель не имеет права произвольно устанавливать выходные и праздничные дни в соответствии с традициями или законами другого государства. На практике такое явление встречается довольно часто. Введение такой законодательной нормы будет адекватно рекомендациям Европейского Комитета по социальным правам, который считает, что выходной день должен

совпадать с днем отдыха, признанным традициями или обычаем данной страны или региона.

2.3.4. Трудовые и дополнительные отпуска

Азербайджанское трудовое законодательство имеет достаточно сильные позиции по проблемам трудового и дополнительного отпусков. Так, статья 112 ТК Азербайджана подразумевает виды обеспечения полноценного отдыха или иных потребностей трудящихся как:

- Отпуск по труду, состоящий из основного и дополнительного отпусков;
- Социальный отпуск для женщин по уходу за ребенком;
- Отпуск в связи с обучением и творческий отпуск, предоставленный для продолжения обучения и занятия творчеством;
- Неоплачиваемый отпуск.
- В коллективном договоре могут быть предусмотрены и другие виды отпусков.

Все эти положения, в целом, соответствуют нормам общеевропейского права, но и здесь абсолютно не исчерпаны возможности для его совершенствования.

– Рекомендации

- Необходимо рассмотреть продолжительность трудового отпуска. Пересмотренная Хартия требует введения четырехнедельного ежегодного отпуска, в то время как в Азербайджане его продолжительность устанавливается в 21 календарный день (не менее. Статья 114 §2). Но это положение, как уже говорилось, обусловлено экономическими реалиями, и со временем Азербайджан придет к общеевропейским стандартам по этой позиции, что не раз декларировалось политическим руководством страны.
- Необходимо учесть, что никакая денежная компенсация не может заменить отдых с отрывом от работы. Возможности национального законодательства по обеспечению главной цели отпуска по труду: нормальный отдых с отрывом от работы, охрана и восстановление здоровья и работоспособности трудящихся признаются статьей 113 §1 «Трудовой отпуск и рабочий год, за который он предоставляется». Однако ее положения об охране и восстановления здоровья и пр. находятся в определенном противоречии со статьей 135 §2, согласно которой « в случае, если работник в соответствующем рабочем году по той или иной причине не использовал трудовой отпуск, ему в установленном порядке и размере выплачивается компенсация за неиспользованный на данный рабочий год (рабочие часы) трудовой отпуск».
- Так, Еврокомитет считает, а итальянские законодатели первыми внесли в свое трудовое право положение, что работникам не должно быть позволено отказываться от ежегодного отдыха по труду, даже если они сами согласны получить взамен соответствующую компенсацию. Таковую правовую норму надо расценивать как социально ориентированную,

поэтому она должна найти свое отражение в азербайджанском трудовом праве в виде полностью измененного §2 статьи 135, о которой говорилось выше.

В том же контексте надо рассматривать возможные дополнения в статью 134 «Условия и порядок перенесения трудового отпуска на другое время». Оно могло бы быть близким к положению принятому в Чешской Республике, гласящим, что, если, по соображениям жизнедеятельности предприятия, отпуск не может быть взят в соответствующем году, он должен быть, в обязательном порядке, предоставлен работнику до конца следующего календарного года.

2.3.5. Правовые аспекты принудительного труда

В этой связи значительный интерес представляют собой положения о запрете на принудительный труд, субъектами которого часто становятся именно представители уязвимых слоев населения. Этим позициям трудовые законодательства уделяют особое внимание. В контексте понятия «принудительного труда» сейчас не рассматриваются деяния, имеющие признаки уголовного преступления, например, незаконная эксплуатация, незаконное лишение свободы и т.д. Речь пойдет только о положениях, закрепленных трудовым законодательством.

Статьей 17 §1 и §2 Трудового Кодекса Азербайджанской Республики принудительный труд однозначно запрещен, как и сам факт принуждения к труду путем насилия, шантажа или каким-либо другим способом. Но трудовые законодательства европейских стран значительно глубже детализируют эту правовую норму любого цивилизованного общества. По директивному указанию Комитета сначала в греческом, а потом и в других законодательствах государств Европы появилось положение, запрещающее принимать какие-либо санкции к работнику, который ранее согласился, а потом отказался выполнять предложенную работу. Подобная норма основывается на статье 1§2, Европейской Социальной Хартии, которая защищает право трудящихся прекращать свою занятость по собственному желанию. По примеру Конвенции Международной Организации Труда № 29, Еврокомитет рассматривает как принудительные все формы не добровольного труда, независимо от коллизий социально-трудовых отношений

– Рекомендации

Азербайджанское трудовое законодательство полностью обходит эту правовую проблему, которая уже ждет своего решения, так как в ее юридическое пространство попадают самые разные социальные и моральные аспекты жизни общества. К примеру, в своих последних заключениях Еврокомитет пересмотрел обычный порядок оценки национальных ситуаций по такому, еще не затронутому азербайджанским трудовым правом аспекту, как «насилованный или принудительный труд в производственных целях или в целях оказания услуг». Так законодательства почти всех европейских стран подразумевают весьма тяжкие санкции для моряков торгового или

рыболовного флота, отказывающихся вернуться на судно или выполнять приказы, аналогичные санкции предусмотрены для работников гражданской авиации и некоторых других категориях трудящихся.

В то же время статья 184 Трудового Кодекса Азербайджанской Республики «Регулирование трудовой и исполнительской дисциплины уставами о дисциплине», фактически, переводит все эти важные положения, тем более для государства, обеспечивающего все виды транзитов, в сферу компетенции различных министерств и ведомств. Так в §1 данной статьи записано, что дисциплинарными уставами регламентируются социально-трудовые отношения на железнодорожном, морском, авиационном транспорте, предприятиях нефтеразведки и т.д. В то же время §2 подтверждает, что «дисциплинарные уставы регулируются настоящим Кодексом». Абсолютно ясно, что дисциплинарные уставы не могут и не должны иметь силу закона, хотя бы потому, что представляют собой свод профессиональных инструкций, которые, по определению, проходят мимо законодателей. Эта позиция особенно недопустима потому, что в случае, когда действие (или бездействия моряков) или авиаторов подвергают (или могут подвергнуть) жизнь граждан опасности, предусматривает собой уголовное наказание. Именно поэтому в законодательствах Великобритании, Германии, Франции и многих других европейских стран запретительные или карательные составляющие того или иного профессионального устава сначала являются предметом тщательного изучения со стороны законодателей, а потом как правовая норма вносятся в законодательный акт высшего порядка. Таковым было требование Европейского Комитета по социальным правам, который обосновывает свою позицию исходя из принципов правового обеспечения трудовых отношений, изложенных в статье 31 Социальной Хартии и «G» Пересмотренной Хартии.

- Для предотвращения различных злоупотреблений, ошибок, несчастных случаев и т.д. в экономических сферах, связанных с охраной жизни и безопасностью людей, Азербайджан должен, а главное, способен принять эту европейскую практику в ближайшем будущем.

К правовым коллизиям, примыкающим к позициям принудительного труда или отказа от заранее согласованных обязанностей, которые физическое лицо отказывается выполнять, относится и возможность (или невозможность) применения санкций против государственных или публичных служащих. В азербайджанском законодательстве нет соответствующей статьи, однако статьей 6 Трудового Кодекса определен перечень лиц, на которых не распространяется действия лиц, на которых действующее трудовое законодательство не распространяется. Среди тех, кого частично можно приравнять к государственным и публичным слушателям, можно выделить судей и «депутатов Национального собрания и лиц, избранных в муниципалитеты». Но если последние защищены депутатским иммунитетом, то остается абсолютно не регламентированной позиция применения санкций против судей судов различного уровня. Однако в Европе весьма широк круг государственных и публичных служащих, включающий в себя работников муниципалитетов и правоохранительных органов, государственных СМИ и служб жизнеобеспечения и т.д.

Несколько лет назад в Португалии существовал достаточно жесткий закон, согласно которому государственные и публичные служащие, покидающие свои посты с «целью срыва деятельности публичных служб» подлежали высокому штрафу или тюремному заключению сроком до шести месяцев. Еврокомитет дал отрицательную характеристику данному положению португальского законодательства и вынудил законодателей этой республики внести в закон соответствующие изменения. По новой трактовке санкции могут применяться лишь в том случае, если судом доказано наличие умысла сорвать деятельность публичных служб, а отказ от бастующих госслужащих от «предоставления минимальных услуг» рассматривается как дисциплинарный вопрос, а не уголовное правонарушение. Эта законодательная норма была принята всеми странами Евросоюза. Таким образом, положение о санкциях против государственных и публичных служащих в Европе было выведено из сферы действия уголовного законодательства и попало под компетенцию трудовых кодексов. Очевидно, что такая норма является абсолютно демократичной и должна найти свое отражение в Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, причем в трактовке, требуемой Европейским Комитетом по социальным правам.

2.3.6. Право работника на забастовку

К правовой позиции, определяемой европейцами как «Насильственный и принудительный труд в производственных целях и для оказания услуг» также тесно примыкает положение о «Принудительном вызове работников на работу», который, по сути, является формой прекращения забастовки. Право на забастовку является одним из важнейших демократических завоеваний трудящихся, и оно нашло свое отражение в разделе главе 2 статьи 8, пункт Трудового Кодекса Азербайджана.

Однако в национальном трудовом законодательстве вообще отсутствует положение о насильственном прекращении забастовки, хотя эта позиция, в силу своей актуальности, постоянно находится в центре внимания соответствующих европейских структур. Европейский Комитет директивно постановил, что принудительный вызов трудящихся на работу в тех или иных целях должен быть совместим со статьей 1§2 Социальной Хартии («право на справедливые условия труда») и не выходить за рамки статьи 31 («Ограничения»). Директива Еврокомитета, фактически, повторяет нормы этой статьи, согласно которой случаи вызова на работу должны «быть установлены законом и необходимы в демократическом обществе для защиты прав и свобод других лиц или для защиты общественного интереса, государственной безопасности, общественного здоровья и морали». Хотя такая формула подвергается очень серьезной критике со стороны левых сил в силу возможностей широкой, она без существенной коррекции вошла в законодательство почти всех европейских стран. Ее введение в правовое пространство азербайджанского законодательства не только стало бы свидетельством приверженности Азербайджана европейским ценностям, но и дал бы судам возможность с юридических позиций рассматривать вопросы прекращения забастовок и других акций протеста.

В то же время Комитет по социальным правам продолжает очень тщательным образом изучать положения национальных законодательств, позволяющие властям прекращать забастовки, запрещать их проведение, осуществлять призыв рабочей силы под угрозой применения различных видов санкций. Главное опасение Комитета заключается в том, что подобные меры могут входить в противоречие со статьей 1§2 Социальной Хартии о праве на справедливые условия труда. В законодательствах Германии, Франции, Италии и некоторых других стран оговорено, что санкции (или угроза их применения) могут осуществляться только в условиях чрезвычайного положения.

– *Рекомендации.*

- Азербайджанским законодателям необходимо учесть, что европейское право содержит очень конкретные определения чрезвычайного положения, которые не переходят рамки статей 31 Социальной Хартии или «G» Пересмотренной Хартии. Законодательство Азербайджанской Республики имеет тенденцию расширительного толкования законов, и очень вольной их трактовки в области правоприменения. Надо уже сегодня менять подобное состояние юриспруденции, если Азербайджан действительно стремится к гармонизации национального права с общеевропейским.
- Работая в этом направлении, азербайджанские законодатели и эксперты должны принимать во внимание, что определение чрезвычайной ситуации, сформулированное в общей форме, и открытое для расширительного толкования может расцениваться Европейским Комитетом как несоответствующее Социальной Хартии. Так, под давлением Совета Европы балканские страны вынуждены были полностью переработать статьи о введении чрезвычайного положения и формах прекращения забастовок.
- Кроме того, в случае забастовок важнейших служб, Комитетом, в частности, было признано противоречащим Социальной Хартии кипрское законодательство, предоставлявшее властям в директивном порядке вызывать трудящихся на работу под угрозой уголовного преследования. Само понятие «важнейшие службы» введено в трудовые кодексы или аналогичные законодательные документы почти всех европейских стран в виде специальной статьи. В азербайджанском трудовом праве такая норма вообще не прописана, но и вводить ее нужно после тщательной экспертизы, лучше всего, опираясь на опыт германского, австрийского, скандинавских законодательств. Дело в том, что, если перечень важнейших служб очень широк, их количество и характер выходят за рамки ограничительных статей Хартии, а при этом, трудящиеся, отказывающиеся явиться на работу для оказания минимальных услуг, могут быть подвергнуты серьезным санкциям, то подобная ситуация также будет признана Еврокомитетом противоречащей Хартии. Так было в отношении испанского и португальского трудового права, включивших в понятие «важнейших

служб» даже организации образования, культурного наследия (музеи), детские ясли и сады.

2.4. Гендерное равенство – право на достойный труд.

2.4.1. Государственные структуры, регулирующие принципы гендерного равенства в трудовых отношениях.

Для соблюдения принципов гендерного равенства Указом президента страны от 4 февраля 2006 года образован Государственный комитет по проблемам семьи, женщин и детей, который является правопреемником созданного в 1998г. Государственного комитета по проблемам женщин. Последним был разработан Национальный план действий на 2000- 2005г.г., в настоящее время на утверждение национального парламента вынесен документ «Национальный план действий на 2007- 2010гг...».

Азербайджан ратифицировал Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Статья 10,11 данной конвенции подтверждаются главой XII Конституции Азербайджанской Республики (КАР) ст. 35,42 Кодекса о браке и семье (КОБС) ст. 22 Кодекса Законов о Труде (КЗОТ). Статья 12 Конвенции подтверждается ст. 41 КЗОТ

2.4.2. Равные права и равные возможности

Антидискриминационная составляющая заключена в таких положениях европейского трудового права как статьи 1§2 и 4§3 Европейской Социальной Хартии, статьей 1 Дополнительного Протокола или статьей 20 Пересмотренной Хартии, а также соответствующими конвенциями Международной Организации Труда. Дополнительного Протокола о запрете гендерной дискриминации, которые налагают на государства самые широкие обязательства по обеспечению прав женщин. В свете столь строгого подхода к правовому разрешению гендерных противоречий, азербайджанское трудовое право выглядит вполне достойно.

С точки зрения соответствия основных положений азербайджанского трудового права общеевропейским стандартам в отношении к уязвимым слоям населения, к коим относятся и женщины, следует признать, что объективно оно находится на уровне требований

Трудовое законодательство не просто признает то, что женщины имеют равные права с мужчинами, но и то, что женщины нуждаются в специальных мерах, которые, в полном объеме, осуществляли бы их права, гарантированные Конституцией.

Европейский Фонд за улучшение условий жизни и труда (организация Евросоюза, занимающаяся социальными проблемами) в своем докладе «Качество труда и занятость женщин» признало наличие дискриминации последних во всех аспектах социально-трудовых отношений. А в материалах

3-го Международного Конгресса «Работа и здоровье женщин» (Стокгольм 2002 г.) прямо указывается на негативное влияние на женщин процессов глобализации.

С одной стороны, женщины, занятые в транснациональных компаниях вынуждены трудиться, не считаясь со временем и, подчас, в неблагоприятной производственной среде. В частности, это происходит, когда крупные корпорации передают производство множеству подрядчиков и субподрядчиков, которые, как правило, не считаются с законами об охране труда. С другой стороны – глобализация ведет к вытеснению женщин в, так называемый, сектор нестандартной занятости. Эти два компонента очень характерны и для Азербайджана.

В результате, как отмечалось на Стокгольмском Конгрессе, занятость женщин оказывается негарантированной, грозящей потерей заработка, нередко грозящей переходом на работу в качестве прислуги, а то и в сферу «секс-услуг», чтобы содержать себя и семью.

– *Рекомендации.*

- Европейский Комитет по социальным вопросам, признавая элементы гендерного неравенства в обществе в частности, и элементы дискриминации по отношению к уязвимым слоям в целом, требует от стран Евросоюза дальнейшего совершенствования национальных трудовых законодательств и качественного улучшения их правоприменения. Общеизвестно, что беременные женщины и женщины с малолетними детьми имеют в Азербайджане ряд весьма существенных льгот, но многие руководители предприятий стараются не принимать на работу беременных женщин или молодых матерей с детьми до трех или восьми лет именно для того, чтобы не проводить выплаты по этим льготам. Для пресечения такой формы дискриминации трудовым законодательством предусмотрена специальная статья 240§2, согласно которой женщина может требовать от работодателя письменный ответ о причине отказа, что, естественно, может быть использован при ее обращении в суд. Надо отметить, что подобная норма еще только разрабатывается Европейским Комитетом по социальным вопросам для ее рекомендации национальным законодательствам.
- Детально проработаны статья 241 «Рабочие места и работы, на которых запрещается применение труда женщин», статья 242 «Ограничение на привлечение женщин к работе в ночное время, в выходные дни и сверхурочным работам, а также на направление женщин в командировки», статья 243 «Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих ребенка до полутора лет» и другие статьи, содержащие правовые нормы, устанавливающие серьезные преференции женщинам. Однако и эту часть правового пространства нельзя признать полностью освоенным. Европейские правоведы, к примеру, считают принятый во всех цивилизованных странах принцип «равной оплаты» одним из самых сложных, как с позиций юридического анализа, так и с позиций его социального внедрения.

Азербайджанское законодательство декларирует право на равную оплату, но не раскрывает механизмы его реализации. Подобный механизм предусмотрен статьей 4§3 Пересмотренной Европейской Социальной Хартии, гласящей, что реализация права на равную оплату за равноценный труд может осуществляться:

- Путем свободно заключаемых коллективных договоров;
- Законодательно фиксированной заработной платы;
- Иными средствами, предусмотренных национальными законодательствами.

Эта норма должна найти свое отражение в трудовом праве Азербайджанской Республики соответственно с существующей экономической практикой.

- По требованию Еврокомитета по социальным правам обязательство согласно национальным законодательствам, трудящиеся обоего пола получали не только равную оплату за равный, но также и равноценный труд. Подобная позиция вообще не нашла свое отражение в азербайджанском трудовом праве. Причем, равная оплата должна гарантироваться не только применительно к базовому окладу, но и ко всем компонентам вознаграждения, которое выплачивается работодателем работнику в процессе трудовых отношений.
- Для практического воплощения такого принципа в жизнь Еврокомитет приветствует вмешательство государства при фиксировании окладов, отмену дифференцированных шкал заработной платы, аннулирование дискриминационных положений коллективных договоров и индивидуальных контрактов и, что особенно важно, повышение заработной платы в секторах с низкой оплатой труда, в которых женщины явно численно преобладают над мужчинами.
- Последним двум позициям правовые евроструктуры придают особое значение. По их мнению, весьма важным показателем, свидетельствующем о социально неравноправном положении женщин, является их работа без постоянного контракта (т.е. под постоянной угрозой увольнения) или по срочному контракту. В Трудовом Кодексе АР эта норма отсутствует, а статья 42 седьмой главы третьего раздела «Стороны трудового договора» несет всего лишь разъяснительный характер.
- Проблемы повышение денежного вознаграждения в структурах с низкой оплатой труда, а это, безусловно, общественный сектор, сфера услуг, торговля и т.п., в которых преобладают женщины, лежат вне законодательного поля. Однако государство обязано бороться за улучшение условий женского труда и в этих областях национальной экономики, что, прежде всего, должно выражаться в повышенном внимании к здоровью женщин.

83% работающих женщин в странах Евросоюза заняты в сфере услуг. Подобный труд менее тяжел и опасен, чем в промышленности или строительстве, поэтому уровень профзаболеваемости и травматизма здесь невысок. Женщины составляют только 17,8% от общего числа страдающих профессиональными и обусловленными производством заболеваниями. Но они «лидируют» по неврологическим, аллергическим и некоторым другим

заболеванием. По мнению профессора Массачусетского Университета М. Бонда, - «женщины трудятся в очень высоком ритме на рабочих местах, имеющих низкий социальный статус, получая низкую заработанную плату и слабую социальную поддержку. Их труд, как правило, монотонен, и многие страдают от стрессов». Разделяя это мнение, Комитет по социальным правам требует признать дискриминационными критерии профессиональных рисков, учитывающие необходимость приложения физических усилий, но не придающих значения таким видам нагрузки, как умственное перенапряжение или стресс. Это, весьма сложно реализуемое на практике требование, все же вошло в трудовое законодательство ФРГ и Кипра.

- Евроструктуры настаивают на том, чтобы государства принимали объективную систему оценок и сравнения работ. Безусловен, к примеру, тот факт, что воздействие производственной среды неодинаково сказывается на здоровье мужчин и женщин. Различие их организмов явно недооцениваются. Подавляющее большинство стандартов в области охраны труда устанавливаются в расчете на мужчин, чем грешит и азербайджанское трудовое право. Да, в статье 241 главы 37 раздела 10 Трудового Кодекса АР есть положения, регламентирующие некоторые виды работ (погрузочно-разгрузочные) с учетом специфики женских возможностей. Однако в том, что нормативные документы, в основном, ориентированы на мужчин, можно легко убедиться, просмотрев списки производственных травм и профессиональных заболеваний, составляемые для выплаты компенсаций при потере трудоспособности в результате несчастных случаев.

Профильные комитеты Совета Европы постоянно ужесточают требования к оценкам условий работ мужчин и женщин. Так, Еврокомитет считает, что законодательство не должно сужать сферу сравнения работ, принимая, в частности, положение, что процедура определения критериев должна проводиться только в пределах одного и того же предприятия. (Такая норма существовала в Словацкой Республике, но под давлением европейских правовых структур была отменена). Согласно общеевропейской практике, сравнения, напротив, должны проводиться вне предприятия, так как «не всегда можно добиться адекватного сравнения зарплат, если оно ограничивается рамками одной фирмы». Это цитата из трудового законодательства Нидерланд, которые первыми из европейцев ввели это требование Еврокомитета в свое трудовое право. Но шведские законодатели пошли еще дальше, детально разработав процедуру составления гендерных критериев.

- Еврокомитет законодательно установил, что для проведения эффективной оценки, во-первых, необходимо проанализировать и сравнить распределение обязанностей между мужчинами и женщинами в рамках данного предприятия и в рамках других предприятий, действующих в той же области. Во-вторых, следует сравнить критерии, которые применяются и на данном предприятии, и в соответствующем секторе для классификации рабочих мест, занимаемых преимущественно мужчинами или женщинами. Таких норм нет в трудовом праве

Азербайджана, но если мы действительно стремимся к гармонизации собственного законодательства с европейским правом, их необходимо принимать, памятуя о том, как чувствителен Совет Европы ко всем формам дискриминации. Надо уже сегодня задумываться о том, как важно не повторять негативный опыт других, главным образом, восточноевропейских стран.

- Еврокомитет неоднократно обращал внимание европейских законодателей на то, как важна объективность критериев оценок работ, так как они «могут быть дискриминационными как таковые».

В стратегии Совета Европы в области охраны здоровья и безопасности труда на 2002-2006 год преодоление соответствующих различий по половому признаку было выдвинуто в качестве приоритетных целей. В 2002, 2004 и 2006 годах Еврокомиссия и Европарламент выступали с заявлениями по проблемам занятости женщин и доступа их к профессиональному обучению. В основе анализа нынешнего положения женщин на рынке труда, реализации их продекларированных прав и, фактически, сохраняющегося неравенства с мужчинами, Европейский Фонд за улучшение условий жизни и труда сформулировал следующий вывод: на протяжении последних четырех десятилетий женщины повысили свою долю в общем балансе занятости и совершили ряд важных прорывов в различных видах работ и отраслях экономики, а также в достижении высокого профессионального и должностного статуса. Вместе с тем исследования Европейского Фонда свидетельствуют о значительной дискриминации по гендерному признаку: в одних профессиях на относительно высоких должностях женщины «недопредставлены» по отношению к объему их общей занятости, в других – «сверхпредставлены».

Этот вывод Европейского Фонда дополнен следующим заключением: «Рынок труда Евросоюза дискриминирован как по горизонтали, так и по вертикали. Женщины сконцентрированы в отдельных секторах экономики, на определенных видах труда с одинаковым статусом работы (горизонтальная дискриминация). Во многих отраслях или секторах они мало представлены в качестве руководителей, управляющих или на высокооплачиваемых позициях и очень широко – на низкооплачиваемых должностях и по контрактам о занятости определенного рода (вертикальная дискриминация)».

Подобное положение женщины на рынке труда характерно и для Азербайджана с отличием в том, что приток женщин в экономику начался после двухтысячного года, а дискриминационные процессы носят более острый характер.

- Надо отметить, что европейские структуры продолжают наращивать усилия по ликвидации дискриминационных тенденций в области занятости и профессионального обучения, причем стремятся закрепить их законодательно в национальном трудовом праве той или иной страны-члена Европейского Союза. Этот опыт может оказаться очень ценным для азербайджанского трудового права, оставившего за пределами своей компетенции проблемы занятости и профобучения, а

тем более, дискриминационные процессы, происходящие в этих областях.

- За последние годы в государствах Совета Европы значительно сократилось число видов профессиональной деятельности «закрытых» для лиц того или иного пола в соответствии с национальным законодательством. Сохранившиеся ограничения в данное время затрагивают женщин. (Законодательно закрепленные ограничения доступа мужчин к определенным профессиям, уже исключены из трудового права европейских стран. Одним из примеров подобных ограничений могут служить прежние положения британского законодательства, ограничивающие прием мужчин на работу акушера. Но Европейский Комитет по социальным правам счел, что такие нормы противоречат статье 1§2 Европейской Социальной Хартии, согласно которой все трудящиеся имеют право на справедливые условия труда. После компетентного заключения Комитета, в британское законодательство были внесены соответствующие исправления).
- Число исключенных профессий, подразумевающих гендерную дифференциацию, по мнению специалистов Еврокомитета, должно быть сведено к минимуму, а государство должно иметь список подобных профессий. При этом, основания для всякого дифференцированного подхода при доступе к занятости должны представлять собой необходимые профессиональные качества, подающиеся ясному определению на практике. Это – правовая норма Чешской Республики, которой могли бы руководствоваться специалисты из различных азербайджанских ведомств и министерств, определяющих, при необходимости, перечень «мужских» профессий. Согласно заключению Комитета, их наличие можно считать оправданным в вооруженных силах, в пожарной и некоторых других службах ведомства по чрезвычайным ситуациям. В то же время европейские правоведы признают за национальными законодательствами возможность введения небольших исключений. Так, Еврокомитет не стал возражать против исключительно женского персонала приюта для женщин – жертв домашнего насилия в Норвегии, а в Дании – исключительного права религиозных общин принимать или не принимать на службу священников женского пола. В то же время Комитет постановил, что греческий закон, ограничивающий прием женщин в полицейские школы, согласно установленным квотам (15-20%), противоречит уже упоминавшейся статье 1§2 Социальной Хартии, поскольку эти ограничения «ни в коей мере не представляются необходимыми в демократическом обществе» или оправданными в силу факторов, предусмотренных статьей 31 «Ограничения».
- Все положения Европейской Социальной Хартии о недискриминации требуют принятия эффективных мер защиты от дискриминационных предпочтений работодателей при найме на работу и в течение занятости. Европейский Комитет в категоричной форме требует, чтобы государства на законодательном уровне боролись с практикой указания в средствах массовой информации пола требуемого кандидата. Такую практику, европейцы рассматривают как незаконную и предусматривают санкции

против провинившихся работодателей. Впервые эта позиция появилась в итальянском и португальском трудовом праве и очень скоро получила распространение в Европе. Причем, итальянцы и португальцы применяют очень серьезные финансовые санкции к нарушителям.

Комитет по социальным правам считает наличие санкций, достаточно жестких, чтобы удержать работодателей от дискриминационных методов отбора кадров, говоря языком юристов, – условием *sine qua non* («Без которого нет») гарантированного равного доступа женщин и мужчин к занятости.

3. Перспективы и направления развития на последующие три года

3.1. Движение Азербайджана к основополагающим принципам трудового права стран членов Европейского Совета.

Основная проблема национальных законодательств Азербайджана, в том числе и трудового, заключается не столько в их несовершенстве, сколько в возможности правоприменения. Достаточно сказать, что в зарубежных компаниях, во множестве работающих на территории Азербайджана, только недавно началась работа по созданию профсоюзов, хотя в Трудовом Кодексе республики профсоюзные организации признаются представительным органом работников, созданным для защиты их интересов. Впрочем, работодателями и, прежде всего, западными компаниями, повсеместно нарушаются и другие положения трудового законодательства. Причины известны и весьма характерны для страны, которую за пределами Содружества Независимых Государств, справедливо считают развивающейся. Это и коррумпированность органов контроля и надзора, и пресловутое «телефонное право», и многое другое, а главное, избыточный рынок рабочей силы – то есть, все то, что можно считать обратной стороной глобализации. Люди, буквально, хватаются за любую работу, которая, по их представлениям, считается хорошо оплачиваемой.

В этих условиях форсированное и механическое перенесение в Азербайджан конкретных норм и законодательных схем, принятых в Европе, чревато крайне негативными социальными последствиями, потому что требует наличия в стране принципиально иного уровня развития контрактного права, страхования, судебной системы, профсоюзной защиты, культуры взаимоотношений работников и работодателей и т.д. – как минимум, не ниже, чем в странах, которые, общество предлагает взять за образец.

Корпоративной социальной ответственности Совет Европы в своих документах отводит очень серьезное место при решении задачи, которую европейцы считают одной из важнейших: обеспечению безопасности и сохранению здоровья работника на его рабочем месте. Согласно общеевропейским документам эта задача может быть решена «укреплением культуры предотвращения рисков и объединением различных политических инструментов». К последним, наряду с уже затронутым здесь институтом корпоративной социальной ответственности, объединенная Европа относит собственно законодательство, социальный диалог, передовые технологии, экономические стимулы и утверждение подлинно партнерских отношений

между всеми субъектами или, как говорится в документах, «всеми игроками» рыночных отношений.

3.2. Объективные экономические и правовые возможности трудового законодательства Азербайджанской Республики

Азербайджан присоединился лишь к половине правовых положений, декларируемых Европейской Социальной Хартией. Этот документ, согласно нормам международного права, является договором типа *menue* или *a la carte*, что позволяет государствам, при ратификации, самим выбирать положения, с которыми они желают быть связанными. При этом количество принятых предложений не должно быть ниже определенного минимума.

Европейскую Социальную Хартию принято называть аналогом Европейской Конвенции о правах человека в сфере экономических и социальных прав. Принятая еще в 1961 году и вдохновленная рядом конвенций Международной Организации Труда, Хартия стала первым документом, объединившим в единый текст требования, прежде всего, социального характера: от проведения государством политики, направленной на достижение полной занятости, до создания условий работы, полностью отвечающих стандартам безопасности и гигиены труда.

Однако азербайджанское государство признало себя не еще не готовым обеспечить гарантии выполнения таких положений документа, как создание справедливых, безопасных и здоровых условий труда, предоставление четырехнедельного оплачиваемого отпуска, оказание достаточной материальной поддержки лицам пожилого возраста. Еще большей проблемой представляется оказание полноценной социальной помощи и всесторонней поддержки трудовых мигрантов и членов их семей.

В таком случае закономерен вопрос: а если вообще смысл в совершенствовании трудового законодательства на этом этапе развития страны; «подтягивания» его до уровня мировых, европейских стандартов, в то время, когда отечественные и иностранные работодатели всеми правдами и неправдами стараются обойти уже существующие законы?

И все-таки ответ однозначен: движение к совершенствованию законодательства, насыщение его базы новыми понятиями – это требование дня. Тому есть много доказательств, которые будут раскрыты ниже. Мы же сейчас затронем, самый важный социальный контекст трудовых отношений: чрезмерная минимизация законодательных норм трудового права крайне негативно сказывается на перспективе расширения возможностей профессиональных союзов, саморегулируемых организаций. В то же время мировой опыт свидетельствует, что чем более формализованы требования, к примеру, по безопасности производственных процессов, тем легче

отстаивать свои права трудящимся через страхование, суды и профессиональные объединения.

В Европе приоритетным направлением социально-трудовых отношений считается охрана здоровья работника и безопасность труда. В Азербайджане также существуют обязательные требования к производственным и иным процессам в обеспечении безопасности людей, имущества, окружающей среды и т.п. Они традиционно входят в состав нормативных актов технического регулирования. Соответственно выстроена и система регулирования доступа на рынок, государственного контроля и надзора.

Необходимо перевести требования государственного контроля и надзора в систему технических регламентов, национальных стандартов и стандартов организаций. Это обеспечит, с одной стороны, необходимую преемственность данной традиции, а с другой – ее плавную и эффективную адаптацию к рыночным условиям. Изъятие требований к производственным процессам из сферы технического регулирования и перевод их в законодательную сферу, как это принято в Европе, означало бы радикальную ломку сложившейся системы нормативных актов, процедур доступа на рынок, государственного контроля и надзора. В целом, такая практика привела бы к утрате согласованности, а в ряде случаев, к разрыву между нормативной базой и обеспечивающей ее реализацию сложившейся институциональной системой.

Приводить национальное трудовое законодательство в соответствии с общеевропейской правовой практикой, то есть, гармонизировать его, необходимо последовательно, весьма осторожно, руководствуясь скорее известным врачебным принципом: «Не навреди». В общественном сознании еще не стерлись экономические «реформы» времен перестройки, когда непродуманное введение независимых отделов технического контроля, в одночасье парализовало всю советскую экономику.

3.3. Обеспечение безопасности трудовых процессов и охраны жизни и здоровья работников.

Азербайджан должен решительнее переходить к общеевропейской или даже общемировой практике, когда нужный и важный закон принимается, но в силу вступает не с момента опубликования, а во временной перспективе, иногда с отдалением в пять-семь лет. Это дало бы работодателям возможность всесторонне подготовиться к введению нового закона как в практическом, так и теоретическом аспектах, даже морально настроиться на его введение.

Рассмотрим ситуацию на примере внедрения в экономику стандартов различного менеджмента, которых европейские компании придерживались сначала добровольно, а сегодня следование этим стандартам стало обязательным правовым императивом. Разработанная британцами и ставшая нормой закона для объединенной Европы система менеджмента предприятия на основе стандартов OHSAS 18001 позволяет:

- Осуществлять контроль над опасными производствами;
- Управлять рисками, возникающими в процессе производственной деятельности;
- Предотвращать возникновение инцидентов, аварий, нештатных ситуаций;
- Снижать потери от несоответствующей деятельности;
- Интегрироваться с действующими на предприятиях системами менеджмента;
- Вносить положительные изменения в имидж предприятия.

Естественно, что сертификация предприятия по стандартам этой системы, стало бы гарантией высокой социальной ответственности компании.

Но сколько отечественных или даже зарубежных компаний, работающих в Азербайджане, могли бы быть сертифицированы по предлагаемым Евросоюзом стандартам? В лучшем случае, можно насчитать несколько крупных фирм со смешанным капиталом. Однако это не означает, что стандарты производственного или экологического менеджмента надо с порога отбросить как невыполнимые. Необходимо готовить к их внедрению и топ-менеджеров предприятий, и специалистов по охране труда, причем перевести этот процесс в законодательную плоскость. Так в Ст. 213 Трудового Кодекса о компетенции органов исполнительной власти в области охраны труда, которые «проводят обучение руководящих работников, специалистов предприятий нормам и правилам охраны труда и проверяют их знания», может быть применена другая редакция: «...обучение ...нормам и правилам охраны труда согласно международным стандартам». Подобные изменения должны быть внесены и в другие статьи трудового законодательства, как говорится, «с прицелом на будущее», хотя бы, на среднесрочную перспективу.

3.4. Правовые аспекты отношения к профессиональным рискам

Совершенно естественно, что особые усилия по созданию условий безопасности трудовых процессов предпринимаются в тех сферах экономики, где особенно велики производственные риски. Однако национальное законодательство явно ограничивает круг профессий и сфер занятости, для которых характерны высокий травматизм, несчастные случаи с возможностью летального исхода, заражения инфекционными болезнями и т.п. Напротив, в европейском трудовом праве перечень вредных производств представлен очень подробно, и надо признать, что он достаточно широк. В качестве опасных и вредных работ большинством европейскими законодательствами признаются горнорудная промышленность, сталелитейное производство, обработка металлов, химическая и фармацевтическая промышленность, кораблестроение, строительство, нефтедобыча, деревообрабатывающая промышленность, авиация, транспорт и т.д. В качестве опасных факторов принимается ионизирующая радиация, высокие температуры, высокие частоты шумов и т.п., но, что особенно важно, сменный характер работы.

(Позиция, которая, по сути, игнорируется азербайджанским трудовым законодательством). Причем, перечень рисков напрямую увязывается с требованием Европейской Социальной Хартии Ст. 2.§4: «Предусмотреть дополнительные оплачиваемые выходные дни или сокращенные рабочие дни для работников, занятых в опасном или вредном для здоровья производстве». Очевидно, что и для азербайджанского трудового законодательства необходимо разработать перечень вредных и опасных профессий и производств, притом обозначить их правоприменение не нормативными актами, разработанными министерствами и ведомствами, а соответствующей статьей Трудового Кодекса Азербайджанской Республики, что, безусловно, повысило бы правовую значимость подобного перечня.

Существенным пробелом национального Трудового Кодекса можно считать тот факт, что в нем не четко обозначены приоритетные цели, ради достижения которых законодательно устанавливаются правила и нормы безопасности трудового процесса. Например, статья 222 Трудового Кодекса АР звучит как «Обеспечение здоровья и безопасных условий труда». В мировой юриспруденции далеко не все принимают понятие «здоровье» как субъект различного рода правонарушений.

Очевидно, что азербайджанским законодателям следует прислушаться к рекомендации профильных комитетов Совета Европы, предлагающих вместо привычного для нас сочетания: «обеспечения здоровья», иную юридическую формулу: «предотвращение физического и ментального ущерба». Европейцы широко трактуют понятие «ментального ущерба», рассматривая его не только как действия, приведшие потерпевшего к заболеванию, лечением которого занимается психиатрия. Ментальный ущерб – это и психологическая травма, нанесение которой или вообще не рассматривается азербайджанским законодательством или рассматривается в контексте «возмещения морального ущерба». В то же время французской, итальянской, британской и некоторыми другими европейскими правовыми системами «нанесение ментального ущерба на рабочем месте или в связи с работой» рассматривается как уголовно наказуемое деяние, предусматривающее не только серьезные штрафные санкции, но и тюремное заключение.

Во всех европейских странах национальным законодательством установлены те или иные требования по безопасности производственных процессов, в том числе аналогичные тем, которые в привычной терминологии относятся к «технике безопасности» или «охране труда». Более того, во всех странах Совета Европы имеются соответствующие законодательные или нормативные акты, относящиеся к сфере технического регулирования, а также либо непосредственно являющиеся директивами и техническими регламентами, либо де-юре или де-факто, приравняемые по статусу к техническим регламентам.

Абсолютно очевидно, что национальные правила и нормы гигиены могут устаревать и значительно отставать от современных требований. И если мы стремимся войти в европейское экономическое пространство, то уже сегодня следует учитывать, что бремя доказательств (юридический термин, указывающий на ответчика) лежит на национальном правительстве, которое

должно показать, что изданные им правила предусматривают профилактические и защитные меры против «большинства рисков». Еврокомитет по социальным правам жестко определил эти требования, которые стали правовой нормой для всех государств Евросоюза и большинства государств Совета Европы. С сожалением приходится констатировать, что в этом направлении у азербайджанского трудового законодательства наметилось серьезное отставание, лишь частично компенсируемое некоторыми статьями Трудового Кодекса и немногими нормативными актами, которыми работодатели нередко пренебрегают.

К примеру, правилами, касающимися оборудования и производственных помещений, по трудовому законодательству многих стран Совета Европы, регламентируются следующие позиции:

- Производственные помещения и производственное оборудование, в частности защита машин, ручные погрузочно-разгрузочные работы, работа с дисплейными экранами;
- Гигиена (коммерция и офисы);
- Максимальные грузы;
- Загрязнение воздуха, уровень шума и вибрации;
- Личное снаряжение;
- Предупредительные знаки на рабочем месте.

При сравнении правил регламентации национального и европейского права, обращает на себя внимание тот факт, что последнее в большей степени отвечает реалиям общества XXI века, введя в правовой оборот и требование соблюдения правил работы с современным оборудованием (дисплейные экраны), и правила соблюдения гигиены коммерческих операций, и жесткие критерии содержания офисов.

Закрывать подобный пробел в рамках азербайджанского законодательства можно без финансовых затрат и чрезмерных интеллектуальных усилий, взяв за основу тщательно разработанные специализированные европейские директивы.

Еврокомитет вменяет еще более строгие правила в область применения опасных веществ и реагентов. Этими требованиями должны регламентироваться:

- Химические, физические, биологические вещества, в частности канцерогены, в том числе: свинцовые белила, бензин, асбест, хлористый винил, металлический свинец и его ионные соединения, ионизирующая радиация;
- Контроль над риском серьезных аварий, связанных с опасными веществами.

Легко заметить, что в отличие от нормы национального законодательства, европейское право избегает декларативности, и стремится насытить свои стандарты конкретным содержанием. Вещества, которые признаны канцерогенами: тот же бензин или хлористый винил, постоянно находятся в социальном обороте, с ними сталкивается, фактически, любой член общества. Поэтому правила обращения с ними адресованы к их производителям не

только для сохранения их собственного здоровья. Евродирективы, в отличие от национальных нормативов, предусматривают едва ли не все аспекты введения опасных веществ в социальный оборот, предоставления их потребителям.

Общеизвестно, как ревностно относятся власти особенно стран Евросоюза к проблемам здоровья своего населения и защиты окружающей среды. Поэтому азербайджанским законодателям, органам исполнительной власти, как, впрочем, и обществу в целом, необходимо понять: вхождение в европространство возможно только при соблюдении всех рекомендуемых норм и правил в этих областях, что возможно только при условии их правового обеспечения.

Однако надо признать, что Азербайджан по экономическим причинам объективно не может сегодня выйти на уровень европейских технических стандартов, определенных самым высоким законодательным уровнем. Но значит ли это, что положения по использованию вредных веществ, несущие явно запретительный характер, не должны найти свое отражение в национальном трудовом законодательстве?

Рассмотрим с позиций трудового права ситуацию с защитой работников от вредного воздействия асбеста и ионизирующей радиации. Только непосвященному может показаться, что речь идет о некоем частном вопросе, который в силу своей малой значимости остается вне поля зрения законодателей, правоведов, экологов. Стандарты защиты работников от вредного воздействия асбеста предусмотрены Конвенцией Международной Организации Труда № 162 и директивой ЕС 3/447. Контроль Комитета при этом концентрируется, в первую очередь, на оценке пороговых уровнях воздействия. Как Конвенция МОТ, так и директива, требуют сводить нормы контакта с асбестом до минимального уровня, а также зафиксировать в соответствующих предписаниях предельные нормы контакта. Эти лимиты должны периодически пересматриваться в свете технологического прогресса и развития научно-технических знаний.

Такая позиция нашла свое безусловное отражение в законодательных актах всех государств Евросоюза. И если, Азербайджан не может еще обеспечить европейские технические нормы использования асбеста, то требование свести контакт с ним до минимального уровня, определенного собственно азербайджанским законодательством, вполне реализуемо уже сегодня. В любом случае оно будет адекватно соответствующим правовым положениям Совета Европы и международных документах. Более того, подобное требование может быть усиленно положением о стремлении к тотальному запрещению использования асбеста в соответствии с международными стандартами. Такая формула есть в законодательствах всех государств «старой Европы», хотя его использование запрещено законом пока только в Бельгии, Германии, Исландии и Нидерландах.

Что касается защиты от ионизирующей радиации, то общеевропейские органы требуют, чтобы государства Совета Европы придерживались предельных норм, предписанных рекомендацией Международной Комиссии

по защите от ионизирующей радиации 1990 года. В этой же сфере действует директива 96/29 Евратома и Конвенция Международной Организации Труда № 115 о защите от радиации. Поэтому государствам Совета Европы вменяется в обязанность привести свое законодательство в соответствие с этими стандартами, что уже сделано скандинавскими странами.

Для Азербайджана, защита от радиации особенно актуальна в сфере фактора, так называемого, радонового излучения при добыче нефти на суше, строительного бума в крупных городах страны и т.п. В этой связи перевод национальных стандартов воздействия вредных веществ из почти забытых инструкций профильных министерств в законодательные акты высшего порядка, свидетельствовал бы о приверженности Азербайджана общечеловеческим ценностям, важнейшим из которых является защита жизни и здоровья людей.

3.5. Предупреждение дискриминации в сфере охраны здоровья трудящихся и гигиены труда

Комитет по социальным правам неоднократно подчеркивал, что в своих действиях по разработке мер безопасности трудовых процессов, он руководствуется статьей 36 части 1 Европейской Социальной Хартии, гласящей, что «все трудящиеся имеют право на условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены». С позиций этой статьи правовые евроструктуры требуют от государств Совета Европы принять меры с тем, чтобы непостоянным работникам (временным работникам и работникам по срочным контрактам) была предоставлена информация, обучение и медицинский контроль, соответствующие их профессиональному статусу. Подобное требование несет жесткий директивный характер с тем, чтобы избежать дискриминации в вопросах безопасности и гигиены предприятий. Все предлагаемые акции должны обеспечить такое состояние общества, при котором все категории трудящихся пользовались бы адекватной защитой, в том числе и от опасностей для их здоровья, «связанных с последовательной работой на разных работодателей при контакте с вредоносными веществами». Далее указывается, что «в случае необходимости запрещается привлекать временных работников на особо опасные участки работ». Такая норма была впервые прописана в австрийском законодательстве, потом нашла свое отражение в трудовом праве других европейских стран, и было бы желательно, чтобы подобная статья была бы включена в Трудовой Кодекс Азербайджана.

Необходимо обратить внимание и на то, что в европейском трудовом праве функционирует гораздо более четкий понятийный аппарат, касающийся вопросов охраны труда: компенсация за вредные условия труда, экспертиза условий труда и т.п. Четкость, детализация, ясность правового понятия не требует от государства финансовых затрат, зато позволяют избежать двойного

толкования, а значит, и упрощает саму процедуру разрешения трудовых конфликтов.

Однако четкие определения, ясные формулировки нужны азербайджанскому обществу и для того, чтобы любую предлагаемую норму, чей позитивный эффект очевиден, переводить в правовую плоскость. Дело в том, что объединенная Европа располагает весьма разнообразным нормативным полем.

Распоряжение – имеет одинаковую непосредственную силу для всех государств. Это – правовой акт высшего ранга.

Директива – относительно поставленной цели обязательна для всех, но оставляет за внутригосударственными учреждениями выбор форм и средств ее осуществления.

Решение – имеет силу только для конкретного адресата (государства, организации, объединения и т.п.)

А вот Заключение, Резолюция, Рекомендация – не имеют правового статуса. Через них выражается политическая точка зрения, и они не являются обязательными даже для тех, кому адресованы.

Так именно рекомендацией считается предложение соответствующих комиссий Совета Европы активно привлекать к управлению охраной труда тех, кто напрямую в этом заинтересован, то есть, самих работников. В Германии, Голландии, Швеции и других странах этот призыв был воспринят с воодушевлением. Сегодня высокое качество охраны труда в этих государствах явилось результатом привлечения трудящихся к трехстороннему сотрудничеству и, особенно, на уровне предприятий.

Для нас, очевидно, что в Азербайджане, в силу разных и уже не раз обозначенных выше причин, придание требованиям по охране труда рекомендательного характера, приведет к их игнорированию и, как результат, обвальному росту травматизма и профессиональных заболеваний. Если предположить, что вопросы обеспечения безопасности труда могут решаться на основе стандартов организаций, которые будут приниматься ими самостоятельно, то с учетом уровня подготовки руководителей и специалистов, особенно в сфере малого бизнеса и строительства, можно смело прогнозировать полный провал всей работы по улучшению охраны труда. Интересно, что и Европейский Комитет считает малый бизнес и строительство наиболее проблемными областями с точки зрения профессиональных рисков.

Даже по Европе число несчастных случаев, в том числе и со смертельным исходом, в строительстве вдвое выше, чем в других отраслях, а число случаев травматизма на малых предприятиях, также вдвое выше, чем на крупных производствах. Еврокомитет рекомендует странам Совета Европы особенно тщательно разрабатывать нормы, стандарты, правила для сферы малого бизнеса и строительства. Именно поэтому, все интересные предложения по безопасности труда, прошедшие независимую экспертизу и практическую апробацию, должны без бюрократических проволочек находить свое

отражение в нормативных актах азербайджанского трудового права, то есть, принимать обязательный характер к исполнению.

Характерно, что Европейский Комитет по социальным правам все чаще отказывается от рекомендательного характера своих выступлений. По мнению европейских специалистов, необязательность исполнения предлагаемых Комитетом мер, ведет к тому, что в законодательстве, регулирующим степени защиты и профилактики рисков, возникают существенные пробелы и исключения. Исправление подобной ситуации еврочиновники потребовали от австрийских правоведов и законодателей. Более того, Комитет уже выразил свое беспокойство состоянием норвежской правовой системы, в которой явно прослеживается тенденция заменить подробные предписания в области конкретных рисков законодательством общего плана. Но ведь эта же тенденция характерна и для азербайджанского трудового права, чей декларативный характер уже не раз отмечался в данном исследовании.

Специалисты по трудовому праву отдают себе отчет в том, что бизнес, в целях снижения затрат, будет экономить на средствах защиты от профессиональных рисков. Поэтому Комитет по социальным правам в жесткой форме потребовал от голландских законодателей исключить из трудового права те положения, которые давали работодателям возможность проявлять «гибкость для поиска решений, соответствующих размеру и деятельности предприятий». С позиции азербайджанского трудового права эти положения, касающиеся, в основном, сменного характера работы, не выходили за пределы традиционного правового поля. Но Европейский Комитет по социальным правам счел, что их сохранение на уровне закона может снизить уровень защиты трудящихся. Таким образом, можно сделать вывод, что европейские правовые структуры постоянно наращивают усилия по укреплению прав и расширению возможностей работника за счет бизнеса.

Такая тенденция и есть суть социальной ориентированности европейских рыночных отношений. В какой-то степени она характерна и для азербайджанского трудового законодательства, чей социальный характер надо рассматривать скорее как наследие прежних времен, чем приверженность нормам европейского трудового права, выраженных, прежде всего, Европейской Социальной Хартией и документами Международной Организации Труда. Однако требования к работодателям, предлагаемые национальным законодательством, надо признать расплывчатыми и недостаточными. Так в одной из основополагающих статей Трудового Кодекса Азербайджанской Республики «Основные принципы охраны труда» ни одна из пятнадцати обязующих норм не адресована непосредственно работодателям. Создается впечатление, что в Азербайджане слишком буквально понимают концепцию «социального партнерства», рассматривая государство, работодателей и работников с позиций одного правового уровня, против чего Еврокомитет по социальным правам выступает особенно резко.

3.6. Правовая защита подростков, инвалидов и других представителей уязвимых социальных групп

Азербайджанскому трудовому праву удалось на достаточно адекватном уровне обеспечить защиту несовершеннолетних, прежде всего, соответствующими статьями (247-256§2) Трудового Кодекса, другими нормативными актами. Однако и они не полностью охватывают те требования, которые Совет Европы предъявляет национальному трудовому праву в отношении несовершеннолетних.

Так, в разделе X, главы 38, статьи 249§2 Трудового Кодекса Азербайджана говорится, что «в целях подготовки молодежи к производству допускается прием на работу учащихся средних общеобразовательных школ, профессиональных училищ, лицеев и средних специальных заведений, достигших 14 лет, в свободное от учебы время для выполнения не причиняющих вреда их здоровью легких работ с согласия родителей или лиц их заменяющих». Очевиден явно разрешительный характер этого положения. Но Европейская Социальная Хартия в части II, статьи 7§3 считает, что это государство берет на себя обязательства, и само обязывает работодателей обеспечить несовершеннолетним безопасные и щадящие условия труда, широкие возможности их профессионального роста, осуществляет заботу об их здоровье, принимает различные антидискриминационные меры организации социально-трудовых отношений с подростками. Однако эксперты Еврокомитета уже не раз обращали внимание на слабую моральную составляющую трудового законодательства бывших социалистических стран. Конечно, данная критика может, с полным основанием быть переадресована азербайджанскому трудовому праву.

К примеру, статья 17 Пересмотренной Хартии требует обеспечить защиту несовершеннолетних от «пренебрежения, насилия и эксплуатации». Вполне возможны возражения азербайджанских экспертов, которые могут ссылаться на то, что защита от насилия и эксплуатации обеспечивается уголовным законодательством. Но понятие «пренебрежения», являющееся безусловной моральной категорией, находится вне правового поля азербайджанской юриспруденции. В то же время, в наиболее социально ориентированном законодательстве Нидерландов, «пренебрежение» является правовым субъектом: подросток может обратиться с жалобой в трудовую комиссию по поводу пренебрежительного отношения к себе, оно может быть признано формой скрытой дискриминации, за которую на работодателя должны быть наложены серьезные штрафные санкции. Причем, за подростком, так же, как за взрослым работником, всегда остается право обращаться, согласно толкованию Пересмотренной Хартии, в «беспристрастный орган», который в контексте Конвенции № 158 определяется как «суд, трудовой суд, арбитражный комитет или третейский суд».

Хотелось бы обратить внимание азербайджанских законодателей и правоведов на то, что введение в трудовое право норм моральной защиты

подростков или представителей других уязвимых слоев, не требует ни финансовых затрат, ни изменения концептуальных подходов к законодательству. В то же время, обеспечение моральной защиты правовыми средствами является имманентным признаком подлинно демократического государства.

В Азербайджане, как и в других бывших социалистических государствах, одним из самых слабых мест трудового законодательства является правовое обеспечение интересов таких уязвимых слоев как длительно безработные и инвалиды, в массе своей тоже являющиеся безработными. Суть в том, что все требования профильных структур Совета Европы, других авторитетных организаций, азербайджанское государство вынуждено переадресовывать самому себе, а не неким абстрактным работодателям. Так в заключении XVI-1 Еврокомитет по социальным правам заявил, что государство должно оптимизировать шансы представителей уязвимых слоев на трудоустройство. «Пока безработица полностью не ликвидирована, государства обязаны принять меры, обеспечивающие безработным адекватной помощи в форме профессиональной ориентации, обучения, субсидированной занятости». Такая помощь должна, в принципе, предоставляться всем безработным в достаточно короткие сроки, чтобы предупредить их переход в поле длительной безработицы. Эти меры, которые государства обязаны предпринимать, традиционно называют «активными». «Пассивные меры» – это различные формы выплат и компенсаций инвалидам, безработным, беженцам и т.д. В этом отношении азербайджанское государство выдерживает свои обязательства перед обществом, что, несмотря на малый размер подобных субсидий, выводит его из зоны правовой критики.

«Активные меры» предпринимаемые, прежде всего, государствами Евросоюза имеют весьма разнообразный характер. Чаще всего, они включают программы по обучению и переобучению, в том числе, и нацеленные на уязвимые слои населения. Однако все они, как и программы по созданию рабочих мест, системы налоговых поощрений для работодателей при найме безработных или инвалидов и т.д. напрямую связаны с экономическим положением страны и не могут быть введены в трудовое законодательство.

3.7. Развитие социального партнерства.

В правовом европейском пространстве уже давно утвердились принципы социального диалога между работодателем и работником, профсоюзами и промышленниками, бизнесом и социумом, фактически, неизвестные азербайджанскому обществу. Сегодня трудовое законодательство Азербайджана сосредоточенно на регулировании отношений работника и работодателя, а объектом регулирования является живой труд, его условия и оплата.

Вне правовых отношений осталось весьма распространенное в Европе, да и в мире, понятие, известное как «корпоративная социальная ответственность».

Европейская Комиссия в своих документах опирается на максимально возможное определение: «Корпоративная социальная ответственность, по своей сути, является концепцией, которая отражает решение компаний участвовать в улучшении жизни общества и защите окружающей среды»¹. «Корпоративный социальный отчет» стал на Западе инструментом информирования акционеров, сотрудников, партнеров, всего общества о том, как и какими темпами компания реализует, заложенные в своей миссии или стратегических планах, цели экономической устойчивости, социального благополучия и экологической стабильности. Для граждан Азербайджана деятельность отечественных компаний остается абсолютно закрытой. Не является тайной для общества и то, что в период предвыборных кампаний, бизнес-структуры принимают самое активное участие в создании спортивных или медицинских центров, ремонте дорог, строительстве школ и т.д., исходя из своего понимания политической конъюнктуры.

3.8. Рекомендации

- Корпоративный социальный отчет может стать инструментом совершенствования трудового права Азербайджана.
- Принятие закона об обязательном предоставлении социального отчета способствовало бы борьбе с коррупцией, реализации концепции гражданского контроля над властными институтами.
- Существует необходимость принятия международных стандартов социальной отчетности.
- Следует переходить к аудиту процесса составления отчетности. Эта норма также прописана в законодательствах ряда европейских стран.
- Ведение корпоративного социального отчета в сферу правового применения не должно вызвать репрессивные меры по отношению к бизнес-структурам.
- Предоставление корпоративного социального отчета может рассматриваться как эффективный механизм информирования инвесторов, потребителей, местного сообщества и органов власти о том, что компания ведет свою деятельность социально ответственным образом.
- Корпоративный социальный отчет будет развивать отечественный бизнес.
- Необходимо определить критерии, по которым компания обязана информировать о своей социальной деятельности.
- Бизнес должен быть проинформирован за сравнительно длительный срок о правовой необходимости социального отчета.
- Законом должен быть четко определен формат представления социальных отчетов.

¹ www.eurolaw/34512/news/

- Социальный отчет возможен в различных формах: и в виде соответствующего тематического раздела годового корпоративного отчета, и в виде специального документа, описывающего деятельность компании в социальной и экологической сферах.
- Отчет должен быть обязательно заверен независимыми аудиторами.
- На первом этапе правоприменения, аудиторская проверка может носить выборочный характер.

**Национальный доклад по социальной политике и
занятости:**

Грузия

Введение

Данная работа посвящена проблемам гармонизации законодательства Грузии и политики в области труда и занятости по отношению к европейскому законодательству и стратегии в этих областях. При сопоставлении грузинского законодательства с европейским выявлено значительное расхождение подхода Грузии к политике труда и занятости по сравнению со стандартами Европейского Союза. На базе данного анализа был разработан ряд рекомендаций для представителей властей Грузии с целью приблизить трудовое законодательство и политику Грузии к стратегии ЕС.

Работа включает три части – социально-экономическая ситуация в Грузии, анализ трудовых отношений и социальной политики Грузии и перспективы и направления развития на последующие три года.

В первой части была проанализирована общая социально-экономическая ситуация в Грузии, сложившаяся после объявления независимости. Рассмотрены в деталях реальные события в фискальном, денежном, внешнем и социальном секторах.

Вторая часть охватывает следующие темы трудовой и социальной политики Грузии – безопасность труда, гигиена и здоровье, занятость и организация труда, равенство между мужчинами и женщинами, социальный диалог. Все эти вопросы обсуждались в контексте национального законодательства, субъекта регулирования, ответственных органов, соответствия с законодательством. На базе такого анализа разработано несколько рекомендаций по гармонизации трудовой и социальной политики Грузии в соответствии со стандартами ЕС.

Третья часть этой работы посвящена перспективам и направлениям развития в сфере труда и занятости в Грузии на последующие три года. Эти рекомендации касаются двух областей – приближение законодательства Грузии с соответствующими директивами Европы и определение приоритетов стратегии занятости.

1. Социально экономическая ситуация в Грузии

Общий обзор. В течение периода, последовавшего после объявления независимости и распада бывшего Советского Союза (БСС) в 1991, Грузия столкнулась с острыми проблемами вследствие разрушения торговых и платежных отношений и импорта энергии. Эти трудности осложнились гражданскими конфликтами, которые создали серьезные проблемы с беженцами и перекрытие или блокаду торговых путей. К 1994 эти удары вызвали спад реального выпуска продукции, составив одну треть от уровня 1990. Был также разрушен административный ресурс правительства и его способность проводить соответствующую экономическую политику. Финансовые поступления снизились до менее, чем 3% ВВП, что не позволило правительству выполнять свои функции. Т.к. правительственные расходы значительно превышали его поступления, то дефицит бюджета покрывался главным образом кредитами центральных банков и накоплением внешних и внутренних долгов. Это, в свою очередь, вызвало гиперинфляцию и как следствие дальнейшее истощение внешних резервов, обесценивание национальной валюты и почти полную замену валюты. Нарушение административной и финансовой дисциплины имело в последствии отрицательное воздействие на экономику Грузии. Экономический спад продолжался до 1994, года, когда показатель ВВП упал на 20% по сравнению с 1989. Самый резкий спад наблюдался в 1992, когда ВВП упал до 45%.

В сотрудничестве с рядом государств и международных организаций Грузии удалось достичь экономической стабильности и провести необходимые реформы. Важнейшими результатами анти-кризисной программы были –

- Введение национальной валюты, лари, и обуздание инфляции,
- Рост ВВП на 10-11% в последние четыре года,
- Преобразование государственной собственности и установление частной собственности, в результате чего ВВП составил 75%,
- Либерализация цен и торговли и создание конкурентной среды,
- Улучшение состояния государственного бюджета и рост налоговых поступлений,
- Тенденция к улучшению социально-экономических условий населения.

Недавние события в социально-экономической сфере Грузии кратко обсуждаются по секторам. Основные социально-экономические показатели приведены в таблице 1.

Реальный сектор. Недавние экономические тенденции в Грузии указывают на подъем после временного спада. Реальный показатель ВВП продолжает непрерывно расти с 2000, причем максимальный прирост составил 11.1% в 2003 г. Согласно Государственному Департаменту Статистики (ГДС), номинальный показатель ВВП в 2005 г. составил 11.591.9 млн. лари, а реальный

показатель роста ВВП на этот период был 9,3%. Это свидетельствует о том, что тенденция высокого роста продолжается, что является позитивным моментом для экономики Грузии. Однако реальный показатель ВВП все еще сохраняется на уровне ниже 50% уровня, предшествовавшего переходному периоду (1990), что является самым низким показателем среди стран с переходной экономикой. Сегодня Грузия характеризуется как страна с низким средним уровнем дохода, с ВВП на душу населения примерно 1425 долларов США. Согласно ГПС, промышленность и сельское хозяйство составляют самую большую долю ВВП (соответственно примерно 15,6 и 14,8% от ВВП), но наибольший прирост наблюдался в строительном секторе – 22,3%. Ключевыми факторами экономического роста в краткосрочной перспективе можно считать инвестиции в нефтепроводы и газопроводы и развитие инфраструктуры и сферы финансовых услуг.

Фискальный сектор. В течение периода 2001-2005 г.г. общий дефицит финансового баланса сократился с 3,4 до 0,2 % от ВВП главным образом за счет налоговых поступлений и увеличения количества капитальных сделок. Сборы за транзит трубопроводов обеспечат дополнительный источник доходов до одного процента ВВП в среднесрочной перспективе. Объем задолженности по расходам сокращается, и оставшиеся долги по расходам планируется покрыть в 2005 г. В 2004 г. выпуск казначейских векселей снизился до 13% по сравнению с пиком 77% в 2003 г., что указывает на улучшение фискальной политики. Для улучшения показателей финансово-бюджетной политики в настоящее время используются следующие меры - всеобъемлющая налоговая реформа, расходные статьи в расчете на среднесрочную структуру, проведение реформы министерства финансов для обеспечения выполнения бюджета. Цель данной реформы состоит в том, чтобы двигаться к устойчивой и прозрачной переориентации бюджетных расходов в области здравоохранения, образования и социальной защиты.

Денежно-кредитный сектор. С сентября 1994 руководящие денежно-кредитные учреждения начали предпринимать решительные меры для ужесточения финансовой политики и устранения диспропорций, возникших вследствие финансовых ограничений в банковской системе и на рынке обмена валюты. Целесообразная денежно-кредитная политика привела к снижению уровня инфляции и стабилизации обменного курса с режимом плавающего курса обмена. Несмотря на эти достижения, недавние события показывают, что финансовый сектор Грузии, однако, остается низким по международным стандартам и по сравнению с более передовыми странами с экономикой переходного периода. С конца 200 г. до конца 2005 г. ликвидные обязательства как процент ВВП повысились с 10 процентов до 16 процентов в Грузии, а кредиты банковской системы частному сектору остались на уровне 10 процентов ВВП. В то время как эти показатели сходны с соответствующими показателями большинства стран СНГ (кроме Казахстана), по сравнению с более развитыми странами с экономикой переходного периода, такими как страны Балтии или бывшими социалистическими странами, они являются слишком низкими. Следует отметить тот факт, что к концу 2004 г. кредиты

частных банков резко возросли. Согласно отчету Международного Валютного Фонда, основными характеристиками финансового сектора Грузии являются –

- доминирование банковской системы, которая продолжает находиться в процессе консолидации,
- отсутствие правовых или ограничительных барьеров на пути иностранных инвестиций в банковскую систему Грузии,
- незначительная иностранная конкуренция,
- высокая зависимость от доллара балансовых отчетов, что ограничивает способность центрального банка проводить эффективную денежно-кредитную политику и создает определенный риск для операций коммерческих банков,
- высокая процентная ставка,
- в целом, банковская система надежная.

Сектор внешних расчетов. Недавние события в секторе внешних расчетов характеризуются почти стопроцентным дефицитом текущих статей платежного баланса в 2005 г. по сравнению с предыдущим годом. Этот дефицит был полностью покрыт положительным балансом финансовых счетов и счетов основных фондов. Другие основные моменты этого сектора –

- резкое ухудшение текущего платежного баланса в 4-м квартале 2005 г. по сравнению с предыдущим кварталом (1.4 раза) и тем же периодом в 2004 г. (2.9 раз),
- баланс финансовых счетов и счетов основных фондов составил 284 млн. долларов США,
- рост резервных активов на 48.1 млн.,
- рост валовых международных резервов до 90.4 долларов США, что составляет в целом 474.1 миллиона долларов США и равняется 2.1 месяца импортных поступлений,
- иностранный долг Грузии составил 1734.9 миллиона долларов США или 26.9 процента от ВВП (по сравнению с 35.4 процента к концу 2004 г.) к концу 2005 г.

Социальный сектор. В соответствии с тенденцией за последние периоды основными характеристиками рынка труда в 2005 г. являлись:

- преобладание не полностью занятого или безработного населения работоспособного возраста,
- преобладание самостоятельно занятых в сельском хозяйстве в общем уровне занятости,
- неофициальная, незарегистрированная и низкооплачиваемая деятельность самостоятельно занятых лиц, не работающих в сельскохозяйственном секторе,
- наличие менее 20% оплачиваемых рабочих мест среди населения работоспособного возраста,
- уменьшение занятости населения и повышение уровня безработицы.

Средние зарплаты наемных работников в сфере экономики значительно возросли в 2005 г. К концу 2005 г. основными характеристиками в этой сфере являются следующие –

- доля людей со средней месячной зарплатой для прожиточного минимума семьи из четырех человек возросла на 7 процентных точек по сравнению с прошлым годом,
- доля среднемесячной зарплаты для прожиточного минимума рабочих возросла по сравнению с прошлым годом на 11.3 процентных точек,
- доля среднемесячной номинальной зарплаты в общем денежном семейном доходе составила 59% , а в общем семейном доходе – примерно 48.5%,
- примерно 79.2% всех работников государственного сектора или 49.6% всех наемных работников – работников бюджетных организаций – зарабатывали в среднем 132.9 лари в месяц,
- работники государственных предприятий и организаций, которые составляют следующие 15 процентов наемных работников, получали в среднем 164.3 лари в месяц,
- среднемесячная зарплата еще одной категории людей, получающих зарплату, которые составляют более 32.4 процента от всех наемных работников, работников, занятых в частном секторе, составила в среднем 170.1 лари,
- примерно 4.8 процента наемных работников, работающих в иностранных организациях или совместных предприятиях, имели среднемесячную зарплату 293.9 лари,
- зарплаты как для работников государственных предприятий, так и для большинства работников, занятых в частном секторе, остается значительно ниже прожиточного минимума для семьи из четырех человек,
- минимальная зарплата государственных служащих зафиксирована на уровне 115 лари,
- официальный минимум остается на уровне 20 лари.

Государственные социальные пособия в данный момент предназначены для семей, состоящих исключительно из неработающих пенсионеров без кормильца и (или) сирот. Фактически, они представляет собой повышение до верхней точки символических пенсий беднейших слоев населения – пенсионеров и скромное детское содержание для нуждающихся детей.

Данный обзор выявил тот факт, что занятость и социальная сфера представляют самую большую проблему для Грузии. Таким образом, разработка разумной стратегии занятости, сконцентрированной на преодолении существующих проблем, будет представлять огромную важность для Грузии сейчас.

Таблица 1. Грузия - основные экономические показатели, 2000-2005

Основные показатели	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Реальный Сектор						
Реальный рост ВВП (%)	1.8	4.8	5.5	11.1	5.9	9.3
Номинальный ВВП (млн. лари)	6.043	6.674	7.456	8.564	9.824	11.591
Реальный ВВП (млн. лари, 1996)	4.618	4.840	5.105	5.669	6.001	6.562
Номинальный ВВП на душу населения, лари	1298.66	1445.00	1625.99	1880.00	2166.11	2563.77
Номинальный ВВП на душу населения, доллары США	657.5	697.0	741.4	876.9	1139.11	1415.66
Реальный ВВП на душу населения, лари, 1996	992.4	1047.99	1113.22	1244.55	1323.33	1451.55
ВВП по секторам						
Промышленность (% от номинального ВВП)	17.3	16.6	17.6	17.7	16.1	15.6
Сельское хозяйство (% от номинального ВВП)	20.6	21.0	19.2	19.3	16.4	14.8
Строительство (% от номинального ВВП)	3.7	3.9	5.1	6.4	8.1	8.8
Рост реального ВВП (%)	1.8	4.8	5.5	11.1	5.9	9.3
Реальный рост по секторам						
Промышленность (% за предыдущий год)	3.2	-2.5	8.4	7.7	4.0	11.4
Сельское хозяйство (% за предыдущий год)	-12.00	8.2	-1.4	10.3	-7.9	12.00
Строительство (% за предыдущий год)	4.0	10.3	43.1	46.6	35.9	22.3
Инфляция на потребительские товары (% , средний период, 2000=100)	100	104.7	110.5	115.8	122.4	132.5
Финансовый Сектор						
Поступления (млн. лари)	639	740	905	933	1.705	2.607
Расходные статьи (млн. лари)	833	906	1049	1.207	1.930	2.616
Дефицит (-) или прибыль (+) (млн. лари)	-194	1166.1	-144	1273	-224	-9
Финансовый баланс (% от ВВП, кассовые операции как база учета)	-2.6	-1.6	-1.9	-1.3	-1.8	-0.2
Общий долг (млн. лари)	4.192	4.449	4.843	4.608	4.306	4.076
Денежно-кредитный сектор						
Широкие деньги (M2 млн.)	382.1	403.8	462.3	527.4	846.1	1069.99
Скорость обращения денег	19.53	17.89	17.78	16.05	11.78	10.83
Ставка по депозитам (% в год)	12.2	11.1	11.4	10.6	9.5	8.7
Банк. ставка ссудного процента (% в год)	25.3	24.0	23.1	21.6	20.2	17.9
Ставка казначейского векселя (% в год)	17.14	29.93	43.42	44.26	19.66	12.57
Внешний Сектор						
Текущий счет (млн. долларов)	-161.2	-211.4	-197.6	-369.5	-346.9	-688.8
Счет основного капитала (млн. долларов)	-4.8	-5.2	17.6	19.9	40.8	59.6
Финансовый счет (млн. долларов)	92.1	218.7	22.2	356.3	483.3	729.0
Чистые погрешности и опущения (млн. долларов)	53.8	44.8	-4.5	-23.6	1.3	11.8
Общий платежный баланс (млн. долларов)	20.0	-46.9	-38.5	17.6	-178.5	-111.6
Обменный курс (доллар к лари, в среднем)	1.9759	2.0723	2.1945	2.1945	1.9168	1.8126
Совокупный международный резерв	109.7	159.9	198.4	191.6	383.7	474.1

(млн. долларов)						
Совокупный международный резерв (месяцы импорта)	1.4	1.8	2.3	1.6	2.3	2.1
Торговые условия (год-конец, 1995+100%)	99.5	97.8	96.9	97.7	99.0	-
Чистая дисконтированная стоимость внешнего долга (% от номинального ВВП)	38.9	37.1	37.5	34.1	31.3	-
Погашение внешнего долга (% экспорта)	9.1	6.3	5.0	4.6	6.5	5.0
Социальный сектор						
Население (млн.)	4.63	4.6	4.57	4.54	4.52	4.52
Рабочая сила (млн.)	2.05	2.11	2.1	2.05	2.04	-
Уровень безработицы (определение МОТ, %)	10.3	11.1	12.6	11.5	12.6	-
Средняя номинальная зарплата (лари)	72.5	82.6	99.1	101.5	116.4	-
Средняя номинальная зарплата (% за предыдущий год)	7.1	13.9	20.0	2.4	14.7	-
Средняя реальная зарплата (% 1997=100)	56.5	61.4	69.8	68.3	60.8	-
Уровень бедности (% населения)	51.8	51.1	52.1	54.5	52.0	-

Источники – отчет GEPLAC, МВФ, Евростат, Национальный банк Грузии, Департамент статистики Министерства экономического развития Грузии

2. Анализ условий труда и социальной политики Грузии

2.1. Безопасность труда, гигиена и здоровье

2.1.1. Национальное законодательство

Трудовой кодекс Грузии является главным правовым актом, который регулирует безопасность труда, сферу гигиены и здоровья. До сих пор в Грузии не существует ни национальной политики, ни стратегии в этой сфере.

2.1.2. Субъект регулирования

В грузинском законодательстве Трудовой Кодекс регулирует безопасность труда, вопросы гигиены и здоровья. Согласно статье 35 Трудового Кодекса работодатель должен –

- Предоставить работнику условия труда, которые являются максимально безопасными для жизни и здоровья работника.
- В приемлемый срок предоставить работнику полную, объективную, своевременную и всеобъемлющую информацию, имеющуюся в его распоряжении, относительно всех факторов, которые влияют на жизнь и здоровье работника или безопасность окружающей природной среды.
- Внедрить систему профилактики для обеспечения безопасности труда, и своевременно и надлежащим образом информировать работника о риске и превентивных мерах, связанных с безопасностью труда, а также правилами использования опасного оборудования. При необходимости работодатель обеспечивает работника персональным защитным оборудованием, и по мере продвижения технологического прогресса заменяет опасное оборудование на безопасное или менее опасное, а также применяет все целесообразные меры для защиты безопасности и здоровья работника.
- Предпринимает все разумные меры для своевременного недопущения распространения и для устранения аварии на рабочем месте, для оказания первой помощи и эвакуации.
- Полностью возмещает работнику ущерб, возникший вследствие ухудшения здоровья работника при исполнении его (ее) официальных обязанностей, а также расходы на необходимое медицинское лечение.
- Обеспечивает защиту беременной женщины от работы, которая угрожает благосостоянию, физическому и психическому здоровью матери и плода.

Данная статья также –

- запрещает заключение рабочего контракта, предусматривающего тяжелый, вредный и опасный труд, а также сверхурочную работу для беременных женщин и кормящих матерей, несовершеннолетних и подростков.
- Обязывает компетентного министра составить перечень опасных и вредных работ и соответствующие правила безопасности труда, включая правила и обстоятельства обязательного периодического медицинского осмотра работника за счет работодателя.
- Предписывает, что работник может отказаться от выполнения работы, задачи или инструкции, которая противоречит закону, или из-за нарушения условий безопасности труда создает очевидную и значительную угрозу жизни, здоровью, собственности работника или третьего лица или безопасности окружающей природной среды.

2.1.3. Ответственные органы

Ответственным органом в сфере безопасности труда, гигиены и здоровья в Грузии является Министерство Труда, Здравоохранения и Социальной Помощи. В рамках этого министерства департамент труда и политики занятости отвечает за эти вопросы. Задачами Министерства Труда, Здравоохранения и Социальной защиты являются следующие –

- разработка и реализация государственной политики в сфере труда и занятости,
- координация деятельности регулирующих органов в сфере труда и безопасности труда,
- недопущение нарушения рабочего законодательства,
- обеспечение государственного контроля за выполнением рабочего законодательства и других правовых актов, содержащих нормы права на труд,
- урегулирование коллективных споров,
- обеспечение соглашений между работодателями и профсоюзами и контроль за их реализацией и т.д.

2.1.4. Соответствие законодательству

В Грузии не существует четко определенной стратегии или политики, касающейся безопасности труда, вопросов гигиены и здоровья. Положения нового Трудового Кодекса, принятого в 2006 г., очень расплывчатые и, в основном, не соответствуют Директивам Совета Европы, касающихся безопасности, гигиены и здоровья на рабочем месте, которые регулируют минимальные условия для здоровья и безопасности на работе, обязательства между работодателем и работником, а также организацию мер по безопасности и здоровью на рабочих местах по отношению к вредным веществам, видам и использованию оборудования и отдельным уязвимым группам рабочих. Например, Трудовой Кодекс Грузии не определяет четко такие аспекты, как –

- оценку риска для безопасности и здоровья рабочих, в числе прочего при выборе рабочего оборудования, используемых химических веществ или препаратов и оснащения рабочих мест,
- консультацию с рабочими при планировании и введении новых технологий,
- информирование работников о риске для безопасности и здоровья и защитных и профилактических мерах и действиях,
- указания работникам для выполнения действий, связанных с защитой и профилактикой профессионального риска для предприятия,
- консультация с работниками по поводу безопасности и здоровья,
- обеспечение тренингом по безопасности и здоровью для работников.

Законодательство Европейского Союза также регулирует некоторые специальные вопросы по безопасности и здоровью, которые не отражены департаментом по трудовому кодексу –

- требования по минимальной безопасности и здоровью для работы с экранирующим оборудованием,
- требования по минимальной безопасности и здоровью, касающиеся рабочих, которые подвергаются риску при работе с физическими агентами (вибрация),
- защита рабочих от риска, связанного с работой с биологическими агентами и т.д.

2.1.5. Рекомендации

В настоящее время вопрос безопасности и здоровья на рабочем месте составляет один из наиболее привлекающих к себе внимание и важнейших секторов социальной политики. Главными характеристиками стратегии ЕС на данном направлении на период 2002-2006 г.г. являются следующие –

- стремление добиться глобального подхода к здоровью на рабочем месте и повышение качества работы,
- консолидация стремлений недопущения риска,
- устранение отрешения этого вопроса порождает издержки, которые тяжким бременем ложатся на экономику и общество.

Учитывая тот факт, что интеграция в Европейский Союз является одним из заявленных приоритетов правительства Грузии, национальная политика Грузии, касающаяся безопасности труда, гигиены и здоровья, должна включать в себя выше упомянутые характеристики социальной стратегии ЕС. Для достижения этой цели соответствующие руководящие органы Грузии должны предпринять следующие шаги.

1. Обеспечить гармонизацию законодательства Грузии с соответствующими директивами ЕС. Анализ данного вопроса предполагает, что Трудовой Кодекс Грузии в целом не соответствует основным директивам ЕС по безопасности труда, гигиене и здоровью. Для соответствия с директивой 89-391-ЕЕС от 12 июня 1989 г. по введению мер для улучшения безопасности и здоровья рабочих на рабочем месте Трудовой Кодекс должен четко обозначить обязательства работодателя –

- обеспечить безопасность и здоровье рабочих в каждом аспекте, связанном с работой, главным образом на основе обозначенных общих принципов профилактики, причем не за счет финансовых затрат работника,
- оценить профессиональный риск, причем при выборе рабочего оборудования и оснащения рабочих мест предусмотреть наличие адекватных защитных и профилактических служб,
- вести перечень и составлять отчеты о производственных авариях,
- предпринять необходимые меры для оказания первой медицинской помощи, эвакуации рабочих и действия, необходимого в случае серьезной и непосредственной угрозы,
- информировать и консультировать работников и позволять им принимать участие в дискуссиях по всем вопросам, касающимся здоровья и безопасности на работе,
- обеспечить для каждого рабочего прохождение адекватного тренинга по вопросам безопасности и здоровья на протяжении всего периода занятости.

В обязательства работников входит-

- правильно использовать оборудование, другие средства производства, персональное защитное оборудование и предохранительные приборы,
- предупреждать о любой производственной ситуации, представляющую серьезную и непосредственную опасность, и о недостатках в организации профилактических мер,
- сотрудничать при выполнении требований, налагаемых с целью защиты здоровья и безопасности, и дать возможность работодателю обеспечить безопасную обстановку и условия на рабочем месте.

Законодательство Грузии должно также отражать требования, содержащиеся в следующих директивах –

- Директива Совета 90/270/ЕЕС о минимальных требованиях к безопасности и здоровью при работе с экранирующим оборудованием,
- Директива Совета 90/69/ЕЕС о минимальных требованиях по безопасности и здоровью при ручной транспортировке грузов, где имеется риск получить травму спины,
- Директива 2002\44\ЕС о минимальных требованиях по безопасности и здоровью, касающиеся риска, возникающего при работе с физическими агентами (шум),
- Директива 2004/40/ЕС Европейского Парламента и Совета от 29 апреля 2004 г. о минимальных требованиях по безопасности и здоровью, касающегося риска, возникающего при работе с физическими агентами (электромагнитные поля),
- Директива Совета 98/24/ЕС от 7 апреля 1998 г. по защите здоровья и безопасности рабочих, подвергающихся риску обращения с химическими веществами на рабочем месте,

- Директива 2004/37\ЕС Европейского Парламента и Совета от 29 апреля 2004 г. о защите рабочих от риска, связанного с работой с канцерогенами и мутагенами,
 - Директива 2002/54\ЕС Европейского Парламента и Совета от 18 сентября 2000 г. о защите рабочих от риска, связанного с работой с биологическими агентами.
2. Способствовать созданию реальной здоровой обстановки посредством принятия соответствующих мер, сконцентрированных на –
- снижении уровня производственных аварий и профессиональных заболеваний,
 - профилактики социальных и эмоциональных проблем (стресс, приставания со стороны начальства (харассмент), депрессия, беспокойство и пагубные пристрастия),
 - совершенствование профилактических мер профессиональных заболеваний, в частности, болезней, связанных с работой с асбестом, потерей слуха и мышечно-скелетными проблемами,
 - учет демографических тенденций в профессиональном риске, авариях и болезнях (старшее поколение рабочих и защита молодых людей на работе),
 - учет гендерных отношений при оценке риска, мерах профилактики и выплате компенсаций,
 - учет специфических проблем малых и средних предприятий и самостоятельно занятых работников (работающих на себя).
3. Повышать знания о возможном риске путем –
- образования и тренинга,
 - внимательного отношения работодателя к проблемам создания здоровой рабочей обстановки,
 - прогнозирования появления новых рисков, связанных с технологическими нововведениями или социальными тенденциями.
4. Для обеспечения реализации выше упомянутых мер мы предлагаем учредить специальное учреждение, основными функциями которого будут –
- сбор и анализ технической, научной и экономической информации по обеспечению здоровья и безопасности на рабочем месте в зарубежных странах (особенно в странах ЕС) и международных организациях, таких как Международная Организация Здравоохранения (МОЗ). Международная Организация Труда (МОТ), Панамериканская Организация Здравоохранения (ПАОЗ), Международная Миграционная Служба (ММС) и т.д. и распространение этой информации среди посредников,
 - поддерживать сотрудничество и обмен информацией опытом между странами в области безопасности и здоровья на рабочих местах, включая информацию по программам тренинга,

- организация конференций и семинаров и обмен экспертами в области безопасности и здоровья на работе,
- снабжение соответствующих учреждений Грузии научной, технической и экономической информацией, которая необходима им для формулирования и реализации правовой и эффективной политики, направленной на защиту здоровья и безопасности рабочих,
- предоставление технической, научной и экономической информации о методах и инструментах профилактической деятельности, особенно для мелких и средних предприятий и выделять хорошие примеры,
- вносить вклад в разработку программ действий и стратегии в Грузии, связанных с защитой здоровья и безопасности на работе,
- доступность и простоту распространяемой информации для конечного потребителя.

2.2. Занятость и организация труда

2.2.1. Национальное законодательство

Важнейшими правовыми актами, регулирующими сферу занятости и организации труда в Грузии, являются следующие – Трудовой Кодекс Грузии, Закон о Занятости Грузии, Программа Экономического Развития и Сокращения Уровня Бедности в Грузии и несколько правительственных указов.

2.2.2. Субъект регулирования

Выше упомянутые правовые акты регулируют следующее –

- Трудовой Кодекс регулирует трудовые и связанные с ними отношения на территории Грузии, которые иначе не регулируются каким-либо специальным законом или международным соглашением Грузии. Вопросы, связанные с трудовыми отношениями, которые не подпадают под юрисдикцию этого Кодекса или какого-либо другого соответствующего закона, разрешаются положениями Гражданского Кодекса.
- Закон о Занятости определяет экономический, организационный и правовой базис государственной политики в сфере занятости.
- Главными задачами Программы Экономического Развития и Сокращения Уровня Бедности в Грузии являются устранение бедности, поддержание экономического роста, улучшение социальных условий, повышение жизненного уровня населения и обеспечение участия бедных слоев населения в процессе развития страны.

2.2.3. Ответственные органы

Ответственным органом в сфере занятости и организации труда в Грузии является Министерство труда, здравоохранения и социальной защиты, государственное агенство по социальной помощи и занятости .

2.2.4. Соответствие с законодательством

Сравнительный анализ директив ЕС в области занятости и организации труда с соответствующими положениями Трудового Кодекса Грузии показывает, что законодательство Грузии имеет весьма расплывчатую природу и в главном не соответствует Европейскому законодательству. Краткое резюме расхождений между законодательством Грузии и директивами Совета ЕС, выявленные в этом исследовании, приводится ниже –

Продолжительность рабочего времени

Трудовой Кодекс Грузии (ТКГ) не обеспечивает –

- строгого ограничения продолжительности рабочей недели,
- длительность перерыва в течение рабочего дня,
- минимальный непрерываемый отпуск,
- максимальную продолжительность ночной смены,
- бесплатную проверку состояния здоровья людей, работающих в ночную смену,
- перевод людей, работающих в ночную смену и имеющих проблемы со здоровьем, в дневную смену,
- гарантии безопасности и здоровья для людей, работающих в ночную смену,
- -уведомление компетентных органов о регулярной работе в ночную смену.

Другими недостатками нового Трудового Кодекса являются –

- Трудовой Кодекс позволяет работодателю ограничивать права работника в случае необходимости производственного процесса. Данное положение очень двусмысленное, т.к. оно не дает четкое описание обстоятельств, при которых его можно было бы применить. Таким образом, он потенциально сокращает права работника в пользу его работодателя.
- Статья 14 (1) гласит, что продолжительность рабочего времени не должна превышать 41 часа в неделю только при отсутствии такого положения в контракте. В противном случае продолжительность рабочего времени определяется контрактом. Согласно этому положению, от работника могут потребовать работать больше предельно допустимой нормы, оговоренной конвенциями МОТ и директивами ЕС.

Информация об индивидуальных условиях приема на работу

ТКГ допускает наличие устных или письменных форм соглашений и не определяет объем информации, которая должна быть отражена в контракте.

Коллективное увольнение рабочих.

ТКГ не обеспечивает регулирование коллективного увольнения рабочих. В частности –

- не дает четкой дефиниции коллективного увольнения,
- не оговаривает своевременное предоставление информации и консультации для работников и их представителей,
- не предусматривает своевременное уведомление государственных органов.

Гарантии трудового обязательства в случае перевода предприятия

ТКГ не обеспечивает регулирование трудовых гарантий в случае перевода предприятия. В частности –

- запрещение внесения изменений или прерывание трудовых контрактов вследствие перевода предприятия, изменения организационной или правовой формы или изменение названия предприятия,
- обязательство со стороны нового работодателя соблюдать все коллективные договоры, подписанные предыдущим хозяином,
- недопущение ухудшения условий труда, по меньшей мере, в течение года, своевременно предоставляя информацию и консультации работникам и их представителям.

Безопасность и здоровье на рабочих местах для беременных работниц и работниц, недавно родивших ребенка, и кормящих матерей

ТКГ не обеспечивает –

- оценку риска для безопасности и здоровья и какого-либо возможного воздействия на беременных или кормящих грудью матерей, занятых на производстве,
- принятие необходимых мер,
- прохождение беременными женщинами предродовых осмотров в рабочее время без вычета зарплаты, если подобные осмотры проводятся в рабочие часы,
- запрет на увольнение беременных женщин в период от начала беременности и до конца декретного периода,
- подтверждение правильности в письменном виде об увольнении беременной женщины, если такое произойдет,
- защиту беременных женщин от последствий увольнения, которое является незаконным.

Молодые люди

ТКГ не дает четкого определения продолжительности рабочего дня для детей и юношества.

Банкротство работодателя.

ТКГ

- не обеспечивает защиты работников в случае банкротства их работодателя,
- определить меры, необходимые для того, чтобы соответствующие учреждения гарантировали оплату по искам работника, представленным по контракту о найме.

Информация и консультация работников

ТКГ не требует от работодателя предоставлять работникам -

- информацию о недавних и вероятных событиях на предприятии или в деятельности учреждения и экономической ситуации,
- информацию и консультацию о ситуации, структуре и вероятных изменениях в штате предприятия или учреждения и по поводу каких-либо ожидаемых мер, в частности, когда имеется угроза увольнения,
- информацию и консультацию, касающиеся решений, которые могут привести к значительным изменениям в организации работы или в контрактных отношениях.

Другие вопросы

- ТКГ не имеет положений по защите работников, работающих полый или неполный рабочий день, от дискриминации,
- ТКГ не имеет положения о возможности предоставления профессионального обучения работникам,
- ТКГ не имеет положения о специальных правилах оплаты за сверхурочную, вредную или ночную работу,
- ТКГ не имеет положения, которое обязывает работодателя заранее извещать работника об увольнении,
- ТКГ не имеет положения, касающегося дифференциации работников в зависимости от выслуги лет во время процесса увольнения.

2.2.5. Рекомендации

Анализ соответствия Трудового Кодекса Грузии с трудовым законодательством ЕС четко определяет важные направления гармонизации законодательства Грузии с директивами ЕС в области организации труда. В частности, Трудовой Кодекс Грузии должен соответствовать следующим директивам -

- директива Совета 93/104/ЕС от 23 ноября 1993 г., касающаяся определенных аспектов организации рабочего времени,
- директива Совета 91/533/ЕС от 14 октября 1991 г., касающаяся обязательства работодателя информировать работников об условиях, оговоренных в контракте или при найме на работу,
- директива Совета 98/533/ЕС от 20 июля 1998 г. об аппроксимации законов стран-участниц (ЕС), связанных с коллективными сокращениями (увольнениями),
- директива Совета 2001/323/ЕС от 12 марта 2001 г. об аппроксимации законов стран-участниц (ЕС), касающихся защите прав работников в

случае переноса предприятия, компании или части предприятия или компании,

- директива Совета 89/39/ЕС от 12 июня 1989 г. о введении мер, поощряющих улучшение условий безопасности и здоровья работников на рабочем месте,
- директива Совета 92/85/ЕЕС от 19 октября 1992 г. о введении мер, поощряющих улучшение условий безопасности и здоровья работающих беременных женщин, а также женщин, недавно родивших ребенка, и работающих кормящих женщин,
- директива Совета 94/33/ЕС от 22 июня 1994 г. о защите молодых людей на работе.
- Директива Совета 80/987/ЕЭС об аппроксимации законов стран-участниц (ЕС), касающаяся защиты работников в случае банкротства их работодателя,
- Директива 2002/14/ЕС Европейского парламента и Совета от 11 марта 2002 г. определяет общий порядок информирования и консультирования работников.
- Директива Совета 1999/70/ЕС от 28 июня 1999 г. нацелена на реализацию рамочного соглашения о приеме на работу на определенный срок, заключенного Европейской конфедерацией профсоюзов, Союзом конфедераций промышленников и др.
- Директива Совета 97/81/ЕС от 15 декабря 1997 г. нацелена на реализацию рамочного соглашения о приеме на работу на неполный рабочий день, заключенного Европейской конфедерацией профсоюзов, Союзом конфедераций промышленников и др.

Аппроксимация законодательства Грузии с соответствующими директивами ЕС должна рассматриваться как первый шаг в процессе гармонизации со стратегией занятости Европейского Союза. Далее, усилия должны быть сфокусированы на развитии разумной стратегии занятости в соответствии с приоритетами ЕС в этой сфере.

Основные положения 2003 г. о занятости выдвигают главные цели в области проблем занятости в Европейском Союзе (ЕС), а именно –

- полная занятость,
- улучшение качества и производительности труда,
- усиления социальной защиты и прав.

Осознавая тот факт, что достижение этих целей будет очень трудным для Грузии в настоящий момент, мы все-таки считаем, что страна может двигаться в этом направлении, обеспечив –

- повышение рабочих ставок,
- повышение предложения рабочей силы,
- поддержку реструктуризации рынка труда, что позволит работникам приспособиться к экономическим переменам и двигаться от спада к современным технологиям,
- повышение профессионального уровня рабочей силы для поднятия производительности и конкурентно способности.

Для достижения этих целей руководящим структурам Грузии рекомендуется предпринять следующие шаги –

- инвестиции в человеческие ресурсы и повышения профессионализма за счет реформирования системы образования и системы повышения квалификации,
- позволить общественным службам занятости, которые являются важными в период экономической перестройки и перехода в новые экономические условия, играть эффективную роль,
- способствовать более активной и превентивной политике,
- обеспечить социальное согласие за счет интеграции этнических меньшинств, большинство из которых находятся в непривилегированном положении на рынке труда,
- модернизировать рынок труда, активно привлекая социальных партнеров, в частности, в отношении организации труда, рабочих условий, гибкости и гарантии,
- способствовать гендерному равенству на рынке труда,
- усилить административные ресурсы, необходимые для развития и реализации политики занятости,
- обеспечить наличие ресурсов для проведения политики в области занятости, включая человеческие капитальные вложения и социальную инфраструктуру,
- совершенствовать налоговые системы и трансформировать неофициальный труд в регулярную работу,
- усилить меры по активизации рынка труда, обеспечив более широкий доступ для обучения безработных и обеспечить более широкое участие на рынке труда, в частности, неимущих, молодых людей, инвалидов, престарелых людей, ищущих работу, тех, кто принадлежит этническому меньшинству,
- поддержать развитие служб, особенно в бедных районах, и рассмотреть проблему неофициального труда и т.д.

2.3. Равенство между мужчинами и женщинами

2.3.1. Национальное законодательство

Сфера равенства между мужчинами и женщинами регулируется главным образом Трудовым Кодексом Грузии и другими законами и правовыми актами, а также международными соглашениями, такими как конвенция Международной Организации Труда о равных условиях оплаты, ратифицированной Грузией в 1993 г.

2.3.2. Предмет урегулирования

Трудовой Кодекс Грузии запрещает любое проявление дискриминации в рабочих отношениях. В соответствии со статьей 2(3) Трудового Кодекса

запрещается любая дискриминация по расовым признакам, цвету кожи, языку, этнической или социальной принадлежности, национальности, происхождению, материального или социального статуса, места жительства, возраста, пола, сексуальной ориентации, ограниченных возможностей, принадлежности к религиозной или другой ассоциации, семейного статуса, политических или других взглядов. Пункт 4 данной статьи определяет концепцию дискриминации.

2.3.3. Ответственные органы

Министерство труда, здравоохранения и социальной защиты ответственно за гарантии равенства между мужчинами и женщинами в Грузии.

2.3.4. Соответствие с законодательством

Трудовой Кодекс Грузии определяет только общие принципы, направленные против дискриминации, и не имеет конкретных положений о равенстве между мужчинами и женщинами. В частности, он не обеспечивает –

- процедур по реализации принципа равенства между мужчинами и женщинами,
- мер по защите прав женщин, работающих на себя,
- средств правовой защиты и проведения политики, направленной против дискриминации,
- механизмы, гарантирующие равные права приема на работу между мужчинами и женщинами относительно доступа на работу, профессионального обучения и продвижения по службе, концепцию самостоятельной занятости и положений о равноправии между мужчинами и женщинами в рамках возможностей карьеры, продвижения по службе и т.д.

2.3.5. Рекомендации

Руководящие органы Грузии должны обеспечить соответствие трудового законодательства со следующими директивами ЕС в области законодательства, касающегося равноправия между мужчинами и женщинами –

- директива Совета 76/207/ЕЭС от 9 февраля 1976 г. о реализации принципа равноправия между мужчинами и женщинами в вопросах доступа на работу, профессионального обучения и продвижения по службе и условий труда,
- директива Совета 75/117/ЕЭС от 10 февраля 1975 г. об аппроксимации законов стран-участниц (ЕС), касающихся применения принципа равной оплаты труда для мужчин и женщин,
- директива Совета 86/13/ЕЭС от 11 декабря 1986 г. о применении принципа равноправия между мужчинами и женщинами, вовлеченными в трудовую деятельность, включая сельское хозяйство, самостоятельную занятость и защиту самостоятельно занятых женщин в период беременности и материнства.

Гармонизация политики занятости в Грузии в сфере равноправия между мужчинами и женщинами с соответствующими аспектами европейской стратегии занятости достигается благодаря –

- гендерному равенству в экономической жизни
- равноправному участию и представительству
- равному доступу и полному использованию социальных прав мужчин и женщин
- гендерной активности в гражданской жизни
- изменению гендерных ролей и стереотипов.

Соответствующие учреждения должны четко определить пути и механизмы реализации этих целей.

2.4. Социальный диалог.

Социальный диалог является одним из краеугольных камней европейской социальной модели, которая включает такие понятия как право на свободу ассоциаций и коллективных споров, определения минимальных требований, касающихся отпуска по уходу за ребенком и непредвиденного отсутствия на работе как важного средства улаживания профессиональных и семейных обязанностей и обеспечения равных возможностей и прав для мужчин и женщин, обеспечивая соизмеримый подход для штата с полной занятостью по открытым контрактам (т.е. допускающим внесение изменений или без оговоренного срока действия) для тех работников, которые заинтересованы в новых формах гибкого графика работы, обеспечивая равноправие работников, принятых на работу на определенный срок.

2.4.1. Национальное законодательство

Сфера социального диалога регулируется главным образом Трудовым Кодексом Грузии и другими законами и правовыми актами.

2.4.2. Соответствие с законодательством

Законодательство Грузии в сфере социального диалога в основном не соответствует европейскому законодательству. Условия заключения коллективного трудового договора отражены в главе 10 (статьи 41, 42, 43) Кодекса. Однако, эта часть Кодекса не дает четкого определения организациям работников, которые могут участвовать в процессе составления трудового договора, включая профсоюзы. Он не имеет необходимых гарантий против дискриминации рабочих, которые являются членами профсоюзов. Принимая во внимание тот факт, что принятия трудового кодекса аннулирует существующие законы, которые регулируют эти вопросы, 87 конвенция МОТ, ратифицированная Грузией, не будет соблюдаться, как и директива совета Европейского Союза 200/78/ЕС о рамочной структуре равноправных деловых отношений при найме на работу на определенный срок. Дискриминация рабочих вследствие членства в профсоюзах

подкрепляется статьей 5(8), которая позволяет работодателю не обосновывать свое решение не принимать работника, статья 38(3), согласно которой, если трудовые отношения прекращаются по инициативе работодателя, то работник получает сумму в размере одномесячной зарплаты, весьма вероятно нарушает положения 98 договора МОТ. Статьи 51 и 52 ограничивают права рабочих на забастовку после окончания контракта. Статья 49(8) ограничивает период забастовки до 90 дней, что также не соответствует духу договора. Настоящим Кодексом не установлены правила работы согласительной комиссии.

Отпуск по уходу за ребенком, вопросы работы на определенный срок или неполный рабочий день совсем не отражены в Трудовом Кодексе Грузии.

2.4.3. Рекомендации

Для соответствия европейскому законодательству в сфере социального диалога Трудовой Кодекс Грузии должен включать в себя положения, связанные со свободой ассоциаций и правом заключения коллективного трудового договора, отпуска по уходу за ребенком, вопросы работа на определенный срок или неполный рабочий день, информирования и консультирования работников. В частности, Трудовой Кодекс Грузии должен соответствовать следующим директивам –

- директива Совета 1999/70/ЕС от 28 июня 1999 г. нацелена на реализацию рамочного договора о работе на определенный срок, заключенного Союзом конфедераций промышленников ЕЭС (СКП), европейской конфедерацией профсоюзов (ЕКП) и др.
- директива Совета 96/81/ЕС от 15 декабря 1997 г. нацелена на реализацию рамочного договора о работе на неполный рабочий день, заключенного СКП, ЕКП и др.
- директива Совета 96/34/ЕС от 3 июня 1996 г. о рамочном соглашении по поводу отпуска по уходу за ребенком, заключенного СКП, ЕКП и др.
- директива Совета 93/104/ЕС от 23 ноября 1993 г., касающаяся определенных аспектов организации рабочего времени,
- директива Совета 91/533/ЕС от 14 октября 1991 г. об обязанности работодателя информировать работников об условиях контракта или условиях найма на работу,
- директива Совета 201/23/ЕС от 12 марта 2001 г. об аппроксимации законов стран-участниц ЕС, связанных прав рабочих в случае переноса предприятия, компании или части предприятия или компании,
- директива 2002/14/ЕС европейского парламента и Совета от 11 марта 2002 г. определяет общую структуру информирования и консультирования работников.

Для соответствия с договорами МОТ, ратифицированными Грузией, такими как «Свобода ассоциаций» и «Защита права заключать договор», 1948 (№48), «Права заключения коллективных трудовых договоров», 1949 (№98), «Договор о трудовых отношениях (общественная служба)», 1978 (№151), Трудовой Кодекс Грузии должен иметь –

- разделы, касающиеся свободы ассоциации (права работников и работодателей образовывать и вступать в организации, права таких организаций или защиту против актов дискриминации против профсоюзов,
- специальные положения, которые будут регулировать аспекты свободы ассоциаций,
- эффективные и быстрые процедуры, обеспечивающие реализацию специальных положений по борьбе с против дискриминации, направленной против профсоюзов,
- положения, которые регулируют сроки и условия трудового договора, заключаемого между работодателями и организациями рабочих (как это требуется в соответствии с договором 98) и т.д.

3. Перспективы и направления развития на последующие три года

В данном разделе на основе анализа, представленного в предыдущих разделах, мы даем некоторые рекомендации по двум важным проблемам - гармонизация Трудового Кодекса Грузии с европейским законодательством и развитие стратегии занятости для Грузии.

3.1. Часть 1 - Гармонизация трудового кодекса Грузии с законодательством ЕС

В 1996 году между Грузией и государствами Членами Евросоюза был подписан договор о «Партнерстве и сотрудничестве» (РСА), который вступил в силу в 1999 году. Парламент Грузии, в 1997 году, принял постановление о приведении законодательства Грузии в соответствие с законодательством Евросоюза. С целью выполнения обязательств, определенных в статье 43 РСА, была разработана национальная программа гармонизации законодательства Грузии с законодательством Евросоюза, в которой нашли свое отражение 13 секторов, обработка, нормализация и приближение которых к европейским стандартам было определено как приоритетное мероприятие. Одним из важнейших секторов является трудовое законодательство. С целью эффективного и последовательного проведения процесса гармонизации в правительстве Грузии был разработан и утвержден план действия на 2004-2006 гг., в котором для каждого сектора были определены сроки и те директивы Евросоюза, опираясь на которые должна была быть отрегулирована та или иная сфера. Для регулирования трудового законодательства были определены 2004-2005 годы.

С учетом всего этого, нами был проведен анализ, который ставил целью сравнение законопроекта трудового кодекса (в дальнейшем кодекс) с директивами Евросоюза. Выполнение данных директив является обязательным для стран членов Союза, а также для принятия страны в этот Союз.

Сравнительный анализ нового проекта трудового кодекса показал, что проект трудового кодекса Грузии находится в полном соответствии с директивами европейского объединения. Учитывая то, что действующее ныне трудовое законодательство (на сегодняшний день в Грузии действует кодекс трудового

законодательства принятый в 1973 году) по мнению экспертов¹, во многих случаях соответствует требованиям Евросоюза, принятие нового законопроекта в таком виде, с точки зрения гармонизации грузинского и европейского законодательств, можно рассматривать шагом назад. С нашей точки зрения для обеспечения выполнения вышеуказанного правительственного постановления необходимо внесение в законопроект изменений, связанных со следующими вопросами:

Защита молодежи:

1. По европейскому законодательству указанная категория находится под особой защитой. По этой причине в проекте должны быть расписаны многообъемлющие специальные нормы (регуляция проекта очень скудна). Должен быть предусмотрен и тот возрастной подход, который зафиксирован в директиве: две категории несовершеннолетних - ребенок (до 15 лет) и подросток (от 15 до 18 лет).
2. Проект конкретно должен определить правила регулирования выдачи компетентными органами разрешения на использование детского труда в сфере культуры и творчества, искусства, спорта и рекламы, а также предоставления конкретным организациям правомочия на выдачу данных разрешений (проект носит сильно обобщенный характер):
3. Проект должен отвечать подходу, согласно которому дееспособность несовершеннолетнего, в соответствии с национальным законодательством, должно начинаться после окончания обязательного обучения или с 15 лет. В грузинской реальности обязательное обучение охватывает начальное и базовое обучение – 6+3 («статья 9, пункт 1 закона «Об общем образовании»), которое согласно расчетам совпадает с возрастом 15 или 16 лет несовершеннолетнего (зависит от того, с какого возраста начинается обучение, с шести или семи лет).
4. Требуется конкретизации режим рабочего времени несовершеннолетних:
 - 8 часов в день и 40 часов в неделю, который охватывает комбинированный рабочий тренинг или схему практики работы на заводе.
 - Продолжительность работы после посещения школьных часов. Это время не должно превышать 2 часа в день и 12 часов в неделю, в том случае, если такое правило не запрещено национальным законодательством или/и практикой.
 - Продолжительность рабочего дня для несовершеннолетних, не достигших возраста 15 лет не должно превышать 7 часов, которое может быть увеличено до 8 часов если несовершеннолетний достиг возраста 18 лет.

¹ "Национальная программа гармонизации законодательства Грузии с законодательством Евросоюза" (руководствующие принципы для плана действия). Тбилиси, сентябрь, стр. 147-157/ www.cointegration.gov.ge/pdfs/harmonizationProgram.pdf

- Продолжительность рабочего дня для несовершеннолетних, максимум на неделю, в течении того периода, когда школа не работает, не должна превышать 7 часов в день и 35 часов в неделю. Для подростков (т.е. с 15 лет) это время может быть увеличено до 8 часов в день и 40 часов в неделю.
 - Продолжительность рабочего дня для несовершеннолетних, которые не заняты обязательным обучением, не должно превышать 7 часов в день и 35 часов в неделю.
 - Время, расходуемое несовершеннолетним на тренинги, который проходит по схеме комбинированного теоретического и практического занятия или/и работы/тренинга должно засчитываться как рабочие часы.
 - Должно быть запрещено использование несовершеннолетних на выполнение таких работ, которые:
 - явно превосходят их физические и умственные возможности;
 - связаны с вредным воздействием такими токсическими и канцерогенными агентами, которые вызывают наследственные генетические нарушения или наносят вред находящемуся в утробе ребенку или каким-нибудь другим способом хронически вредят здоровью человека;
 - связаны с вредным воздействием радиации;
 - связаны с риском на несчастные случаи, которые молодой человек может не осознать или избежать в меру своей невнимательности, неопытности или профессиональной неподготовленности;
 - связаны с рисками для здоровья, которые вызваны исключительной жарой или холодом, шумом или вибрацией.
5. В проекте отражен общий подход по отношению к тому, как должны быть соблюдены условия и правила здравоохранения и безопасности, которые следует расписать соответствующими нормативными подзаконными актами, целесообразно, привести перечень данных актов в самом проекте.
6. Должны быть определены условия перерыва и отдыха:
- Для лиц детского возраста - 14 часовой промежуток каждые 24 часа, а для подростков это время может быть сокращено до 12 часов.
 - В каждый 7 дневной период, двухдневный отдых, что для подростков можно сократить до 36 часов.
 - Следует предусмотреть исключительные случаи, для тех секторов, в которых работникам соответствующее время для отдыха предоставляется в виде компенсации (рыболовство, навигация, вооруженные силы или полиция; госпиталь и подобные учреждения; сельское хозяйство; индустрия туризма; гостиницы, рестораны).
 - Отдых в течении года, по мере возможности, должен совпадать с периодом школьных каникул, для тех детей, которые проходят обязательное обучение.

7. Представленный проект должен произвести конкретизацию режима работы для несовершеннолетних в ночное время.

Рабочее время

В законопроект трудового кодекса должны быть внесены следующие изменения:

1. Должно быть точно определено максимальное количество рабочих часов. Согласно соответствующей директиве Евросоюза это количество не должно превышать 48 часов, включая сверхурочные работы.
2. К законопроекту должна быть добавлена статья о периоде ежедневного отдыха.
3. К законопроекту должна быть добавлена статья о минимальном времени непрерывного отдыха. Это время не должно быть меньше 24 часов.
4. К законопроекту должна быть добавлена статья о максимальном количестве часов при работе в ночную смену. Это время не должно превышать 8 часов на период каждые 24 часа.
5. В законопроекте, для работающих в ночную смену, должны быть отражены следующие льготные условия: а) право на бесплатное медицинское обследование до начала работы, а в дальнейшем регулярно; б) перевод работающих в ночную смену в дневную, из-за проблем связанных со здоровьем.
6. В законопроекте должны быть точно определены те условия, при которых наниматель имеет право ограничить права работника исходя из нужд производственного процесса.

Соблюдение правил безопасности и охрана здоровья

По данному вопросу, с нашей точки зрения, требования директив Евросоюза (10 директив) максимально должны быть отражены в национальном законодательстве. Требования директив такого направления довольно специфические и, как правило, учитывая их содержание и объемы, они не должны быть расписаны в проекте. Они должны найти отражение в подзаконных нормативных актах. Исходя из этого, желательно и даже необходимо приложение к законопроекту проекты вышеуказанных актов, или, в крайнем случае, перечень этих подзаконных актов.

Беременные и кормящие матери

По данному вопросу в проекте должно быть предусмотрено:

1. С целью проведения медицинских тестов и обследований свободный уход с работы беременных женщин и зачет пропущенных часов, в оплачиваемые.
2. Запрет на освобождение беременной женщины от работы, в период от начала беременности, до становления матерью;
3. Наниматель обязан представить письменное обоснование по поводу освобождения беременных женщин от работы;

4. Включение таких защитных механизмов, которые защитят беременных женщин от тех последствий, которые могут возникнуть по причине незаконного освобождения от работы.

Обязанность об информировании наемных работников по поводу трудового договора/трудовых отношений

В проекте должны быть учтены следующие вопросы:

1. Заключение письменного договора не обязательно в том случае, когда общая продолжительность работы не превышает один месяц или если продолжительность работы за неделю составляет всего 8 часов; если данная работа носит случайный характер, и исходя из его характера, заключение контракта не является обязательным (трудовые отношения такого типа представляют собой образцы устного соглашения).
2. Наниматель должен предоставить наемному работнику подробную информацию о существенных условиях. Целесообразно, чтоб перечень существенных условий был расписан в проекте. Этот перечень дается в пункте 2, статьи 2, директивы 91/533.
3. Информация, приведенная в пункте 2, должна быть предоставлена наемному работнику в письменной форме (контракт или письмо или другой документ, где будут отражены все существенные условия).

Коллективное увольнение

В проекте должно быть отражено:

1. Понятие коллективного увольнения и условия (процентное соотношение между общим и уволенным количеством работников);
2. Своевременное предоставление информации работникам и их представителям, а также необходимость проведения консультаций.
3. Необходимость своевременного уведомления соответствующих органов власти по поводу коллективного увольнения.
4. В случае коллективного увольнения соблюдение специальных сроков.

Передача предприятий

К законопроекту должны быть добавлены статьи, которые:

- Запретят изменения в рабочем контракте и прерывание контракта при передаче предприятия или в случае изменения его организационной или юридической формы или же его названия;
- Обязуют нового нанимателя принять во внимание все коллективные договоры, которые были подписаны предшествующим нанимателем;
- Обеспечат, чтоб в течение одного года не произошло ухудшение условий труда и чтоб работник и его представители своевременно получили информацию и консультации по поводу этих изменений;

Банкротство нанимателя

К законопроекту должны быть добавлены статьи, которые определяют средства для обеспечения того, чтоб выплата задолженности возникшей по отношению

к работающим на контрактной основе была гарантирована теми институтами, которые являются гарантами.

Предоставление информации работникам и консультаций.

К законопроекту должны быть добавлены статьи, которые обязуют нанимателей обеспечить работодателей:

- Информацией о деятельности предприятия или учреждения, а также о текущем экономическом положении и возможном его развитии;
- Информацией и консультациями о состоянии занятости на предприятии, о структуре и возможном развитии, а также о запланированных защитных мероприятиях, в частности тогда, когда занятости угрожает опасность;
- Информацией и консультациями по поводу тех решений, которые предположительно, могут повлиять на организацию работ и контрактные отношения.

Повременная работа и работа на половине ставки

К законопроекту должны быть добавлены статьи, которые обеспечат защиту от дискриминации тех, кто занят на повременной работе или на половине ставки. Очень большое значение имеет оценка проекта не только в плане его гармонизации с законодательством Евросоюза (на уровне отраженных в программе рекомендаций) но и в плане защиты общих принципов права, а также выполнения Грузией постановлений подписанных и ратифицированных ею международных договоров, соглашений и конвенции (в частности ИО конвенции), что является темой отдельного анализа и обсуждения. В то же самое время вкратце можно сказать, что проект должен описать такие аспекты, как:

- Форма договора (виды и регуляции устных, срочных и бессрочных договоров);
- Формы оплаты (напр.: смешанная форма - денежная оплата и оплата натурой);
- Коллективные договоры (широкая и детальная регламентация коллективных споров и переговоров);
- Прекращение договора и вопросы компенсации (проект не отвечает стандартам);
- Детализация сопутствующих трудовому договору отношений;
- Соблюдение принципов социального партнерства (есть страны, где наемным работникам, в случае смерти родителей или членов семьи предоставляют несколько выходных дней);
- Случаи производственных травм и вопросы компенсации;
- Вопросы страхования;
- Возможность профессионального тренинга для работников;
- Специальные правила для оплаты сверхурочных или рискованных работ и работ в ночную смену.

3.2. Часть 2 - Стратегия занятости

Приоритеты европейской стратегии занятости на период 2007-2013 г.г. отражают перевод акцента в пользу роста и занятости. Для того, чтобы создавать больше и лучше рабочих мест, эта стратегия подразумевает –

- привлечение большего количества людей на рынки труда и совершенствование систем социальной защиты,
- совершенствовать адаптацию рабочей силы и бизнес- сектора и повышать мобильности рынков труда,
- больше инвестиций в человеческий капитал за счет улучшения образования и профессиональных навыков

Осуществление рекомендаций, заявленных в Программе по снижению уровня бедности и экономическому росту Грузии, поможет привести в соответствие стратегию занятости Грузии с европейским законодательством. В частности,

- создать баланс трудовых ресурсов, идентифицировать показатели рынка труда и начать мониторинг всей страны, особенно ее бедных регионов,
- выявить причины, уровень и группы риска для безработных и выработать основные тенденции, касающиеся потенциальной занятости в будущем,
- создать эффективную модель на правительственном и частном уровне, которая обеспечит создание курсов по подготовке кадров и переквалификации с целью обучения конкурентно способного персонала и предоставления консультаций для безработных,
- определить эффективные механизмы начисления зарплаты с учетом существующей реальности,
- выработать регулирующие механизмы миграции рабочей силы (внутренней и внешней), принять закон о миграции рабочей силы,
- обеспечить повсеместный доступ к базовому образованию и его реализацию,
- разработать рекомендации, ориентированные на улучшение системы социального налогообложения и сбора налогов у самостоятельно занятого населения и людей, работающих в сельскохозяйственном секторе,
- разработать адекватную пенсионную систему для Грузии,
- разработать модель урегулирования трудовых споров и социального партнерства,
- разработать нормы безопасности труда.

Следует предпринять некоторые дополнительные меры для гармонизации стратегии занятости в Грузии с европейским законодательством

- создание новых возможностей для молодых людей и сокращение безработицы среди молодежи,
- устранение гендерных различий при найме на работу, увольнении и оплате труда,
- привести в соответствие рабочие нормы и частную жизнь, включая положение о доступности детских учреждений, заботе о других иждивенцах,

- **положение о современной системе начисления пенсий и здравоохранения**, обеспечивая их адекватность, финансовую поддержку и реагирование на изменение нужд с тем, чтобы обеспечить участие в программе занятости и повышении трудоспособности, включая соответствующие рабочие стимулы и меры, чтобы не допустить ранний уход на пенсию,
- **положение об активных и предупредительных мерах по созданию рынков труда**, включая идентификацию потребностей на ранних этапах, помощь в поиске работы, руководство и обучение как часть персонализированных планов, положение о предоставлении социальных услуг, необходимых для вовлечения в рынок труда неимущих людей, обеспечивая социальную и территориальную сплоченность и искоренение бедности и
- **положение о постоянном анализе систем льгот и налогообложения**, включая менеджмент и обоснованность выплаты льгот и сокращение высоких маргинальных процентных ставок с учетом получения адекватной оплаты и обеспечение адекватных уровней социальной защиты,
- **повышение соответствия потребностей рынка труда** посредством модернизации и укрепления институтов рынков труда, в частности, служб занятости, большей прозрачности служб занятости и возможностей обучения, улучшение прогноза потребностей и нехватки рабочей силы и узких мест на рынке труда, правильный менеджмент экономической миграции,
- **внедрять гибкость в сочетании с обеспечением занятости и сокращать сегментацию рынков труда** за счет приведения в соответствие законодательства о занятости, анализа при необходимости уровня мобильности, обеспечиваемого постоянными и временными контрактами, прогноз и эффективное руководство переменами, включая перестройку экономики, а именно, изменений, связанных с открытием новых отраслей, с тем, чтобы свести к минимуму социальные издержки и способствовать адаптации, поддерживать переход профессионального статуса, включая обучение, самостоятельную занятость, создание фирм и географической мобильности, продвижение и распространение инновационных и приемлемых форм организации труда, включая повышения мер безопасности труда и здоровья и форм контрактов и организации рабочего времени с целью улучшения качества и производительности на производстве, адаптация к новым технологиям на рабочем месте, решительные действия по преобразованию неофициального труда в регулярные рабочие места,
- **положение о зарплате в сфере занятости и других затратах на рабочую силу** за счет разработки правильной структуры систем ведения переговоров о размере заработной платы, учитывая роль социальных партнеров, выделения различий в производительности и тенденциях рынков труда на отраслевом и региональном уровнях и мониторинг при необходимости структуры и уровня ненаемной рабочей силы и их влияние на ситуацию в области занятости, особенно для низко

оплачиваемой категории работников и тех, кто впервые появился на рынке труда,

- **расширение и совершенствование системы инвестиций в человеческий капитал** посредством эффективных долговременных стратегий обучения, включая соответствующие стимулы и механизмы распределения затрат между предприятиями, государственными органами и отдельными лицами, в частности, значительно сокращая количество учеников, которые преждевременно бросают школу, более широкий доступ к профессиональному, среднему и высшему образованию, включая учебные курсы профессионально-технической подготовки и подготовки к предпринимательской деятельности, более активное участие в программах по постоянному повышению квалификации, особенно для неквалифицированных и пожилых работников,
- **адаптация систем образования и обучения к новым потребностям** посредством правильного выделения профессиональных потребностей и ключевых квалификаций, прогнозирования профессиональных потребностей в будущем, оснащение образовательной и профессиональной базы, разработка структур для обеспечения прозрачности квалификаций, их официальное признание и легализация неформального и неофициального обучения, обеспечение привлекательности, открытости и высоко качественных стандартов систем образования и обучения.

Заклучение и рекомендации

Для обеспечения гарантий осуществления правовых норм социальной политики необходимо во всех трех странах Южного Кавказа разработать принципы мониторинга, позволяющего исключить встречающиеся ситуации, когда бывает трудно установить и выявить отношения занятости. Необходимо обеспечить проведение мониторинга адекватными политическими решениями. Для этого потребуются проведение постоянного анализа ситуации по всем направлениям социальной защиты населения и политики занятости

Безопасность труда и охрана здоровья на рабочем месте являются приоритетами и основными сферами социальной политики в странах Южного Кавказа. Национальные политики по безопасности и охране труда этих стран должны продвигать понятие “благополучия на рабочем месте”, включающее физическое, моральное и социальное благополучие, а не нечто, что можно измерить отсутствием несчастных случаев на производстве или профессиональных болезней. Политика в южнокавказских странах должна концентрироваться на следующем:

- принятие всеобъемлющего подхода к благополучию на рабочем месте и повышению качества труда;
- создание культуры предотвращения риска; предотвращение новых рисков, связанных как с технологическими нововведениями, так и тенденциями в обществе;
- повышение информированности работодателей о вопросах, связанных с созданием управляемой производственной среды;
- разработка современных методов трудовой инспекции;
- подготовка и публичное обсуждение Национальной программы достойного труда, разработанную общими усилиями социальных партнеров;
- сближение национальных систем и положений с соответствующими конвенциями МОТ и директивами ЕС посредством разработки новых институциональных схем, решений, программ по повышению квалификации, и т.д.

Основными задачами, на решение которых должна быть направлена политика занятости в странах Южного Кавказа должны, в соответствии со стандартами ЕС, являться: (а) обеспечение полной занятости; (б) повышение качества и производительности труда; и (с) обеспечение сплоченности общества. В целях решения данных задач правительства трех стран должны предпринять следующие меры:

- увеличить объем инвестиций в подготовку кадров капитал посредством повышения качества образования и профессионального обучения;
- способствовать расширению инвестиций в профтехническое образование;
- расширить возможности занятости в периоды роста;
- обеспечить предоставление работникам информации и консультаций;
- обеспечить сплоченность общества посредством интеграции нацменьшинств, большинство которых находятся в невыгодной позиции на рынке труда.

В плане обеспечения равноправия мужчин и женщин, политика занятости в странах Южного Кавказа должна включить следующие стратегические мероприятия:

- акцентирование гендерных вопросов в фундаментальных принципах трудового права;
- обеспечение гендерного равноправия в сфере занятости и получения доходов;
- обеспечение гендерного равенства в вопросах социальной защиты и диалога в обществе.

Социальное партнерство должно быть включено в сферу труда и занятости в более широком смысле, включающем в себя партнерство с организациями, представляющими гражданское общество, органы местного самоуправления, социальных партнеров, частный сектор, а также со всеми заинтересованными сторонами, и быть направлено на обеспечение и расширение участия работников в решении вопросов, непосредственно затрагивающих их интересы. Правительства трех стран должны укрепить базу диалога в обществе путем постановки следующих задач:

- наличие сильных и независимых организаций работников и работодателей, владеющих техническими возможностями и доступом к соответствующей информации для участия в диалоге;
- проведение массовых кампаний по формированию общественного мнения остается наиболее эффективным инструментом для изменения общей правовой культуры в области трудовых прав человека в странах Южного Кавказа;
- обеспечение политической воли и приверженности делу вовлечения в социальный диалог всех заинтересованных сторон;
- обеспечение основных свобод проведения собраний и коллективных переговоров.

В плане обеспечения действенности социального диалога в странах Южного Кавказа, правительства наших стран не могут оставаться в стороне даже при отсутствии своего непосредственного участия в процессе. На них лежит ответственность за создание стабильного политического и гражданского климата, в котором независимые организации работников и работодателей будут действовать свободно, без страха притеснения, который обеспечит соответствующие правовые и институциональные рамки и позволит сторонам эффективно работать.

The Annex

Contents

Guidelines on Local Partnerships for the Development of Employment.....	270
COUNCIL DECISION on Guidelines for the Employment Policies of the Member States (2005/600/EC).....	273
Revised Strategy for Social Cohesion.....	279
The Lisbon Special European Council: Towards a Europe of Innovation and Knowledge	300
A New Community Strategy on Health and Safety at Work 2002-2006	301
A New Start for the Lisbon Strategy	307
Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding	308
COUNCIL DIRECTIVE 94/33/EC on the protection of young people at work.....	314
Council directive 98/59/EC on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies	321
Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.....	325
Council Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work	329
COUNCIL DIRECTIVE on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship (91/533/EEC).....	343
Council directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time.....	349
Council directive 2001/23/EC on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses	351
EUROPEAN CONVENTION ON THE LEGAL STATUS OF MIGRANT WORKERS	352

Sphere		Employment														
Date of Paper Adoption		Guidelines on Local Partnerships for the Development of Employment														
Paper name		Armenian Legislation					Georgian Legislation									
European Legislation		Type of act	Comments	Name of act	Number of act	Adopting body	Date of Georgian act	Contents	Type of act	Comments	Name of act	Number of act	Adopting body	Source		
Article/ annex number	Content	Date of Armenian act	Contents	Type of act	Comments	Name of act	Number of act	Adopting body	Date of Georgian act	Contents	Type of act	Comments	Name of act	Number of act	Adopting body	Source
	The following Guidelines on local partnerships for the development of employment were agreed by the Committees of Experts on Promoting Access to Employment (CS-EM). Their prime purpose is to address the problem of long-term unemployment effectively at local level but they are guidelines to be applied in a national context.															
	Local partnerships															
	1 A multi-party and inclusive approach to partnership in local employment programmes is essential. Partnerships should involve as wide a range of organizations as possible, including central, regional and local governments, bodies responsible for paying social benefits, social services, employer and business organizations, trade unions, NGOs, and civil society organizations and those representing the unemployed and ethnic minorities.															N/A
	Local partnerships should strive to promote a policy of integration and coherence between national, regional, and local job creation programmes, such as the co-ordination of employment and labor market policies together with business and infrastructure development.															N/A
	2. Adequate and sustainable funding is fundamental for the success of any local employment partnership.															N/A
	Equal opportunities between men and women															N/A
	3 Equal opportunities between men and women should be mainstreamed in all local employment initiatives.	08.04.20	The project will contribute to the process of ensuring equal rights and opportunities for men and women, which is a prerequisite for building a democratic and social state governed by the rule of law and for establishing a civil society.	Decree		The National Action Plan on Improving the Status of Women in the Republic of Armenia and Enhancing their Role in the Society (NAP 2004-2010)	645-N	RA Government				These provisions on anti-discrimination are provided by Georgian Constitution and Labor Code. No special programs or policies regard this issue is available in Georgia.				N/A
	4 Where necessary, economically disadvantaged women, in particular those with family or caring responsibilities, should have access to special training and other support	08.08.03	Promotion of self-employment and small investment of micro-loan systems is a priority especially for reducing poverty within socially vulnerable groups, namely, breadwinning women of households.	Decree		Poverty Reduction Strategy Paper	994-N	RA Government								N/A

	17 Opportunities need to be provided to workers to ensure that their skills and qualifications continue to be relevant to the ever-changing demands of the labor market. This should be done, through national training policies, supported by local partnerships and local enterprises. Life-long learning's objective should be to enable workers and those wishing to enter the labor market to keep up with the constant changes in technology and markets and thus to have a place in the labor market.	N/A	N/A
	18 All education and training programmes should include an element of 'on the job' placement and work experience as a means of assisting the integration/ re-integration of participants into the workforce.	N/A	N/A
	19 It is essential that public works and community employment programmes include an element of skills training, so as to provide participants with the opportunity to find further employment at the end of the programme.	N/A	N/A
	Monitoring and evaluation		
	20 As part of the design of a local employment programme, an agreed monitoring system should be included. This process should be based on realistic targets; it should be quantifiable, providing data and information which will have added value in the design and implementation of future programmes. It should be embedded in the policy making process	N/A	N/A
	21 A process of 'benchmarking' of the results of programme evaluations against other projects at a national level, and/or trans-nationally, would provide useful data on the effectiveness of the programmes and lead to the more efficient use of scarce financial and manpower resources.	N/A	N/A
	22 In undertaking an evaluation of local employment programmes, the views of the target groups and participating individuals should be sought and taken into consideration in any assessment of the effectiveness of the programmes.	N/A	N/A

	<p>equality and non-discrimination in access to human rights but also:</p> <ul style="list-style-type: none"> - the dignity of each person and the recognition of their abilities and their contribution to society, fully respecting the diversity of cultures, opinions and religious beliefs; - the freedom of each individual to pursue their personal development throughout their life, <p>the possibility for each person to participate actively as a full member of society.</p>	<p>The RA recognizes this right and has secured it by the law. However, it is not included in the RA Government policies.</p> <p>The RA recognizes this right and has secured it by the law. However, it is not included in the RA Government policies.</p> <p>The RA recognizes this right and has secured it by the law. However, it is not included in the RA Government policies.</p>	<p>Georgia recognizes this right and has secured it by the law. However, it is not included in the Georgian Government policies.</p> <p>Georgia recognizes this right and has secured it by the law. However, it is not included in the Georgian Government policies.</p> <p>Georgia recognizes this right and has secured it by the law. However, it is not included in the Georgian Government policies.</p>	N/A	N/A		
	<p>12. It is natural, therefore, that the Council of Europe seeks to develop a rights-based approach to social cohesion. Rights provide the firmest foundation for social policy. Rights put all members of society on an equal footing. With a basis in human rights, the action of the State in the social policy field is no longer a matter of charity or welfare directed at the less fortunate members of society; it is a question of guaranteeing rights that are the same for all.</p> <p>13. However strong the legal protection of rights, it is never a simple matter to ensure that all members of society, especially those in the weakest position, in reality benefit from their rights. Paradoxically, those who most need the protection of their rights are often least well equipped to claim them. This is why legal protection of rights has to be accompanied by determined social policy measures to ensure that everyone in practice has access to their rights.</p> <p>14. Equality between women and men is also a fundamental Council of Europe commitment that is highly relevant to the social cohesion strategy. Continuing efforts will be made to keep alert to the gender implications of all social policy interventions and to integrate a gender mainstreaming perspective into the activities in this field.</p> <p>15. The Council of Europe's rights-based approach implies a particular commitment to making a reality of the rights and needs of those individuals and groups in society which are at particular risk of becoming vulnerable. These include, for example:</p>	<p>The RA recognizes this right and has secured it by the law. However, it is not included in the RA Government policies.</p> <p>The RA recognizes this right and has secured it by the law. However, it is not included in the RA Government policies.</p> <p>The RA recognizes this right and has secured it by the law. However, it is not included in the RA Government policies.</p>	<p>Georgia recognizes this right and has secured it by the law. However, it is not included in the Georgian Government policies.</p> <p>Georgia recognizes this right and has secured it by the law. However, it is not included in the Georgian Government policies.</p> <p>Georgia recognizes this right and has secured it by the law. However, it is not included in the Georgian Government policies.</p>	N/A	N/A		
	<p>children as defined in the UN Convention on the Rights of the Child and the European Convention on the Exercise of Rights;</p>	<p>283) Youth related social and economic matters at the centre of the programme. Sustainability and a proper future cannot be secured without the involvement of youth in the development of the country.284) It is necessary to carry out complex employment policies and special employment schemes. Prolonged youth unemployment should be eliminated to avoid a degradation of human capital and its moral erosion, which causes crime, alcoholism, drug addiction, prostitution and suicide.285) Young people will be offered equal opportunities for personal and professional development and access to the labor market notwithstanding their financial capacity. State targeted programmes in the educa-</p>	<p>Georgia recognizes the equality of rights for both women and men. However, the equality is ensured only on the level of legislation.</p>	Economic Development and Poverty Reduction Program of Georgia	800	Georgian Government	yes

	<p>management of social risks is divided into two main groups:1. To set up a social security system to allow any member of the society to acquire social protection;2. To set up a system of social protection that guarantees a decent standard of social integration for those who are not capable to secure social protection them-selves.429) The Govern-ment will differentiate clearly between state and other liabilities based upon the following assump-tions:• Economic devel- source base to resolve social problems• Eco-nomic activity should en-sure a decent standard of living (individual wel-fare).430) Any member of society may find him-self/herself under a certain social risk. As a result, there is a danger of wel-fare deterioration and a loss of social status. Cer-tain individuals and house-holds have a high prob-ability of such risks. These are the vulnerable groups in society.431) The man-agement of social risks in respect to vulnerable peo-ple is based on strategies to reduce and mitigate those risks.432) The man-agement of social risks in respect to marginal groups is based on strategies to improve their standard of living.433) The pro-gramme is not confined to marginal groups only. The priority of the programme is to reduce vulnerability as a whole by improved management. Social pro-</p>

		<p>ation. To this end, the three major spheres of social risk management by the state are :i) Social assistance, which enables the state to minimize the social risks of income reduction or persisting low levels of income among vulnerable groups of the population, as well as to ensure minimum living standards for them;</p>						<p>it is necessary to prevent risks, mitigate their impact and implement adequate rehabilitation mechanisms. A large number of risks are managed within the social security system. However, this programme will pay equal attention to risks outside the social security system. Ignoring these risks may hinder development and deepen poverty. 428) The role of the government in the management of social risks is divided into two main groups: 1. To set up a social security system to allow any member of the society to acquire social protection; 2. To set up a system of social protection that guarantees a decent standard of social integration for those who are not capable to secure social protection them-selves. 429) The Government will differentiate clearly between state and other liabilities based upon the following assumptions: • Economic development creates a resource base to resolve social problems • Economic activity should ensure a decent standard of living (individual welfare). 430) Any member of society may find himself/herself under a certain social risk. As a result, there is a danger of welfare deterioration and a loss of social status. Certain individuals and households have a high probability of such risks. These are the vulnerable groups in society. 431) The management of social risks in</p>	<p>Reduction Program of Georgia</p>
--	--	---	--	--	--	--	--	---	-------------------------------------

<p>the end of discussions. Although it is difficult to produce a numerical assessment of the incorporation of recommendations, it can be stated that about 40 % of the recommendations received have been included in the PRSP, and about one-third were taken into account at least in part.</p>																	
<p>sustainability and efficiency of the programme's implementation.⁵⁸⁵) The government has designed the programme for and together with society. The programme should make a discernible difference to people's lives. It is, however, difficult to change people's life for the better unless they have full confidence in the proposed measures and approaches. It is even more difficult to preserve success, unless the programme is supported by society. Support comes only after trust. Society needs to understand what the programme proposes, what are their responsibilities and what changes and benefits are promised. While it may be difficult to comprehend this complex document fully, it is feasible and necessary to communicate it in the right way to each citizen. The Communication Strategy is targeted with this in mind.⁵⁸⁶) The government is responsible for the elaboration of the programme. However, the programme is not designed solely for the government. It addresses the problems facing the country. These problems concern everybody, especially the poor and vulnerable citizens. They cannot be understood only from the government's standpoint. To find solutions to the problems is not easy. Seeking solutions is the responsibility of everybody, both government and civil society. The way</p>																	

	<p>to solve the problems will only happen by sharing experience and knowledge, and reconciling ideas. In the attempt to find the best way, some questions might be left unanswered; others might need to be revised after a certain period of time. The programme is not designed for one day. It is a live document, because society continues to seek ways to resolve problems. It develops, learns lessons, and finds better ways to attain those goals. The programme has been designed in this way and needs to be considered as valuable, viable and effective. Public participation in the preparation and implementation of the programme serves these objectives.587) The Programme addresses the country's problems and covers the entire strata of society. The problems and ways to solve them are not abstract. The problems cannot be resolved only in the corridors of government, or solely by government activity. The majority of the issues exist around us – in the environment we live in: villages and cities, residential areas and offices. Resolution of these problems and taking concrete actions is a civic duty, and no one else can do it better than society. The scope of operation of the programme refers to all the segments of society. The programme requires actions on-site. The economy cannot develop</p>

	<p>20. Secondly, the State restores a sufficient degree of equity in the distribution of wealth through mechanisms of solidarity such as redistributive taxation and social security. Social security systems, indeed, are one of the most powerful institutional expressions of social solidarity. The establishment or maintenance of a well developed social security system, based on solidarity is seen as one of the principal means of fostering social cohesion. A strategy for social cohesion must therefore have as a main aim the strengthening of sustainable social security systems, especially at a time when many questions are posed about their future development and financing.</p>	28-07-03	<p>454) The second group of actions should encourage various social institutions to render social assistance to marginal groups. 455) Social assistance can often be rendered more efficiently by the family (relatives) primarily, community organizations, the church and the market. State schemes will be developed gradually and the current non-government social assistance will be partially replaced and replenished. Interventions should not only match existing non-government allowances but also extend their volume and coverage. 456) The scope of actions under this group is broad. The priority are financial mechanisms (so called fiscal social security), in particular, instruments like: tax benefits, grants, etc. Actions to enhance the capabilities of social institutions by developing new skills and providing services is equally important. 457) Special attention will be paid to the church. Its social function is increasing permanently especially in terms of providing social assistance and services in various forms to marginal groups.</p>	Decre	Economic Development and Poverty Reduction Program of Georgia	800	Georgian Government	N/A	Yes			
	<p>21. Thirdly, the State acts to protect vulnerable groups at risk of social exclusion. So-</p>	08.08.2003	<p>243. State policies in social risk management should target risk prevention, reduction, and regulation. To this end, the three major spheres of</p>	Decree	Poverty Reduction Strategy Paper	1994-N	Government of RA	28-07-03	Economic Development and Poverty Reduction Program	800	Georgian Government	Yes

	<p>cial protection systems therefore provide not only social security, which is designed to protect all members of society against life's risks, but also social services for all and social assistance for those in particular need.</p>	<p>social risk management by the state are : (i) Social assistance, which enables the state to minimize the social risks of income reduction or persisting low levels of income among vulnerable groups of the population, as well as to ensure minimum living standards for them;</p>		<p>and implement adequate rehabilitation mechanisms. A large number of risks are managed within the social security system. However, this programme will pay equal attention to risks outside the social security system. Ignoring these risks may hinder development and deepen poverty. 428) The role of the government in the management of social risks is divided into two main groups: 1. To set up a social security system to allow any member of the society to acquire social protection; 2. To set up a system of social protection that guarantees a decent standard of social integration for those who are not capable to secure social protection themselves. 429) The Government will differentiate clearly between state and other liabilities based upon the following assumptions: • Economic development creates a resource base to resolve social problems • Economic activity should ensure a decent standard of living (individual welfare) 430) Any member of society may find himself/herself under a certain social risk. As a result, there is a danger of welfare deterioration and a loss of social status. Certain individuals and households have a high probability of such risks. These are the vulnerable groups in society. 431) The management of social risks in respect to vulnerable people is based on strategies</p>	<p>of Georgia</p>	
--	---	--	--	---	-------------------	--

	<p>employment for all and the promotion of decent employment are important factors in combating poverty and exclusion. Moreover, social protection systems, in addition to their traditional role of replacing income now try to assist as many people as possible to move from a situation of passive welfare dependence to active participation in the economy. In a knowledge-based economy, investment in human resources is one of the most crucial areas of investment for future economic growth. However, a succession of precarious, short-term jobs cannot be considered as being conducive to social cohesion if it results in social exclusion.</p>	
program		N/A
		N/A
		N/A
		N/A
c	<p>29. The social responsibility of economic actors is emerging as a crucial question for post-industrial societies. There is growing interest in the question of the social responsibility of business and numerous instruments are being developed to put this responsibility into practice. It is important to develop ways of measuring the impact of economic activity on social cohesion as well as legal and financial mechanisms for recognizing and encouraging such contributions (e.g. certification, tax advantages).</p> <p>30. We are also beginning to see a concern on the part of individuals to develop new forms of economic action capable of contributing to social cohesion. People are using the means of action that are open to them as individuals such as their power as consumers and the way in which they use their savings.</p> <p>31. In all this, the challenge is to find ways of ensuring that the market economy contributes to social cohesion and does not function so as to exclude those who are least attractive as consumers. This is a vital issue at a time when more and more areas of life, including in some cases utilities formerly provided as public services, are governed by market mechanisms.</p>	

	83% of employed women work in services, which explains why they suffer a much lower rate of accidents and occupational illnesses than men, and why they stand much less risk of being involved in an accident.	N/A	N/A
	Nonetheless, the trend is not a good one, since the kind of work in which women predominate is generating a growing accident rate, including fatal accidents. Moreover, although women accounted (in 1995/13) for only 17.8% of diagnosed occupational illnesses, the proportion was much higher in certain groups: 45% of allergies, 61% of infectious illnesses, 55% of neurological complaints, 48% of hepatic and dermatological complaints. These figures underline the importance of gender in terms of occupational illnesses.	N/A	N/A
	Preventive measures, and the assessment arrangements and the rules for awarding compensation, must take specific account of the growing proportion of women in the workforce, and of the risks to which women are particularly liable. These measures must be based on research covering the ergonomic aspects, workplace design, and the effects of exposure to physical, chemical and biological agents, and pay heed to the physiological and psychological differences in the way work is organized.	N/A	N/A
2.1.2.	An ageing active population	N/A	N/A
	Europe's active population will, over the coming decades, see an increase in the proportion of workers aged 50 and above, with a corresponding reduction in the proportion of young people.	N/A	N/A
	Age-related comparisons show, on the one hand, that young people tend to suffer more accidents at work and, on the other, that workers aged 55 and above tend to suffer the most serious accidents, with a fatality rate above the European average. The 55-plus age group is also the one with the greatest incidence of long development-time occupational illnesses, such as cancers (the majority of which are still due to asbestos exposure) and cardiovascular diseases, while the younger workers tend to develop more allergies and infectious illnesses.	N/A	N/A
	However, these figures depend very much on the nature of the jobs occupied nowadays by the various generations: the older workers tend to be the less qualified, as well as being over-represented in the manual industrial trades, while young people predominate in the more precarious forms of employment. These differences mean that we need to adopt a global approach to the quality of employment, paying heed to the specific situation of the generations and age groups in the world of work.	N/A	N/A
2.2.	Changes in forms of employment	N/A	N/A
	The labor market is seeing increasingly diversified forms of employment, with particularly strong growth in temporary employment relationships. The type of contract and seniority in the firm show a negative correlation with health at work. People who have been employed for less than two years are more likely to suffer an accident at work than the average: for temporary workers, this effect is particularly pronounced in the construction industry and in health and social services.	N/A	N/A
	Among these new forms of work, part-time work and non-standard working times (e.g. shift work or night work) are likewise factors which add to the degree of risk. It can be explained more specifically by the lack of proper training, psychosomatic problems caused by shift work or night work, a lack of awareness on the part of company managers, or a lack of motivation in the case of workers in an insecure working relationship.	N/A	N/A
	However, the whole of the world of work is undergoing a shift towards more flexible forms of organization. The tangible link between the place of work (e.g. a mine, a factory or an office) and the work to be done is weakening, with the rapid spread of information technologies. These changes are not affecting employment relations as such, although they may blur the distinction between employed and self-employed persons. The fact is, though, that they raise specific problems, for example in relation to teleworkers: it is the employer who is responsible for their health and safety, no matter where the work is being done. This means that steps have to be taken to prevent risk and to carry out checks where teleworkers work at different sites, or at home. Negotiations which began on 12 October 2001 between the social workers at Community multisectoral level are designed to address these matters.	N/A	N/A
2.3.	Changes in the nature of risk	N/A	N/A
	The changing way in which work is organized, and especially more flexible ways of organizing working time and managing human resources on a more individual level, based more on an obligation to achieve a fixed result, are having a profound effect on problems associated with health at work or, more generally, on well-being at work.	N/A	N/A
	It is a known fact today that "emerging" illnesses such as stress, depression, anxiety, violence at work, harassment and intimidation are responsible for 18% of all problems associated with health at work, with a quarter of them resulting in two weeks or more absence from work. These complaints are twice as frequent in education and in health and social services. They are linked less to exposure to a specific risk than to a whole set of factors, such as work organization, working time arrangements, hierarchical relations, transport-related fatigue, and the degree of acceptance of ethnic and cultural diversity within the firm. They need to be addressed within a global context which the ILO defines as "well-being at work".	N/A	N/A
	These strategies for preventing new social risks should include the effect of substance-dependence on accident rates, more especially problems associated with alcohol and medicinal drugs.	N/A	N/A
3.	TOWARDS A NEW COMMUNITY STRATEGY ON HEALTH AND SAFETY	N/A	N/A
3.1.	For a global approach to well-being at work	N/A	N/A
	The objective of the Community's policy on health and safety at work must be to bring about a continuing improvement in well-being at work, a concept which is taken to include the physical, moral and social dimensions. In addition, a number of complementary objectives must be targeted jointly by all the players.	N/A	N/A
	1. A continuing reduction in occupational accidents and illnesses. Thought should be given to setting quantified objectives, at both Community and Member State level, particularly in sectors of activity with above-average incidence rates, and having special regard to arrangements for implementing the European employment strategy.	N/A	N/A
	2. Mainstreaming the gender dimension into risk evaluation, preventive measures and compensation arrangements, so as to take account of the specific characteristics of women in terms of health and safety at work.	N/A	N/A
	3. Prevention of social risks. Stress, harassment at the workplace, depression and anxiety, and risks related to dependence on alcohol, drugs and medicines, should all be the subject of specific measures but should form part of a global approach in association with health care systems.	N/A	N/A
	4. Enhanced prevention of occupational illnesses. Priority should go to asbestos, hearing loss and musculo-skeletal problems.	N/A	N/A
	5. Taking account of demographic change in terms of risks, accidents and illnesses. Preventive measures should take more account of the age factor, and should specifically target young people and ageing workers.	N/A	N/A
	6. Taking account of changes in forms of employment, work organization arrangements and working time. Workers in non-standard or precarious working relations constitute a sensitive group.	N/A	N/A
	7. Taking account of the size of firms. SMEs and very small businesses, as well as self-employed workers and unpaid family helpers, should all be the subject of specific measures in terms of information.	N/A	N/A

	awareness and risk prevention programmes.				
	8. Analysis of new or emerging risks, with special reference to risks associated with the interaction between chemical, physical and biological agents, and those associated with the general working environment (ergonomic, psychological and social risks).		N/A		N/A
3.2.	Strengthening the prevention culture	The Community's policy on health and safety is based on preventive approaches bringing in all the players, including the workers themselves, with a view to developing a genuine culture of risk prevention, the aim being to anticipate risks and bring them under control.	N/A		N/A
3.2.1.	Education, awareness, anticipation: improving people's knowledge of risks	Creating a controlled work environment means improving everyone's knowledge of the risks. This means developing an approach which is both global and preventive, geared to promoting well-being at work, and going beyond the mere prevention of specific risks. There are three mutually supportive elements.	N/A		N/A
		1. Education does not start with entry into the world of work, as the Economic and Social Committee has pointed out: it should be part and parcel of the school curriculum, either with a view to making people more aware of the problem (much like road safety is taught in some countries), or as a vocational subject in its own right. However, the most important element here is continuing vocational training. This must be dispensed regularly and be geared to the realities of day-to-day work, with a view to impacting directly on the work environment. It means that the teaching has to be targeted to national, regional, local and sectoral specificities and sensitivities.	N/A		N/A
		2. Awareness training must mobilize resources which are varied and geared to specific situations, e.g. SMEs, very small firms and craft trade workers. These people and organizations must be made aware of the need to reintegrate disabled people into employment, with special reference to creating an adapted work environment.	N/A		N/A
		3. Anticipating new and emerging risks, whether they be linked to technical innovation or caused by social change, is vital if the risks are to be brought under control. This requires, first and foremost, ongoing observation of the risks themselves, based on the systematic collection of information and scientific opinions. The European Parliament has stressed that this kind of analysis is an integral part of a preventive approach. It also requires researchers to adopt a consistent approach: research organizations should coordinate their respective programmes, target them to address practical problems arising at the workplace, and make preparations for the research findings to be transferred to firms, and especially to SMEs.	N/A		N/A
		The European Agency for Safety and Health at Work should act as a driving force in matters concerning awareness-building and risk anticipation. In the second half of 2002, the Commission will present a communication assessing the work of the Agency, and spelling out the role the Agency should be playing in this field.	N/A		N/A
		The European Agency for Health and Safety at Work:	N/A		N/A
		will set up a "risk observatory", based on examples of good practice collected from firms or specific branches of activity;	N/A		N/A
		will organize exchanges of experience and information by way of the systematic collection of data, with the support of Eurostat;	N/A		N/A
		will integrate the candidate countries into these information networks, and devise working tools which are geared to their specific situation;	N/A		N/A
		will refocus the European week on health and safety on users and final beneficiaries;	N/A		N/A
		will establish, for the European Year of Disabled People (2003), a data base of best practices and information concerning ways of integrating disabled people and adapting equipment and the work environment to their needs.	N/A		N/A
3.2.2	Better application of existing law		N/A		N/A
		Applying Community law effectively is essential if we are to improve the quality of the work environment. This in turn requires an enhanced state of awareness on the part of all concerned, and at all levels. The Commission will, in conjunction with the Advisory Committee and the social partners, be producing guides on how to apply the directives, taking account of the diverse nature of sectors of activity and companies, as suggested by the Economic and Social Committee.	N/A		N/A
		For its part, the Commission will, subject to the powers bestowed on it by the Treaty, adopt a rigorous approach to ensuring that directives are properly transposed and the law is properly applied. It will also be cooperating closely with the national authorities to find ways of ensuring that Community directives are implemented correctly and equitably. In this respect, a fundamental role will fall to the Senior Labour Inspectors Committee (SLIC) in terms of encouraging exchanges of information and organizing mutual cooperation and assistance. There must be practical encouragement for common inspection objectives as part of an annual action plan, the importance of which has been underlined by the European Parliament, common principles for labor inspection in the field of health and safety at work, and ways and means of evaluating national inspection systems by reference to these principles. Integrating the candidate countries' inspectorates in this committee is a matter of prime importance in terms of promoting the effective implementation of Community law.	N/A		N/A
		While it is important to pay heed to the diversity of the Member States' institutional structures and administrative traditions, it is also true that implementing the new strategy, geared to the quality of work and well-being at work, will require thought to be given to which structures are best adapted to this global approach.	N/A		N/A
		– the prevention services should be genuinely multi-disciplinary, embracing social and psychological risks, and the gender factor;	N/A		N/A
		– labor inspection activities must be capable of appraising all the risks, particularly in those sectors where they tend to be complex and cumulative (e.g. in hospitals). The inspectorate services must combine their inspection role with a prevention function vis-à-vis firms and workers. They must in turn be open to audit, using result and quality indicators to promote innovative approaches.	N/A		N/A
		The checks carried out by the inspection services must give rise to uniform sanctions which are dissuasive, proportionate and effectively applied. In this regard, two areas take on a special significance:	N/A		N/A
		– Protection of young people, who tend to be more liable to the risk of accidents than other population groups. This will involve, on the one hand, enforcement measures to combat the illegal employment of young people who have not yet reached the legal age 18 and, on the other, for those who are admitted to employment, the rigorous application of the rules on health and safety.	N/A		N/A
		– Some companies operating within the European Union sometimes escape administrative and criminal sanctions if the Member State in which they operate is different from that in which they are established. This is the case where they provide limited-duration services outside the country in which their headquarters are based. Article 3 (1) (e) of Directive 96/71/EC of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services says that firms which send their employees to provide a service in a different EU Member State must, during the period of secondment, apply the same standards of safety, health and hygiene at work as apply in the host country. Cooperation in terms of the mutual exchange of information between public authorities, as provided for in Article 4 of the Directive, is being gradually put into place, and should make it easier to prosecute errant firms.	N/A		N/A

	Nonetheless, it is worth looking into all possible ways and means of dealing with infringements in transnational situations, and of strengthening ongoing work on the subject within the SLIC.	N/A	N/A
3.3.	Combining instruments and building partnerships	N/A	N/A
	Promoting a quality working environment, taking account of all the aspects, requires a global approach, utilizing all the available instruments. It also requires all the actors to assume full responsibility, and it means that each party's efforts should be open to assessment and appraisal.	N/A	N/A
3.3.1.	Adapting the legal and institutional framework	N/A	N/A
1	<p>The existence of a full, coherent and solid Community legislative framework is an essential tool in terms of health and safety, where there is a need for standards and principles for preventing risks and protecting workers. The Commission intends to pursue a balanced approach in this field, based on experience gained in the implementation of legislative texts, along a number of parallel routes.</p> <p>Ongoing adaptation of existing directives to changes in scientific knowledge, technical progress and the world of work. Work on analyzing national reports on how the directives have been put into practice, together with assessments done at company level, will help to pinpoint any difficulties encountered by the various players in terms of implementing the legislation, and should enable any deficiencies to be corrected. The Commission, with the assistance of the Advisory Committee (ACSHH), will produce reports on the practical application of the various "health and safety" directives, with a view to identifying any practical problems and improving certain of the provisions to make them more readily comprehensible, more consistent, and to fill the gaps in the existing framework. It will also propose extending the scope of the "carcinogenic agents" directive. In addition, it will submit a communication on musculo-skeletal complaints, which will look into the causes of these problems in the light of preventive measures provided for in existing Community legislation (i.e. the directives dealing with heavy loads, computer screen work and vibration), and will propose amendments or new legal provisions in fields in which coverage is still incomplete (e.g. workplace ergonomics).</p> <p>2. Taking account of new risks. The increase in psycho-social problems and illnesses is posing a new challenge to health and safety at work and is compromising moves to improve well-being at work. The various forms of psychological harassment and violence at work likewise pose a special problem nowadays, requiring legislative action. Any such action will be able to build on the acquis of recently adopted directives rooted in Article 13 of the EC Treaty, which define what is meant by harassment and make provision for redress.</p> <p>3. Rationalization of the legal framework. People tend to see the Community legal framework as being excessively complex and not very clear. It has to be simplified and rationalized, on the one hand, by consolidating existing directives to make them more comprehensible and, on the other, by producing a single report on their implementation, rather than the specific reports required under the various directives. The Commission will be making the necessary legislative proposals for consolidating and rationalizing these reports.</p> <p>4. Rationalization of the Community instances. The effective implementation of Community law requires close cooperation between the Commission and the Member States' administrations. This cooperation would be better and simpler if the two advisory committees ACSHH and SHCMOEI (the Safety and Health Commission for the Mining and Other Extractive Industries) were to be merged into a single Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work.</p> <p>The Commission will</p> <ul style="list-style-type: none"> – draw up, in conjunction with the Advisory Committee and the social partners, guides on how to apply the directives, bearing in mind the diverse nature of sectors of activity and undertakings; – propose extending the scope of the directive on "carcinogenic agents"; – adapt existing legislation to the emerging problem of musculo-skeletal complaints, proposing an amendment to the directive on visual display screens, and supplementing wherever necessary the existing provisions so as to take better account of ergonomics at the workplace; – examine the appropriateness and the scope of a Community instrument on psychological harassment and violence at work; – make the necessary legislative proposals for consolidating the Community directives and for rationalizing the implementation reports; – propose that the two existing advisory committees ACSHH and SHCMOEI (the Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work and the Safety and Health Commission for the Mining and Other Extractive Industries) be merged into a single Advisory Committee on health and safety at work; – propose that the representatives of the candidate countries' inspectorates in the Senior Labor Inspectors Committee (SLIC) be admitted to the Advisory Committee ACSHH and to the various bodies run by the Bilbao Agency and the Dublin Foundation. 	N/A	N/A
3.3.2.	Encouraging innovative approaches	N/A	N/A
	Just as legislative action is necessary to lay down standards, other instruments are needed to promote innovative approaches, to encourage the various parties to "go a step further" and to associate all the interested parties in achieving the overall objectives of the strategy, more especially in new fields which do not lend themselves easily to a normative approach. The Commission intends to encourage such innovative moves.	N/A	N/A
	1. Benchmarking and the identification of best practices: these should be used at three different levels under the new strategy:	N/A	N/A
	– Work towards "converging progress" in terms of the Member States' policies. The European employment strategy provides an effective framework for this kind of approach, with input from the European Social Fund.	N/A	N/A
	Quantified national objectives should be adopted so as to achieve:	N/A	N/A
	– a reduction in the rate of fatal and non-fatal accidents;	N/A	N/A
	– a reduction in the rate of recognized occupational illnesses;	N/A	N/A
	– a reduction in the number of days lost due to such accidents and illnesses.	N/A	N/A
	Success in achieving these objectives can be measured by reference to indicators using existing methods. These quantified objectives should take account of the size of firms and the sector of activity, laying down the objectives to be achieved in sectors where the incidence of accidents and illnesses is above average.	N/A	N/A
	If these indicators are to be genuinely operational, the collected data must be more precise, more comparable, have fuller coverage and be available earlier. To achieve this, and to eliminate the problem of under-declaration in certain Member States, the Commission and the Member States will have to step up ongoing work on the harmonization of occupational accident and illness statistics. These should cover not just recognized occupational accidents and illnesses, their causes and consequences, but also introduce some quantifiable elements relating to working environment factors which are likely to	N/A	N/A

	cause the problems.			
	– Make it easier to identify emerging phenomena. Stress-related complaints and illnesses are one example of this, as are musculo-skeletal problems, and dependence on alcohol, medicines and drugs. The Commission will be proposing that this problem be integrated into the employment guidelines for 2003 and will, in conjunction with the Dublin Foundation, instigate work on collecting data and other information for measuring the phenomena and for creating monitoring indicators.		N/A	N/A
	– Develop knowledge of, and follow-up to, the “cost of non-quality”, i.e. the economic and social costs arising from occupational accidents and illnesses. The Commission will, in conjunction with the Bilbao Agency, instigate work on collecting data and other information with a view to improving the fund of knowledge on this subject.		N/A	N/A
	The Commission will:		N/A	N/A
	– consider to propose, in 2002, an amendment to the employment guidelines, calling on the Member States to adopt national quantified objectives for reducing accidents at work and occupational illnesses, giving specific attention to sectors with a high accident frequency rate, and mainstreaming the gender and age dimensions;		N/A	N/A
	– examine the appropriateness of proposing the integration of the problem of stress-related complaints and illnesses into the employment guidelines for 2003;		N/A	N/A
	– analyze the role of the ESF in terms of promoting a healthy and safe working environment, in conjunction with the mid-term assessment of the current programming exercise;		N/A	N/A
	– step up harmonization work on European statistics and on the construction of progress-chasing indicators;		N/A	N/A
	– improve the fund of knowledge on the economic and social cost of occupational accidents and illnesses.		N/A	N/A
2	Voluntary agreements concluded by the social partners		N/A	N/A
	The social dialogue is an ideal instrument for applying innovative methods: on the one hand, the existing legislation can be applied effectively; on the other, it is possible to address all the questions concerned with promoting well-being at work; additionally, the risks and problems specific to sectors of activity and occupations can be addressed individually. The sectoral social dialogue has already accumulated a great deal of experience in this field. For their part, certain European work councils have drawn up “good practices”. At multilevel level, the social partners are helping to improve the existing legislation within the Advisory Committee ACSHH and by way of consultations under Article 138 of the Treaty. The various elements of the social dialogue structure might usefully address certain of the new risks, more especially stress, whose multifarious nature — bearing in mind the wide range of complaints which can be related to it — fully justifies an approach of this kind, involving the social partners.		N/A	N/A
	The Commission will, in 2002, open consultations with the social partners on stress and its effects on health and safety at work, pursuant to the procedure laid down in Article 138 of the Treaty.		N/A	N/A
	3. Corporate social responsibility		N/A	N/A
	The increasing trend towards outsourcing, along with the public’s enhanced sensitivity to health issues, have led a large number of firms to make a healthy and safe working environment an important criterion in the choice of their subcontractors and the way they market their products. For instance, health at work has been included in voluntary certification and labeling initiatives, more especially in purchasing procedures, often using third parties.		N/A	N/A
	The Green Paper “Promoting a European framework for corporate social responsibility” stressed that health at work is one of the ideal areas for voluntary “good practices” on the part of firms which want to go beyond existing rules and standards. The ensuing consultation exercise, which covered a wide range of interested parties, will enable a number of possible responses to be identified.		N/A	N/A
	4. Economic incentives		N/A	N/A
	Economic incentives have long applied to accidents at work and occupational illnesses, with insurance premiums, for individual firms and/or sectors of activity, varying according to the accident rate. This encourages risk prevention and complements the other instruments available in the field. Insurers — both public and private sector — have already given thought to similar economic incentives, offering prevention contracts which include an analysis of the risks in the company, technical assistance, equipment aids and appropriate training. These kinds of practices would seem to warrant more systematic application.		N/A	N/A
	3.3.3. Working to mainstream health and safety at work in other Community policies		N/A	N/A
	Well-being at work cannot be brought about simply by way of health and safety policy, there are strong links with the way work equipment is designed, with employment policy, with policy on disabled people, and with other policies like transport and, of course, health policy in general, whether it be preventative or curative.		N/A	N/A
	– There should be a stronger element of integration of health at work into the European employment strategy, given its importance in terms of promoting the quality of employment and making full use of the EU’s productive potential. This strategy puts forward new proposals for strengthening this link.		N/A	N/A
	– There should be improved linkage with the Community rules on the manufacture and marketing of work equipment and chemical products. This could be fostered by a more systematic effort to collect information on the effects such equipment and products have on health at work, and their repercussions for manufacturers. In this respect, voluntary labeling practices can have an important contribution to make.		N/A	N/A
	– There should be stronger links between the new Community strategy on health and safety and the Community’s strategy on public health, by way of closer cooperation. Experience gained on how to prevent the major public health scourges — more especially the various types of substance dependence — should be built in to preventative measures at the workplace. On the other side of the coin, health at work should be recognized as an important determinant of the population’s general state of health.		N/A	N/A
	– We should develop an approach which is coordinated with other policies pursuing protection objectives and based on preventative measures, more especially transport policy, the environment, civil protection and the common fisheries policy.		N/A	N/A
	– As regards the common fisheries policy, the Commission will invite the social partners to identify measures for improving living, working and safety conditions in the industry, for strengthening the role of women, and for helping to develop the employment situation, particularly for young people, in regions which are dependent on the fishing industry.		N/A	N/A
	– Whenever a public contract is awarded on the strength of a tendering procedure, the contractor must fully comply with all the rules and regulations which are of mandatory application in the field of health and safety at work. Bids entered by tenderers who would appear not to have taken into account the obligations concerning protection arrangements and working conditions as indicated by the awarding au-		N/A	N/A

5	1	<p>ers and workers who have recently given birth or are breastfeeding within the meaning either directly or by way of the protective and preventive, in order to:</p> <ul style="list-style-type: none"> - assess any risks to the safety or health and any possible effect on the pregnancies or breastfeeding of workers - decide what measures should be taken. <p>requires that if the results of the assessment reveal a risk to the safety or health or an effect on the pregnancy or breastfeeding of a worker, the employer shall take the necessary measures to ensure that, by temporarily adjusting the working conditions and/or the working hours of the worker concerned, the exposure of that worker to such risks is avoided.</p>	09-11-04	<p>dangerous factors.</p> <p>Article 258 . Maternity Protection 2. In compliance with the list of hazardous conditions of work, as well as working environment risk assessment results, the employer must establish the nature and duration of the potential effect to safety and health of pregnant women and women who take care of a child under one year of age. Upon assessment of the potential impact, the employer must undertake temporary measures to ensure the elimination of the above-mentioned risk of dangerous factors.</p>	Code	In this specific case the reduction of work hours is not mentioned in the RA.	Labor Code of RA	HO-124-N	National Assembly	No	N/A	
	2	<p>If the adjustment of her</p>	09-11-04	<p>Article 258 . Maternity Protection .3. Where the</p>	Code		Labor Code of	HO-124-N	National	Yes	N/A	

	<p>working conditions and/or working hours is not technically and/or objectively feasible, or cannot reasonably be required on duly substantiated grounds, the employer shall take the necessary measures to move the worker concerned to another job.</p>		RA	As-sembly					
3	<p>If moving her to another job is not technically and/or objectively feasible for the whole of the period necessary to protect her safety or health.</p>	<p>HO-124-N</p>	<p>Article 35. Right to Safe and Healthy Working Conditions</p>	<p>25-05-06</p>	<p>Code</p>	<p>Code of Georgia</p>	<p>3132 - Parliament of Georgia</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>
6	<p>09-11-04 Article 258 . Maternity Protection 1. Pregnant women and women who take care of a child under one year of age shall not be engaged in a job which is characterized with dangerous factors and harmful conditions, which may have a negative impact.. The list of hazardous conditions and dangerous factors prohibited for pregnant women, women who have recently given birth shall be approved by the Government of the Republic of Armenia</p>	<p>Code Labor Code of RA</p>	<p>In the RA legislation there is no difference between the notions "pregnant worker" and "breastfeeding worker". In the RA the appendices of the directive are presented as a list.</p>	<p>National Assembly</p>	<p>Article 35. Right to Safe and Healthy Working Conditions 7. An employer shall ensure the protection of a pregnant woman from a job that endangers the welfare, physical and psychological health of the woman and fetus. Article 4. Minimum Age for Employment and Origin of Labor Capacity 5. It is prohibited to conclude a contract with an underage, a pregnant woman or a nursing mother, for the performance of hard and hazardous work.</p>	<p>Code of Georgia</p>	<p>3132 - Parliament of Georgia</p>	<p>No</p>	<p>Yes (partially)</p>

Sphere		Employment and Labor Organization										Georgia					
Date of Paper Adoption		22 June 1994										Armenia					
Paper name		COUNCIL DIRECTIVE 94/33/EC on the protection of young people at work															
European Legislation		Armenian Legislation										Georgian Legislation					
Article number	Content	Date of Armenian act	Contents	Type of act	Comments	Name of act	Number of act	Adopting body	Date of Georgian act	Contents	Type of act	Comments	Name of act	Number of act	Adopting body	Approximate Source (No, Yes, N/A)	Approximate Source (No, Yes, N/A)
1	Defines that the minimum working or employment age is not lower than the minimum age at which compulsory full-time schooling as imposed by national law ends or 15 years in any event.	09-11-04	Article 15. Citizens' Legal and Labor Capacities 2. The labor legal capacity and the capacity to acquire and implement labor rights with his/her activities; to create labor obligations and implement them (labor activity) in full volume are originated from the moment of coming to the age of sixteen, except in cases stipulated by this code and other laws. Article 17. Employee 2. 14- to 16-year old citizens that have not reached their legal age who are working under a labor contract with the consent of one of the parents, adopter or guardian are considered as working citizens. 3. Conclusion of a labor contract with citizens under 14 or employing them is prohibited.	Code	Unlike the directive, the RA legislation does not mention about the compulsory minimal school age. Again, unlike the directive, the minimal labor age is considered to be 16 and in exceptional cases, 14. Thus, according to the RA legislation the minimal labor age differs by a year.	Labor code of RA	HO-124-N	National Assembly	25-05-06	Article 4. Minimum Age for Employment and Origin of Labor Capacity 1. Labor capacity shall commence upon attainment of the age of 16. 2. The work capability of a minor under 16 arises by consent of his lawful representative, care or custodial authority, if labor relation is not in conflict with the minor's interests, does not affect his moral, physical or mental development and does not limit minor's right to mandatory primary and general/basic education. The consent of his/her lawful representative, care or custodial authority remains in force with respect to further labor relation of similar character as well. 4. It is prohibited to conclude a contract with an underage, a pregnant woman or a nursing mother, for the performance of hard and hazardous work. 5. It shall be prohibited to sign a labor contract with a minor for work related to gambling business, night entertainment institutions, production, carriage or sale of pornographic products, pharmaceutical or	Code		Labor Code of Georgia	3132 - Parliament of Georgia	No	Yes	

					Law	Article 6: Job Seekers Job seekers are those capable citizens that have reached the age defined by the RA Labor Code, i.e. 16 years, and who, regardless of their employment status, have applied to the Employment Service State agency for finding a job.	On Employment of the Population and Social Security in Case of Unemployment	HO-206	National Assembly									No	N/A		
					Article 257. Work of Persons under 18 Years of Age Employment of persons under 18 years of age shall be prohibited for: 1) hard work; 2) work involving possible exposure to agents, which are toxic, carcinogenic or dangerous for health; 3) work involving possible exposure to ionizing radiation or other hazardous and harmful agents to health; 4) work involving a higher risk of accidents or occupational diseases, as well as work which a young person might not be able to perform in safety due to lack of experience or attention safety. The list of jobs considered as hard and harmful mentioned in this article is defined by the Government of the Republic of Armenia. Article 258. Maternity Protection 1. Pregnant women and women who take care of a child under one year old shall not be engaged in a job with dangerous	Unlike the directive, according to the RA legislation the minimal age to start seeking for a job is 16.	Labor code of RA	HO-124-N	National Assembly										No	N/A	
7	1					requires that Member States shall ensure that young people are protected from any specific risks to their safety, health and development which are a consequence of their lack of experience, of absence of awareness of existing or potential risks or of the fact that young people have not yet fully matured.															
7	2	In particular, Member States shall to this end prohibit the employment of young people for: (a) work which is objectively beyond their physical or psychological capacity; (b) work involving harmful exposure to agents which are toxic, carcinogenic, cause heritable genetic damage, or harm to the unborn child or which in any other way chronically affect human health; (c) work involving harmful exposure to radiation; (d) work involving the risk of accidents which it may be assumed cannot be recognized			Code	The part of Clause A of the directive regarding the psychological load is missing in the RA legislation. Similarly, the provision of Clause B regarding inherited genetic damages is missing as well. The provisions of Clause E are missing completely.		25-05-06	Article 4. Minimum Age for Employment and Origin of Labor Capacity 1. Labor capacity shall commence upon attainment of the age of 16. 2. The work capability of a minor under 16 arises by consent of his lawful representative, care or custodial authority, if labor relation is not in conflict with the minor's interests, does not affect his moral, physical or mental development and does not limit minor's right to mandatory primary and general/basic education. The consent of his/her lawful representative, care or custodial authority remains in force with respect to further labor relation of similar character as well. 4. It is prohibited to conclude a contract with an underage, a pregnant woman or a nursing mother, for the performance of hard and hazardous work. 5. It shall be prohibited to sign a labor contract with a minor for work related to gambling business, night entertainment institutions, production, carriage or sale of pornographic prod-											No	Yes

9	1	prohibits: - work by children between 8 p.m. and 6 a.m. - work by adolescents either between 10 p.m. and 6 a.m. or between 11 p.m. and 7 a.m.	09-11-04	Article 148 . Work at Night 1. Night time is considered the time from 10 p.m. to 6 a.m. 3. Working at night shall be prohibited to persons less than 18 years old, as well as to persons who are not allowed to work at night according to the medical conclusions.	Code	In the RA legislation Clause a) of the directive is missing. The notion of an adolescent in Clause b) is missing is well.	Labor code of RA	HO-124-N	National Assembly	25-05-06	Article 4. Minimum Age for Employment and Origin of Labor Capacity 1. Labor capacity shall commence upon attainment of the age of 16. 2. The work capability of a minor under 16 arises by consent of his lawful representative, care or custodial authority, if labor relation is not in conflict with the minor's interests, does not affect his moral, physical or mental development and does not limit minor's right to mandatory primary and general/basic education. The consent of his/her lawful representative, care or custodial authority remains in force with respect to further labor relation of similar character as well. 4. It is prohibited to conclude a contract with an underage, a pregnant woman or a nursing mother, for the performance of hard and hazardous work. 5. It shall be prohibited to sign a labor contract with a minor for work related to gambling business, night entertainment institutions, production, carriage or sale of pornographic products, pharmaceutical or toxic substances.	Code	Labor Code of Georgia	3132 - Parliament of Georgia	No	Yes		
9	3	Prior to any assignment to night work and at regular intervals thereafter, adolescents shall be entitled to a free assessment of their health and capacities, unless the work they do during the period during															N/A	
10	1	ensures that:- for each 24-hour period, children are entitled to a minimum rest period of 14 consecutive hours.-for each 24-hour period,	09-11-04	Article 154 . Rest during the Day 2. The duration of daily uninterrupted rest of employees under 16 must be at least 14 hours, and not less than 12 hours for persons from 16 to 18 and must fall in the time from 10 p.m. to 6.0 a.m.	Code	In RA the definition of the two notions - child and adolescent, are missing. It should be noted though that in this regard the situation in the RA is much better, since, for instance, the 15 year old are expected	Labor code of RA	HO-124-N	National Assembly								No	N/A

10	2	adolescents are entitled to a minimum rest period of 12 consecutive hours.	09-11-04	Article 155. Uninterrupted weekly rest 1. Sunday shall be the general rest day and where there are five working days in a week – Saturday and Sunday, with the exception of cases specified in paragraphs 2-4 of this Article and in cases envisaged by other legal acts. 5. An uninterrupted weekly rest period shall not be shorter than 35 hours. In the cases referred to in paragraphs 2-4 of this Article two rest days to be provided must be consecutive. 6. It shall be prohibited to assign work on rest days, with the exception of work which cannot be interrupted on technical grounds, which is necessary for the provision of services to the population, as well as work involving urgent repair loading and unloading. Pregnant women, the employees raising a child under one and persons under eighteen may be assigned work on rest days only upon their consent. 7. Persons under eighteen must be provided with at least two rest days per week.	Code	to have 14 hours of uninterrupted rest.	Labor code of RA	HO-124-N	National Assembly						Yes	N/A
11		requires that a period free of any work is included, as far as possible, in the school holidays of children subject to compulsory full-time schooling under national law.				holidays of children subject to compulsory full-time schooling under national law.										N/A
12		requires that, where daily working time is more than four	09-11-04	Article 153. Additional and Special Breaks 2. Employees under 18 years of age, who work	Code	The situation in the RA is better because there should be a break after four hours	Labor code of RA	HO-124-N	National Assembly						Yes,	N/A

Sphere		Employment and Labor Organization										Georgia					
Date of Paper Adoption		20 July 1998										Armenia					
Paper name		Council directive 98/69/EC on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies															
European Legislation		Armenian Legislation										Georgian Legislation					
Article/annex number	Point in article	Content	Date of Armenian act	Contents	Type of act	Comments	Name of act	Number of act	Adopting body	Date of Georgian act	Contents	Type of act	Comments	Name of act	Number of act	Adopting body	Approximation (No, Yes, N/A)
1		Collective redundancy defined as dismissals effected by an employer for one or more reasons related to the individual workers when the number of redundancies is (i) either, over a period of 30 days* at least 10 in establishments normally employing more than 20 and less than 100 workers* at least 10% of the number of workers in establishments normally employing at least 100 but less than 300 workers*, at least 30 in establishments normally employing more than 300 workers (ii) or over a period of 90 days, at least 20, whatever the number of	09-11-04	Article 116. Mass Dismissals 1. In case of liquidation of the organization or reduction of the number of the employees, while terminating the employment contracts the employer shall submit the information about the number of the dismissed employees to the State Employment Service of the Republic of Armenia and the representative of the employees, about the termination of the employment contract no later, than three months in advance, if during two months they envisage to dismiss more than ten percent of the total number of employee, which, however, makes not less than 10 employees (mass dismissals). If mass dismissals are conditioned by the bankruptcy of the employer, then the data about the employees are submitted to the State Employment Service of the Republic of Armenia no later, than within three days upon the court decision about the bankruptcy. 2. Cases of dismissals of employees working under employment contracts signed for a definite term and under	Code		Labor Code of RA	HO-124-N	National Assembly							Yes	N/A

2	workers normally employed in the establishments.	09,11,2004	seasonal employment contracts are not considered mass dismissals if they were conducted without violation of the terms mentioned in the contracts.	Article 115 - Notice on the Code of Termination of an Employment Contract 1. In case of termination of the employment contract on the bases envisaged by clauses 1 and 3 of section 1 of article 113 of this code the employer shall give a written notice to the employee no later than two months beforehand. In case of termination of the employment contract on the bases envisaged by clauses 4 and 9 of section 1 of article 113 of this code the employer shall give a written notice to the employee no later than two weeks beforehand. Longer terms as compared with the notification terms envisaged in this section may be defined by a collective and employment contract. 2. In case the terms envisaged by section 1 of this article are violated the employer shall pay a penalty to the employee for every delayed day of notification, which is calculated on the basis of the amount of the average hourly wage of the employee. 3. The following shall be mentioned in the notification on the termination of the employment contract: 1) the basis and reason of dismissal	HO-124-N	Labor Code of RA	National Assembly	Yes	N/A
---	--	------------	--	--	----------	------------------	-------------------	-----	-----

3	<p>Employer must notify the competent public authority in writing of any projected collective redundancies and forward to the workers' representatives a copy of the notification</p>	<p>09,11,20 04</p>	<p>Article 116. Mass Dismissals 1. In case of liquidation of the organization or reduction of the number of the employees, while terminating the employment contracts the employer shall submit the information about the number of the dismissed employees to the State Employment Service of the Republic of Armenia</p>	<p>Code</p>	<p>Labor Code of RA</p>	<p>HO-124-National Assembly</p>	<p>Yes</p>	<p>N/A</p>	
---	---	------------------------	--	-------------	-------------------------	---------------------------------	------------	------------	--

4	Projected redundancies notified to the competent public authority shall take effect not earlier than 30 days after notification. Where the initial period is shorter than 60 days. Member States may grant the competent public authority the power to extend the initial period to 60 days following notification where the problems raised by the projected collective redundancies are not likely solved within the initial period	09.11.2005	Code Article 116 . Mass Dismissals 1. In case of liquidation of the organization or reduction of the number of the employees, while terminating the employment contracts the employer shall submit the information about the number of the dismissed employees to the State Employment Service of the Republic of Armenia and the representative of the employees, about the termination of the employment contract no later than three months in advance, if during two months they envisage to dismiss more than ten percent of the total number of employees, which, however, makes not less than 10 employees (mass dismissals).	National Assembly
		Labor Code of RA	HO-124-N	Yes

10	3	Paragraph 1 shall not apply to criminal procedures.							N/A		N/A
10	4	Paragraphs 1, 2 and 3 shall also apply to any legal proceedings commenced in accordance with Article 9(2).							N/A		N/A
10	5	Member States need not apply paragraph 1 to proceedings in which it is for the court or competent body to investigate the facts of the case.							N/A		N/A
11		Member States 09,11,20 shall introduce 04 into their national legal systems such measures as are necessary to protect employees against dismissal or other adverse treatment by the employer as a reaction to a complaint within the undertaking or to any legal proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal treatment.	Member States 09,11,20 shall introduce 04 into their national legal systems such measures as are necessary to protect employees against dismissal or other adverse treatment by the employer as a reaction to a complaint within the undertaking or to any legal proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal treatment.	Code	Chapter 15 of the RA Labor Code completely refers to the mentioned provision.	Labor Code of RA	HO-124-National Assembly		Yes		N/A
12		Member States shall take care that the provisions adopted pursuant to this Directive, together with the relevant provisions already in force in this field, are brought to the attention of the persons concerned by all appropriate means, for example at the workplace, throughout their territory.	Member States shall take care that the provisions adopted pursuant to this Directive, together with the relevant provisions already in force in this field, are brought to the attention of the persons concerned by all appropriate means, for example at the workplace, throughout their territory.						N/A		N/A
13	1	Member States shall, in accordance with their national traditions and practice, take adequate measures to promote dialogue between the social partners with a view to fostering equal treatment, including through the monitoring of workplace practices, collective agreements, codes of conduct and through re-search or ex-	Member States 09,11,20 shall, in accordance with their national traditions and practice, take adequate measures to promote dialogue between the social partners with a view to fostering equal treatment, including through the monitoring of workplace practices, collective agreements, codes of conduct and through re-search or ex-	Code	Chapter 7 of the RA Labor Code completely refers to the mentioned provision.	Labor Code of RA	HO-124-National Assembly		Yes		N/A

	<p>prove existing situations.</p>	<p>planning of ensuring the safety and health of employees, the organization and control of appropriate measures. The employer shall ensure the participation of the trade union in the discussion of issues relating to ensuring the safety and health of employees. The employer may establish a Committee of Ensuring the Safety and Health of Employees Issues, the order of operation of which is defined by the Government of the Republic of Armenia.</p> <p>Article 254. Training, Instruction and Qualification Testing of Employees in Occupational Safety and Health Matters</p> <p>1. The employer may not demand that an employee begins work in the organization if the employee has not been trained and / or instructed to work in safety.</p> <p>2. The employer shall ensure that the employee working in the organization who has come from any other organization should not commence work until he is informed of the existing and potential risk factors in the organization and instructed to work in safety at a specific workstation.</p> <p>Article 248. Organization and Performance of Safe Work</p> <p>2. On the basis of the principles of ensuring safety and health at work, normative legal acts on safety and health at work,</p>				<p>ronment. The employee shall immediately notify the employer of the circumstances which caused his/her refusal to fulfill his/her obligations under the labor contract.</p> <p>4. An employer shall implement a prevention system for ensuring labor safety, and inform an employee in a timely and appropriate manner of the risks and preventive measures related to labor safety, as well as of the rules of using hazardous equipment. If necessary, an employer shall provide an employee with personal protective equipment, and with technological progress replace hazardous equipment with safe or less hazardous appliances; also take all the other reasonable measures for protecting the safety and health of an employee.</p> <p>5. An employer shall take all the reasonable measures for timely prevention of spreading and elimination of a workplace accident, and for providing first aid and evacuation.</p> <p>6. An employer shall fully reimburse to an employee for the damages resulting from the worsening of the employee's health due to his/her official duties, as well as the expenses of necessary medical treatment.</p> <p>7. An employer shall ensure the protection of a pregnant woman from a job that endangers the physical health of the woman and fetus.</p>
--	-----------------------------------	---	--	--	--	---

8. The list of dangerous and hazardous jobs and respective labor safety rules, including the rules and cases of periodic obligatory medical test of an employee at the expense of an employer, shall be drawn up by the competent minister

Technical documentation of technological processes and work equipment, the employer shall:

- 1) assess potential risks to ensuring the safety and health of employees;
- 2) Manages the Occupational Safety and Health Status Card in the organization. It shall indicate those workstations, work equipment, working and rest time which are in compliance with the requirements laid down in normative legal acts on ensuring the safety and health at work, as well as measures for improving the safety and health at work where the level of ensuring the occupational safety and health does not satisfy the requirements;
- 3) in conformity with the provisions of the Occupational Safety and Health Services in organizations, establish procedure for monitoring compliance with occupational safety and health requirements in the organization by approving the regulations of the occupational safety and health services in the organization or job instructions of occupational safety specialists in the organization, by giving instructions to the heads of subdivisions to implement occupational safety and health measures and to monitor compliance with occupational safety and health requirements;
- 4) adopt internal normative legal acts of the organization on occupational safety and health

6	2	The employer shall implement the measures referred to in the first subparagraph of paragraph 1 on the basis of the following general principles of prevention: (a) avoiding risks; (b) evaluating the risks which cannot be avoided; (c) combating the risks at source; (d) adapting the work to the individual, especially as regards the design of work places, the choice of work equipment and the choice of working and production methods, with a view, in particular, to alleviating monotonous work and work at a predetermined work-rate and to reducing their effect on health. (e) adapting technical pro-	09-11-04	Article 244. Ensuring normal working conditions The employer is liable to ensure normal working conditions so that the employees can fulfill the norm of work. These conditions are as follows: 1) due operation of mechanisms, equipment and other means2) provision with technical documents in a timely manner 3) Adequate quality and timely provision of materials and tools required for the conduct of the work 4) Provision of the production with electricity, gas and other types of energy 5) Working conditions, which are secure and harmless for health (adherence to safety norms and rules, adequate lighting, heating, air conditioning, ensuring that the noise does not exceed the defined minimum level, radiation, vibration and other dangerous factors with negative impact on the health of the employee).6) other conditions necessary for the conduct of certain activities Article 245 . Design of Workstations 1. The workstation and working environment of every employee must be safe,	Code	The clauses a), c), e) f), h) of the directive are absent in the RA. The provisions of Section D are addressed partially.	Labor Code of RA	HO-124-N	National Assembly	No	N/A
---	---	---	----------	---	------	---	------------------	----------	-------------------	----	-----

	<p>gress; (f) replacing the dangerous by the non-dangerous or the less dangerous; (g) developing a coherent overall prevention policy which covers technology, organization of work, working conditions, social relationships and the influence of factors related to the working environment; (h) giving collective protective measures priority over individual protective measures; (i) giving appropriate instructions to the workers.</p>	<p>comfortable and non-harmful to health, as well as designed according to the requirements laid down in normative legal acts on safety and health at work. Article 246 . Devices of Work 1. It shall be permitted to use only the work devices, which are in good working condition and meet the requirements established in legal acts on safety and health at work. Article 248 . Organization and Performance of Safe Work 2. On the basis of the principles of ensuring safety and health at work, normative legal acts on safety and health at work, technical documentation of technological processes and work equipment, the employer shall:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) assess potential risks to ensuring the safety and health of employees; 2) manage the Occupational Safety and Health Status Card in the organization. It shall indicate those workstations, work equipment, working and rest time which are in compliance with the requirements laid down in normative legal acts on ensuring the safety and health at work, as well as measures for improving the safety and health at work where the level of ensuring the occupational safety and health does not satisfy the requirements; 3) in conformity with the provisions of the Occupational Safety and Health Services in organizations, establish procedure for monitoring
--	--	--

6	3	Without prejudice to the other provisions of this Directive, the employer shall, taking into account the nature of the activities of the enterprise and/or establishment: - evaluate the risks to the safety and health of workers, inter alia in the choice of work equipment, the chemical substances or preparations used, and the fitting-out of work places. Subsequent to	09-11-04	compliance with occupational safety and health requirements in the organization by approving the regulations of the occupational safety and health services in the organization or job instructions of occupational safety specialists in the organization, by giving instructions to the heads of subdivisions to implement occupational safety and health measures and to monitor compliance with occupational safety and health requirements; 4) adopt internal normative legal acts of the organization on occupational safety and health (occupational safety and health instructions, rules for the safe performance of works, etc).	Code	The RA legislation addresses Clause A of the directive only in terms of evaluation of risk factors and improvement activities. Clause B does not exist in the RA. In the RA the provisions of Clause C are addressed only partially; specifically, there is nothing on the conferences in cases of planning for and importing new technologies.	Labor Code of RA	HO-124-N	National Assembly	No	N/A
---	---	---	----------	--	------	---	------------------	----------	-------------------	----	-----

	<p>this evaluation and as necessary, the preventive measures and the working and production methods implemented by the employer must:</p> <p>(a) assure an improvement in the level of protection afforded to workers with regard to safety and health,</p> <p>(b) be integrated into all the activities of the undertaking and at all hierarchical levels;</p> <p>- where he entrusts tasks to a worker, take into consideration the worker's capabilities as regards health and safety;</p> <p>- ensure that the planning and introduction of new technologies are the subject of consultation with the workers and/or their representatives, as regards the consequences of the choice of equipment, the working conditions and the working environment for the</p>	<p>health at work, as well as measures for improving the safety and health at work where the level of ensuring the occupational safety and health does not satisfy the requirements;</p> <p>Article 253. Participation of Employees in the Implementation of Measures to Ensure the Safety and Health of Employees The employer must inform and consult employees about all the issues relating to the analysis, planning of ensuring the safety and health of employees, the organization and control of appropriate measures. The employer shall ensure the participation of the trade union in the discussion of issues relating to ensuring the safety and health of employees. The employer may establish a Committee of Ensuring the Safety and Health of Employees Issues, the order of operation of which is defined by the Government of the Republic of Armenia.</p> <p>Article 247 . Protection from Exposure to Dangerous Chemical Substances</p> <p>3. Employees must be trained and instructed to work safely with specific dangerous chemical substances. Workstations must be supplied with collective protective equipment, as well as special systems for monitoring the quantities of these substances in the working environment and for warning employees of</p>						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

	<p>nature of the activities and the size of the undertaking and/or establishment and taking into account other persons present, - arrange any necessary contacts with external services, particularly as regards first aid, emergency medical care, rescue work and fire-fighting.</p>	<p>measures to be undertaken to ensure the protection of the safety and life of the employees and about actions to be undertaken by the employees themselves;</p> <p>2) undertake measures to suspend the work and to instruct the employees to leave working premises and move to a safe location;</p> <p>3) organize the provision of first aid to the injured, as well as the evacuation of the employees;</p> <p>4) immediately notify relevant internal and external services and bodies of the danger and the employees injured;</p> <p>5) until the arrival of specialized services, start eliminating the danger with the help of the specially trained employees, employees of the occupational safety and health service of the organization.</p> <p>5. Every organization and its subdivision must have evacuation plans of employees.</p> <p>6. Organizations, which produce, use and store dangerous substances, must have possible accident prevention plans and plans for elimination of their impacts. The list of such organizations shall be approved in accordance with the procedure established by the Government of the Republic of Armenia.</p> <p>7. Evacuation plans of employees shall be placed organization in visible places. The employees of the occupa-</p>	
--	--	---	--

10	1	requires that the employer shall take appropriate measures so that workers and/or their representatives in the undertaking receive, all the necessary information concerning the safety and health risks and protective and preventive measures and activities in respect of both the undertaking and/or establishment in general and each type of workstation and/or job;	organization, by giving instructions to the heads of subdivisions to implement occupational safety and health measures and to monitor compliance with occupational safety and health requirements; 4) adopt internal normative legal acts of the organization on occupational safety and health (occupational safety and health instructions, rules for the safe performance of works, etc). Article 261 . Official investigation of accidents and occupational diseases	1. Official investigation is conducted with the purpose of identification of the reasons for accidents and occupational diseases. Occupational diseases and accidents are subject to mandatory registration by the employer. The procedure for the registration of occupational diseases and official investigation is defined by the Government of the Republic of Armenia	The second sentence of the directive is missing in the RA legislation.	Code of RA	Labor Code	HO-124-N	National Assembly
11	1	employers shall consult workers and/or their representatives and allow them to take part in discussions on all questions relating to safety and health at work. This presupposes:- the consultation of	Article 263. Participation of Employees in the Implementation of Measures to Ensure the Safety and Health of Employees The employer must inform and consult employees about all the issues related to the analysis, planning of ensuring the safety and health of employees, the organization and control of appropriate measures. The employer shall ensure the participat-	09-11-04	Code of RA	Labor Code	HO-124-N	National Assembly	N/A

Sphere		Employment and Labor Organization										Georgia						
Date of Paper Adoption		14 October 1991										Armenia						
Paper name		COUNCIL DIRECTIVE on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship (91/533/EEC)																
European Legislation		Armenian Legislation										Georgian Legislation						
Article/ annex number	Content	Date of Armenian act	Contents	Type of act	Comments	Name of act	Number of act	Adopting body	Date of Georgian act	Contents	Type of act	Comments	Name of act	Number of act	Adopting body	Approximation (No, Yes, N/A)	Source	
1	Scope 1. This Directive shall apply to every paid employee having a contract or employment relationship defined by the law in force in a Member State and/or governed by the law in force in a Member State.	09-11-04	Article 1. Relations regulated by the Labor Code of the Republic of Armenia 1. This code regulates collective and individual working relations, defines the bases for the establishment, modification and termination of these relations and the order for their realizations, rights, obligations and responsibilities of subjects of the labor relations, as well as conditions for providing security and maintaining the health of employees. Article 83. Concept of an Employment Contract An employment contract shall be an agreement between an employee and an employer, according to which the employee undertakes to perform work of a certain profession, qualification or to provide certain services in accordance with the code of conduct established at the workplace, and the employer undertakes to provide the employee with the work specified in the contract, to pay him the agreed wage for the work done and to ensure working conditions as set in the legislation of the Republic of Armenia, other norma-	Code		Labor Code of RA	HO-124-N	National Assembly	25-05-06	Article 1. Sphere of Application1. The Labor Code governs labor and related relations on the territory of Georgia which are not otherwise regulated by a special law or an international agreement of Georgia.2. The issues related to labor relations that are not regulated by this Code or any other relevant law shall be governed by the provisions of the Civil Code. Article 6. Concluding a Labor Contract1. A labor contract shall be made in writing or verbally for a definite or indefinite period of time, also for a period of fulfillment of the work.	Code	According to the Article 6 (1) conclusion of contract can be performed either in written or in oral forms. The scope of information that must be reflected in the contract is not defined.	Labor Code of Georgia	3132 - 13	Parliament of Georgia	Yes	N/A	

	<p>ness or, where appropriate, the domicile of the employer; (c) (i) the title, grade, nature or category of the work for which the employee is employed; or (ii) a brief specification of the description of the work; (d) the date of commencement of the contract or the employment relationship; (e) in the case of a temporary contract or employment relationship, the expected duration thereof; (f) the amount of paid leave to which the employee is entitled or, where indicated when the information is given, the procedures for allocating and determining such leave; (g) the length of the periods of notice to be observed by the employer and the employee should their contract or employment relationship be terminated or, where this cannot be indicated when the infor-</p>	<p>ment contract they mention the name, surname (upon his/her wish also patronymic) of the employee concluding contract and title (name, surname) (upon his/her wish also patronymic), if the employer is a natural person) of the employer. The employment contract shall cover the following conditions: 1) the place of work (mentioning the structural subdivision);2) the year, month, date of the beginning of the work;3) the name of the position, profession, mentioning the qualification requirements and functions 4) the rights and obligations of the employee;5) the rights and obligations of the employer;6) the conditions and size of remuneration for work;7) the description of working conditions in case the work is done under hard, harmful and (or) dangerous conditions – the privileges and compensations of employees;8) the validity of the employment contract 9) the year, month and date of conclusion of the employment contract;2. In certain cases the labor legislation or collective contracts may provide for other mandatory conditions to be specified in the employment contract.3. The parties may include other conditions in the employment contract, which are not envisaged in section 1 of this article</p>									
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

working time for each seven-day period, including overtime, does not exceed 48 hours				Working Time 3. Maximum work duration, including: 1) Overtime in cases envisaged by article 145 of this Labor Code at the request of the employer, must not exceed 48 hours per week.																	
7	minimum 4 weeks of paid annual leave	09-11-04	Article 159 . Minimum Annual Leave 1. Duration of annual leave shall be 28 days.	Code	Labor Code of RA	HO-124-N	National Assembly	25-06-06	Article 21. Duration of Leave ¹ . The minimum duration of annual paid leave shall be 24 business days;	Code	Labor Code of Georgia	3132 - Laws	Parliament of Georgia	Yes	N/A						
8	maximum 8 hours in any period of 24 hours for night work	09-11-04	Article 148 . Work at Night 1. Night time considered is the time from 10 p.m. to 6 a.m. 2. Work shall be considered to be a night time work if at least three working hours happen to be at night. The duration of night work is reduced by one hour. 5. Duration of the work at night shall not be shortened in case of continued production, as well as in cases when under employment contract the work is conducted at night.	Code	Labor Code of RA	HO-124-N	National Assembly				Labor Code of Georgia			Yes	N/A						
9	free health assessment for night workers	09-11-04	Article 148 . Work at Night 3. Working at night shall be prohibited to persons under 18, as well as to persons who are not allowed to work at night according to the medical conclusions.	Code	Labor Code of RA	HO-124-N	National Assembly				Labor Code of Georgia			Yes	N/A						

9	transfer of night workers suffering from a health problems to day work	09-11-04	Article 148 . Work at Night 6. If it is established that work at night has harmed or may cause harm to the employee's health, the employer must transfer the employee to day work.	Code		Labor Code of RA	HO-124-N National Assembly	National Assembly						Yes	N/A
10	Safety and health guarantees for night-time working Member States may make the work of certain categories of night workers subject to certain guarantees. 3. Working at night shall be prohibited to persons under 18, as well as to persons who are not allowed to work at night according to the medical conclusions. 4. Pregnant women and women taking care of a child under three may be assigned to night work only with their consent.	09-11-04	Article 148 . Work at Night 3. Working at night shall be prohibited to persons under 18, as well as to persons who are not allowed to work at night according to the medical conclusions. 4. Pregnant women and women taking care of a child under three may be assigned to night work only with their consent.	Code		Labor Code of RA	HO-124-N National Assembly	National Assembly						Yes	N/A
11	notification of competent authorities on the regular use of night workers													N/A	N/A
12	Safety and health protection Member States shall take the measures necessary to ensure that: 1. night workers and shift workers have safety and health protection appropriate to the nature of their work, 2. appropriate protection and prevention services or facilities with regard to the safety and health of night workers and shift workers are equivalent to those applicable to other workers and are available at all times.													N/A	N/A
13	Pattern of work Member States shall take the measures necessary to ensure that an employer who intends to organize work according to a certain pattern takes account of the general principle of adapting work to the worker, with a view, in particular, to alleviating monotonous work and work at a predetermined work-rate, depending on the type of activity, and of safety and health requirements, especially as regards breaks during working time.													N/A	N/A

Sphere		Employment and Labor Organization										Armenia		Georgia		
Date of Paper Adoption		12 March 2001														
Paper name		Council directive 2001/23/EC on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses														
European Legislation		Armenian Legislation					Georgian Legislation					Armenia		Georgia		
Article/annex number	Content	Date of Armenian act	Contents	Type of act	Comments	Name of act	Number of act	Adopting body	Date of Georgian act	Contents	Name of act	Number of act	Adopting body	Approximate	Source	

	a frontier workers, artists, other entertainers and sportsmen engaged for a short period and members of a liberal profession; seamen; persons undergoing training, seasonal workers; seasonal migrant workers are those who, being nationals of a Contracting Party, are employed on the territory of another Contracting Party in an activity dependent on the rhythm of the seasons, on the basis of a contract for a specified period or for specified employment; workers, who are nationals of a Contracting Party, carrying out specific work in the territory of another Contracting Party on behalf of an undertaking having its registered office outside the territory of that Contracting Party.				
Article 2	The recruitment of prospective migrant workers may be carried out either by named or by unnamed request and in the latter case shall be effected through the intermediary of the official authority in the State of origin if such an authority exists and, where appropriate, through the intermediary of the official authority of the receiving State.	N/A	N/A	N/A	
	Forms of recruitment				
2	The administrative costs of recruitment, introduction and placing, when these operations are carried out by an official authority, shall not be borne by the prospective migrant worker.	N/A	N/A	N/A	
Article 3	Recruitment of prospective migrant workers may be preceded by a medical examination and a vocational test.	N/A	N/A	N/A	
	Medical examinations and vocational test				
2	The medical examination and the vocational test are intended to establish whether the prospective migrant worker is physically and mentally fit and technically qualified for the job offered to him and to make certain that his state of health does not endanger public health.	N/A	N/A	N/A	
3	Arrangements for the reimbursement of expenses connected with medical examination and vocational test shall be laid down when appropriate by bilateral agreements, so as to ensure that such expenses do not fall upon the prospective migrant worker.	N/A	N/A	N/A	
4	A migrant worker to whom an individual offer of employment is made shall not be required, otherwise than on grounds of fraud, to undergo a vocational test except at the employer's request.	N/A	N/A	N/A	
Article 4	Each Contracting Party shall guarantee the following rights to migrant workers:				
	– the right to leave the territory of the Contracting Party of which they are nationals;				
	– the right to admission to the territory of a Contracting Party in order to take up paid employment after being authorized to do so and obtaining the necessary papers.				
	Right of exit				
	Right to admission				
	– mis-				
	– sion				
	– Ad-				
	– minis-				
	– trative				
	– for-				
	– mal-				
	– lities				
2	These rights shall be subject to such limitations as are prescribed by legislation and are necessary for the protection of national security, public order, public health or morals.	N/A	N/A	N/A	
3	The papers required of the migrant worker for emigration and immigration shall be issued as expeditiously as possible free of charge or on payment of an amount not exceeding their administrative cost.	N/A	N/A	N/A	
Article 5	Every migrant worker accepted for employment shall be provided prior to departure for the receiving State with a contract of employment or a definite offer of employment, either of which may be drawn up in one or more of the languages in use in the State of origin and in one or more of the languages in use in the receiving State. The use of at least one language of the State of origin and one language of the receiving State shall be compulsory in the case of recruitment by an official authority or an officially recognized employment bureau.	N/A	N/A	N/A	
	For-				
	mal-				
	li-				
	ties				

ties and procedures relating to the work contract						
Article 6 – Information	The Contracting Parties shall exchange and provide for prospective migrants appropriate information on their residence, conditions of and opportunities for family reunion, the nature of the job, the possibility of a new work contract being concluded after the first has lapsed, the qualifications required, working and living conditions (including the cost of living), remuneration, social security, housing, food, the transfer of savings, travel, and on deductions made from wages in respect of contributions for social protection and social security, taxes and other charges. Information may also be provided on the cultural and religious conditions in the receiving State.	N/A		N/A		
2	In the case of recruitment through an official authority of the receiving State, such information shall be provided, before his departure, in a language which the prospective migrant worker can understand, to enable him to take a decision in full knowledge of the facts. The translation, where necessary, of such information into a language that the prospective migrant worker can understand shall be provided as a general rule by the State of origin.	N/A		N/A		
3	Each Contracting Party undertakes to adopt the appropriate steps to prevent misleading propaganda relating to emigration and immigration.	N/A		N/A		
Article 7 – Travel	Each Contracting Party undertakes to ensure, in the case of official collective recruitment, that the cost of travel to the receiving State shall never be borne by the migrant worker. The arrangements for payment shall be determined under bilateral agreements, which may also extend these measures to families and to workers recruited individually.	N/A		N/A		
2	In the case of migrant workers and their families in transit through the territory of one Contracting Party en route to the receiving State, or on their return journey to the State of origin, all steps shall be taken by the competent authorities of the transit State to expedite their journey and prevent administrative delays and difficulties.	N/A		N/A		
3	Each Contracting Party shall exempt from import duties and taxes at the time of entry into the receiving State and of the final return to the State of origin and in transit: a/ the personal effects and movable property of migrant workers and members of their family belonging to their household; b/ a reasonable quantity of hand tools and portable equipment necessary for the occupation to be engaged in. The exemptions referred to above shall be granted in accordance with the laws or regulations in force in the States concerned.	N/A		N/A		
Article 8 – Work permit	Each Contracting Party which allows a migrant worker to enter its territory to take up paid employment shall issue or renew a work permit for him (unless he is exempt from this requirement), subject to the conditions laid down in its legislation.	N/A		N/A		
2	However, a work permit issued for the first time may not as a rule bind the worker to the same employer or the same locality for a period longer than one year.	N/A		N/A		
3	In case of renewal of the migrant worker's work permit, this should as a general rule be for a period of at least one year, in so far as the current state and development of the employment situation permits.	N/A		N/A		
Article 9 – Residence permit	Where required by national legislation, each Contracting Party shall issue residence permits to migrant workers who have been authorized to take up paid employment on their territory under conditions laid down in this Convention.	N/A		N/A		
2	The residence permit shall in accordance with the provisions of national legislation be issued and, if necessary, renewed for a period as long as that of the work permit. When the work permit is valid indefinitely, the residence permit shall as a general rule be issued and, if necessary, renewed for a period of at least one year. It shall be issued and renewed free of charge or for a sum covering administrative costs only.	N/A		N/A		
3	The provisions of this Article shall also apply to members of the migrant worker's family who are authorized to join him in accordance with Article 12 of this Convention.	N/A		N/A		

4	If a migrant worker is no longer in employment, either because he is temporarily incapable of work as a result of illness or accident or because he is involuntarily unemployed, this being duly confirmed by the competent authorities, he shall be allowed for the purpose of the application of Article 25 of this Convention to remain on the territory of the receiving State for a period which should not be less than five months. Nevertheless, no Contracting Party shall be bound, in the case provided for in the above sub paragraph, to allow a migrant worker to remain for a period exceeding the period of payment of the unemployment allowance.	N/A	N/A
5	The residence permit, issued in accordance with the provisions of paragraphs 1 to 3 of this Article, may be withdrawn:	N/A	N/A
a	for reasons of national security,	N/A	N/A
b	if the holder refuses, after having been duly informed of the consequences of such refusal, to comply with the measures prescribed for him by an official medical authority with a view to the protection of public health;	N/A	N/A
c	if a condition essential to its issue or validity is not fulfilled. Each Contracting Party nevertheless undertakes to grant to migrant workers whose residence permits have been withdrawn, an effective right to appeal, in accordance with the procedure for which provision is made in its legislation, to a judicial or administrative authority.	N/A	N/A
Article 10 – Reception	After arrival in the receiving State, migrant workers and members of their families shall be given all appropriate information and advice as well as all necessary assistance for their settlement and adaptation.	N/A	N/A
2	For this purpose, migrant workers and members of their families shall be entitled to help and assistance from the social services of the receiving State or from bodies working in the public interest in the receiving State and to help from the consular authorities of their State or origin. Moreover, migrant workers shall be entitled, on the same basis as national workers, to help and assistance from the employment services. However, each Contracting Party shall endeavor to ensure that special social services are available, whenever the situation so demands, to facilitate or coordinate the reception of migrant workers and their families.	N/A	N/A
3	Each Contracting Party undertakes to ensure that migrant workers and members of their families can worship freely, in accordance with their faith; each Contracting Party shall facilitate such worship, within the limit of available means.	N/A	N/A
Article 11 – Recovery of sums due in respect of maintenance	The status of migrant workers must not interfere with the recovery of sums due in respect of maintenance to persons in the State of origin to whom they have maintenance obligations arising from a family relationship, parentage, marriage or affinity, including a maintenance obligation in respect of a child who is not legitimate.	N/A	N/A
2	Each Contracting Party shall take the steps necessary to ensure the recovery of sums due in respect of such maintenance, making use as far as possible of the form adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe.	N/A	N/A
3	As far as possible, each Contracting Party shall take steps to appoint a single national or regional authority to receive and dispatch applications for sums due in respect of maintenance provided for in paragraph 1 above.	N/A	N/A
4	This Article shall not affect existing or future bilateral or multilateral agreements.	N/A	N/A
Article 12 – Family reunion	The spouse of a migrant worker who is lawfully employed in the territory of a Contracting Party and the unmarried children thereof, as long as they are considered to be minors by the relevant law of the receiving State, who are dependent on the migrant worker, are authorized on conditions analogous to those which this Convention applies to the admission of migrant workers and according to the admission procedure prescribed by such law or by international agreements to join the migrant worker in the territory of a Contracting Party, provided that the latter has available for the family housing considered as normal for national workers in the region where the migrant worker is employed. Each Contracting Party may make the giving of authorization conditional upon a waiting period which shall not exceed twelve months.	N/A	N/A
2	Any State may, at any time, by declaration addressed to the Secretary General of the Council of Europe, which shall take effect one month after the date of receipt, make the family reunion referred to in paragraph 1 above further conditional upon the migrant worker having steady resources sufficient to meet the needs of his family.	N/A	N/A

3	Any State may, at any time, by declaration addressed to the Secretary General of the Council of Europe, which shall take effect one month after the date of its receipt, derogate temporarily from the obligation to give the authorization provided for in paragraph 1 above, for one or more parts of its territory which it shall designate in its declaration, on the condition that these measures do not conflict with obligations under other international instruments. The declarations shall state the special reasons justifying the derogation with regard to receiving capacity.	N/A	N/A
	Any State availing itself of this possibility of derogation shall keep the Secretary General of the Council of Europe fully informed of the measures which it has taken and shall ensure that these measures are published as soon as possible. It shall also inform the Secretary General of the Council of Europe when such measures cease to operate and the provisions of the Convention are again being fully executed.	N/A	N/A
	The derogation shall not, as a general rule, affect requests for family reunion submitted to the competent authorities, before the declaration is addressed to the Secretary General, by migrant workers already established in the part of the territory concerned.	N/A	N/A
Article 13 – Housing	Each Contracting Party shall accord to migrant workers, with regard to access to housing and rents, treatment not less favorable than that accorded to its own nationals, insofar as this matter is covered by domestic laws and regulations.	N/A	N/A
2	Each Contracting Party shall ensure that the competent national authorities carry out inspections in appropriate cases in collaboration with the respective consular authorities, acting within their competence, to ensure that standards of fitness of accommodation are kept up for migrant workers as for its own nationals.	N/A	N/A
3	Each Contracting Party undertakes to protect migrant workers against exploitation in respect of rents, in accordance with its laws and regulations on the matter.	N/A	N/A
4	Each Contracting Party shall ensure, by the means available to the competent national authorities, that the housing of the migrant worker shall be suitable.	N/A	N/A
14 – Pre-training – School Lin-ling – Lingo-ling – Vocational training and retraining	Migrant workers and members of their families officially admitted to the territory of a Contracting Party shall be entitled, on the same basis and under the same conditions as national workers, to general education and vocation training and retraining and shall be granted access to higher education according to the general regulations governing admission to respective institutions in the receiving State.	N/A	N/A
2	To promote access to general and vocational schools and to vocational training centers, the receiving State shall facilitate the teaching of its language or, if there are several, one of its languages to migrant workers and members of their families.	N/A	N/A
3	For the purpose of the application of paragraphs 1 and 2 above, the granting of scholarships shall be left to the discretion of each Contracting Party which shall make efforts to grant the children of migrant workers living with their families in the receiving State – in accordance with the provisions of Article 12 of this Convention – the same facilities in this respect as the receiving State's nationals.	N/A	N/A
4	The workers' previous attainments, as well as diplomas and vocational qualifications acquired in the State of origin, shall be recognized by each Contracting Party in accordance with arrangements laid down in bilateral and multilateral agreements.	N/A	N/A
5	The Contracting Parties concerned, acting in close co operation shall endeavor to ensure that the vocational training and retraining schemes, within the meaning of this Article, cater as far as possible for the needs of migrant workers with a view to their return to their State of origin.	N/A	N/A
Arti-	The Contracting Parties concerned shall take actions by common accord to arrange, so far as practicable, for the migrant worker's children, special courses for the teaching of the migrant worker's mother	N/A	N/A

Article 15	to facilitate, inter alia, their return to their State of origin.											
Teaching of the migrant workers' mother tongue												
1	In the matter of conditions of work, migrant workers authorized to take up employment shall enjoy treatment not less favorable than that which applies to national workers by virtue of legislative or administrative provisions, collective labor agreement or custom.	25.06.20-04	The solutions of the major tasks of the migration sphere under state management are expected to be achieved in compliance with the following principles: • protection of rights and interests of migrants • ruling out discrimination based on a person's nationality, race, sex, language, religion, political or other status	Protocol decree	CONCEPT ON THE STATE REGULATION OF THE MIGRATION OF THE POPULATION IN THE REPUBLIC OF ARMENIA	24	Government of RA				Yes	N/A
2	It shall not be possible to derogate by individual contract from the principle of equal treatment referred to in the foregoing paragraph.											
	Article 17 – Transfer of savings											
1	Each Contracting Party shall permit, according to the agreements laid down by its legislation, the transfer of all or such parts of the earnings and savings of migrant workers as the latter may wish to transfer.										N/A	N/A
	This provision shall apply also to the transfer of sums due by migrant workers in respect of maintenance. The transfer of sums due by migrant workers in respect of maintenance shall on no account be hindered or prevented.										N/A	N/A
2	Each Contracting Party shall permit, under bilateral agreements or by other means, the transfer of such sums as remain due to migrant workers when they leave the territory of the receiving State.										N/A	N/A
	Article 18 – Social Security											
1	Each Contracting Party undertakes to grant within its territory, to migrant workers and members of their families, equality of treatment with its own nationals, in the matter of social se-	25.06.20-04	The solutions of the major tasks of the migration sphere under state management are expected to be achieved in compliance with the following principles: • protection of rights and interests of migrants • ruling out discrimination based on a person's nationality, race, sex, language, religion, political	Protocol decree	CONCEPT ON THE STATE REGULATION OF THE MIGRATION OF THE POPULATION IN THE RE-	24	Government of RA				Yes	N/A

	national workers.	based on a person's nationality, race, sex, language, religion, political or other opinions, social or other status	POPULATION IN THE REPUBLIC OF ARMENIA						
	Article 30 – Return home								
1	Each Contracting Party shall, as far as possible, take appropriate measures to assist migrant workers and their families on the occasion of their final return to their State of origin, and in particular the steps referred to in paragraphs 2, and 3 of Article 7 of this Convention. The provision of financial assistance shall be left to the discretion of each Contracting Party.							N/A	N/A
2	To enable migrant workers to know, before they set out on their return journey, the conditions on which they will be able to resettle in their State of origin, this State shall communicate to the receiving State, which shall keep available for those who request it, information regarding in particular:							N/A	N/A
	–possibilities and conditions of employment in the State of origin;							N/A	N/A
	–financial aid granted for economic reintegration;							N/A	N/A
	–the maintenance of social security rights acquired abroad;							N/A	N/A
	–steps to be taken to facilitate the finding of accommodation;							N/A	N/A
	–equivalence accorded to occupational qualifications obtained abroad and any tests to be passed to secure their official recognition;							N/A	N/A
	–equivalence accorded to educational qualification, so that migrant workers' children can be admitted to schools without down-grading.							N/A	N/A
	Article 31 – Conservation of acquired rights							N/A	N/A
	No provision of this Convention may be interpreted as justifying less favorable treatment than that enjoyed by migrant workers under the national legislation of the receiving State or under bilateral and multilateral agreements to which that State is a Contracting Party.							N/A	N/A
	Article 32 – Relations between this Convention and the laws of the Contracting Parties or international agreements							N/A	N/A
	The provisions of this Convention shall not prejudice the provisions of the laws of the Contracting Parties or of any bilateral or multilateral treaties, conventions, agreements or arrangements, as well as the steps taken to implement them, which are already in force, or may come into force, and under which more favorable treatment has been, or would be, accorded to the persons protected by the Convention.							N/A	N/A
	Article 33 – Application of the Convention							N/A	N/A
1	A Consultative Committee shall be set up within a year of the entry into force of this Convention.							N/A	N/A
2	Each Contracting Party shall appoint a representative to the Consultative Committee. Any other member State of the Council of Europe may be represented by an observer with the right to speak.							N/A	N/A
3	The Consultative Committee shall examine any proposals submitted to it by one of the Contracting Parties with a view to facilitating or improving the application of the Convention, as well as any proposal to amend it.							N/A	N/A
4	The opinions and recommendations of the Consultative Committee shall be adopted by a majority of the members of the Committee; however, proposals to amend the Convention shall be adopted unanimously by the members of the Committee.							N/A	N/A
5	The opinions, recommendations and proposals of the Consultative Committee referred to above shall be addressed to the Committee of Ministers of the Council of Europe, which shall decide on the action to be taken.							N/A	N/A
6	The Consultative Committee shall be convened by the Secretary General of the Council of Europe and shall meet, as a general rule, at least once every two years and, in addition, whenever at least two Contracting Parties or the Committee of Ministers so requests. The committee shall also meet at the request of one Contracting Party whenever the provisions of paragraph 3 of Article 12 are applied.							N/A	N/A
7	The Consultative Committee shall draw up periodically, for the attention of the Committee of Ministers, a report containing information regarding the laws and regulations in force in the territory of the Contracting Parties in respect of matters provided for in this Convention.							N/A	N/A
Chapter VI	Article 34 – Signature, ratification and entry into force								
1	This Convention shall be open to signature by the member States of the Council of Europe. It shall be subject to ratification, acceptance or approval. Instruments of ratification, acceptance or approval shall be deposited with the Secretary General of the Council of Europe.							N/A	N/A
2	This Convention shall enter into force on the first day of the third month following the date of the deposit of the fifth instrument of ratification, acceptance or approval.							N/A	N/A
3	In respect of a signatory State ratifying, approving or accepting subsequently, the Convention shall enter into force on the first day of the third month following the date of the deposit of its instrument of ratification, acceptance or approval.							N/A	N/A
1	Article 35 – Territorial scope							N/A	N/A
	Any State may, at the time of signature or when depositing its instrument of ratification, acceptance or approval or at any later date, by declaration to the Secretary General of the Council of Europe, extend the application of this Convention to all or any of the territories for whose international relations it is responsible or on whose behalf it is authorized to give undertakings.							N/A	N/A
2	Any declaration made in pursuance of the preceding paragraph may, in respect of any territory mentioned in such declaration, be withdrawn. Such withdrawal shall take effect six months after receipt by the Secretary General of the Council of Europe of the declaration of withdrawal.							N/A	N/A
1	Article 36 – Reservations							N/A	N/A
	Any Contracting Party may, at the time of signature or when depositing its instrument of ratification, acceptance or approval, make one or more reservations which may relate to no more than nine articles of Chapters II to IV inclusive, other than Articles 4, 8, 9, 12, 16, 17, 20, 25, 26.							N/A	N/A
2	Any Contracting Party may, at any time, wholly or partly withdraw a reservation it has made in accordance with the foregoing paragraph by means of a declaration addressed to the Secretary General of the							N/A	N/A

1							N/A	N/A
2							N/A	N/A
3							N/A	N/A

Council of Europe, which shall become effective as from the date of its receipt.

Article 37 – Denunciation of the Convention

Each Contracting Party may denounce this Convention by notification addressed to the Secretary General of the Council of Europe, which shall take effect six months after the date of its receipt.

No denunciation may be made within five years of the date of the entry into force of the Convention in respect of the Contracting Party concerned.

Each Contracting Party which ceases to be a member of the Council of Europe shall cease to be a Party to this Convention six months after the date on which it loses its quality as a member of the Council of Europe.



International Center for Human Development / Armenia

The International Center for Human Development is an independent research and public policy institution, a think tank, which pays close attention to research as it attempts to develop a unique vision of the main problems facing economic development and social safety. The Center's interests include:

- civil society strengthening;
- regional integration and globalization issues;
- social sector and poverty alleviation;
- governance and public sector reforms;
- free market institutions development;
- assistance to local governance;
- environmental issues;
- cultural promotion, etc.

The Center is aimed to support strengthening the democratic mechanisms and fostering free market values.



Organizational & Technical Development Society / Azerbaijan

The association of Organizational and Technical Development is established with the support of "Eurasia USAID" foundation in the result of winning the competition on "The Foundation of Business Association" in 2000. The Association reorganized to a Think-Tank designed to conduct economic and socio-political surveys in respect to the development of independent Azerbaijan, the South Caucasus Region and the ways of economic integration. The Association is collaborating with leading international donors and the Government of the Republic of Azerbaijan. The Association implemented more than 40 grand projects during its activity.



The Strategic Research Institute

The Strategic Research Institute (SRI) is the independent think tank for policy analysis and development with mission to support the processes of conceptual and organizational development of new social system and sovereign statehood building in Georgia.

SRI Supports the policy-making processes in all branches of government, political and social organizations to bring about significant policy and institutional changes, covering the issues of:

- Development Policy, Social policy, Economic policy;
- Analysis of conceptual and organizational problems of governance;
- Change management and organizational development in state administration, social and economic institutions;
- Capacity building for policy management;
- Analytical support and facilitation of Business - Government - Civil Society dialogue processes;
- Training programs development on public policy management.